

# GUIDELINES

# ASSISTED

# TRAINING SCHEME

## Part II:

State of the art -  
internships and VET activities for young people with difficulties



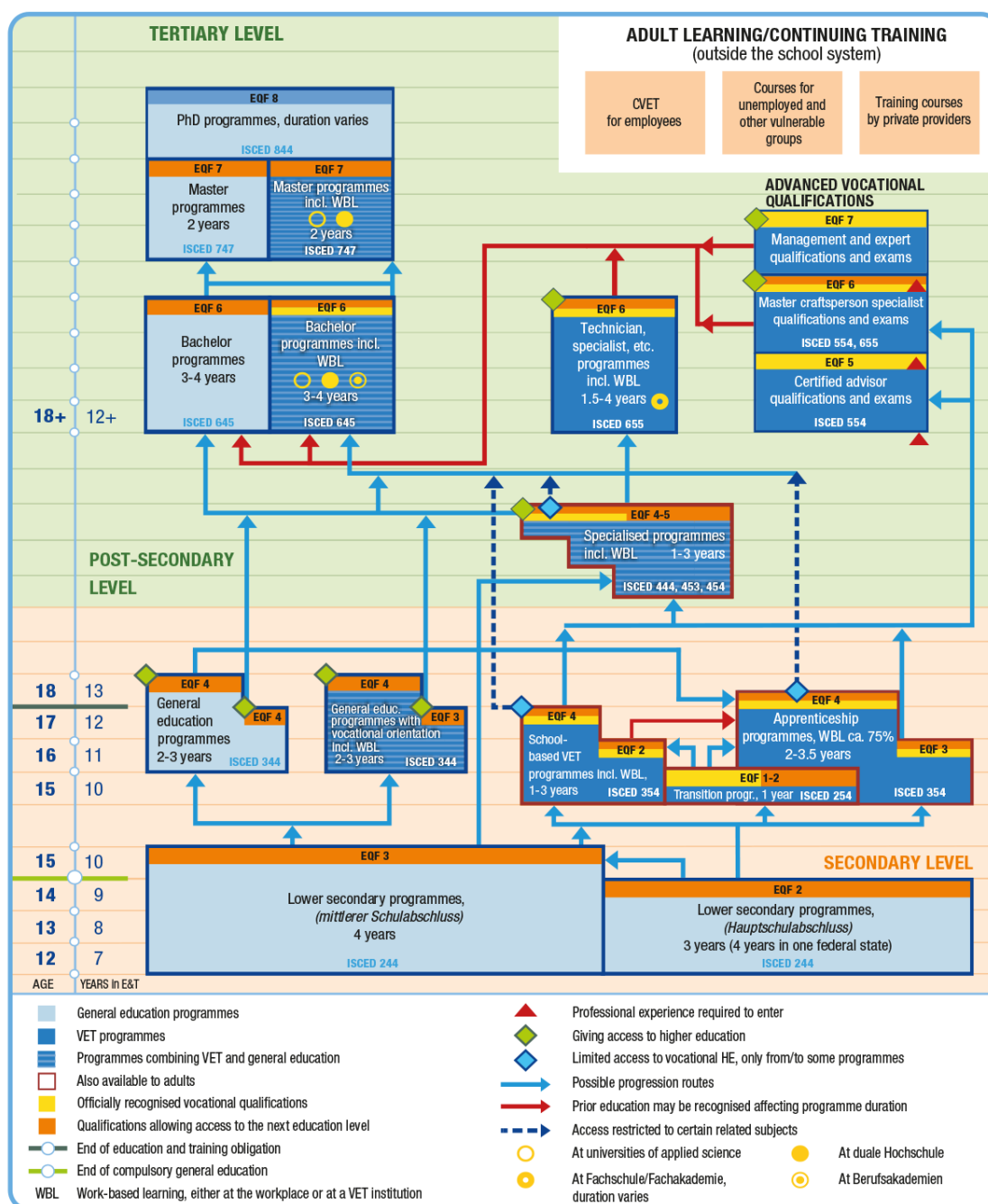
## Cuprins

<b>GERMANIA</b> .....	3
1  Structura sistemului educațional german .....	4
2  Elementele principale ale EFP .....	4
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	5
4  Stimulente pentru cursanți .....	6
5  Ucenicie .....	7
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	7
<b>GRECIA</b> .....	9
.....	9
1  Structura sistemului educațional grec .....	10
2  Elementele principale ale EFP .....	10
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	10
4  Stimulente pentru cursanți .....	11
5  Ucenicie .....	11
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	12
<b>ROMÂNIA</b> .....	14
1  Structura sistemului educaționalromân.....	15
2  Elementele principale ale EFP .....	15
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	16
4  Stimulente pentru cursanți .....	16
5  Ucenicie .....	17
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	17
<b>SPANIA</b> .....	19
1  Structura sistemului educaționalspaniol .....	20
2  Elementele principale ale EFP .....	20
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	20
4  Stimulente pentru cursanți .....	21
5  Ucenicie .....	22
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	22
<b>SUEDIA</b> .....	27

1  Structura sistemului educațional suedez .....	28
2  Elementele principale ale EFP .....	28
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	29
4  Stimulente pentru cursanți .....	29
5  Ucenicie .....	30
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	30
<b>REGATUL UNIT .....</b>	<b>32</b>
1  Structura sistemului educațional britanic .....	33
2  Elementele principale ale EFP .....	33
3  Principalele provocări & Răspunsuri legale.....	33
4  Stimulente pentru cursanți .....	33
5  Ucenicie .....	34
6  Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului? .....	34

# GERMANIA

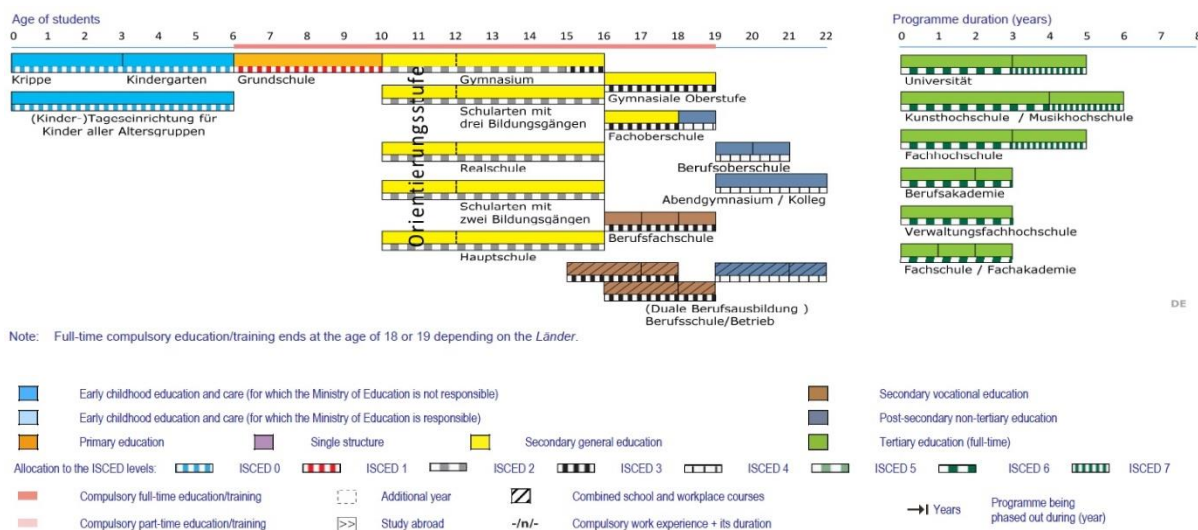
Educația și formarea profesională (EFP) în Germania se bazează pe cooperarea dintre stat, companii și partenerii sociali. Ministerul Federal al Educației și Cercetării (BMBF) este responsabil pentru problemele generale de politică EFP și are un rol de coordonare și coordonare pentru toate ocupațiile de formare în cooperare cu ministerele respective.<sup>1</sup>



NB: ISCED-P 2011. This is a simplified chart, based on the unified approach used for the spotlights on VET in all EU-28 countries plus Iceland and Norway. Source: Cedefop and ReferNet Germany, 2019.

<sup>1</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8116\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8116_en.pdf)

## 1| Structura sistemului educațional german<sup>2</sup>



## 2| Elementele principale ale EFP

Tipuri de formare profesională în Germania:

- **Formare profesională în sistemul dual:** cel mai comun tip de formare profesională în Germania.
  - În cadrul companiei formatoare (70%)
  - Part-time în cadrul școlii profesionale (30%)
- **Formare profesională în școală:** în special pentru profesiile din sănătate, sociale și de îngrijire

EFP în Germania include următoarele trăsături principale:<sup>3</sup>

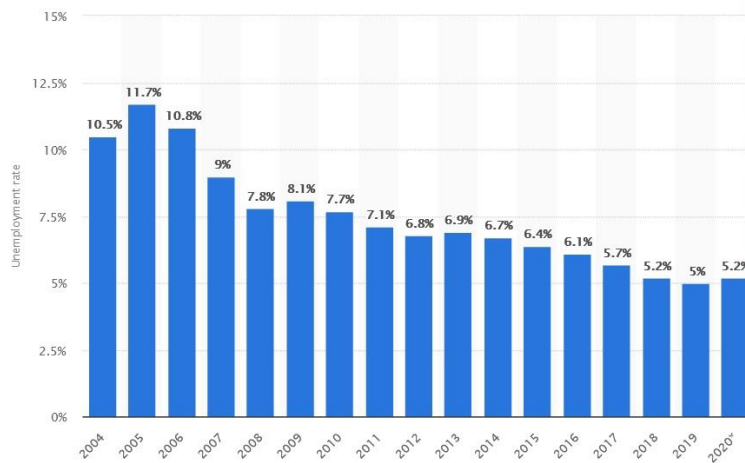
- **o proporție ridicată de persoane au calificări de nivel superior sau postliceal** (57,9% în 2017 față de media UE de 46,1%), ceea ce se datorează în principal popularității EFP dual;
- **schema de ucenicie (sistem dual) la nivelul secundar superior (EQF 4)** este pilonul principal al EFP și permite o tranziție eficientă de la școală la locul de muncă și un șomaj scăzut în rândul tinerilor;
- **cooperare strânsă între angajatori, sindicate și guvern în formarea și implementarea EFP;**
- **formarea profesională avansată la nivel terțiar (EQF 6-7)**, care duce la calificarea ca maestru meșteșugar, tehnician și specialist, este un factor major care contribuie la atractivitatea traseului EFP.

Trăsături distinctive:

<sup>2</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>3</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany>

- EFP din Germania **se bazează în mare parte pe sistemul dual (ucenicie) care duce la calificări profesionale de înaltă calitate.** Ucenicia permite tranziții ușoare de la educație la locul de muncă, ceea ce duce la un șomaj scăzut al tinerilor.<sup>4</sup>
- **Aproximativ unul din doi absolvenți de liceu alege un program de învățământ profesional;** dintre aceștia, 70% participă la ucenicie. O pondere în creștere are o calificare de admitere în învățământul superior, ceea ce arată atractivitatea uceniciei.
- Standardele naționale și reglementările de formare (curricula atât pentru componentele în companie, cât și pentru cele din școală) asigură succesul programelor de formare duală. **Companiile oferă instruire în conformitate cu reglementările de formare profesională, elaborate de cele patru părți interesate (guvernele federale și de stat, companii și sindicate).** Învățarea la școala profesională se bazează pe un curriculum-cadru aliniat cu reglementările de formare, întocmit pentru fiecare ocupație de formare recunoscută.
- **Revizuirile regulate ale regulamentelor de formare garantează menținerea pasului cu schimbările tehnologice și organizaționale rapide.** După consultarea tuturor părților implicate, ministerul federal competent decide dacă va continua. **Cooperarea dintre stat și partenerii sociali este un element esențial al EFP: dialogul social și deciziile comune sunt mijloacele pentru a garanta că reformele EFP sunt acceptate.**



### 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

Principalele provocări cu care se confruntă și răspunsurile politice oferite de Germania sunt:<sup>5</sup>

#### Îmbunătățirea tranzițiilor de la învățământul general la EFP

Numărul de locuri de formare neocupate a crescut din nou în ultima perioadă, demonstrând nevoia de a reconcilia cererea și oferta, ținând cont în același timp de diferențele semnificative regionale și specifice acestei ramuri. Se oferă asistență individuală pentru solicitanții nereușiți și îndrumări pentru IMM-uri în caz de probleme de potrivire. Pentru a preveni abandonul la formare, experții seniori oferă coaching individual ucenicilor.

#### Modernizarea și dezvoltarea de noi profiluri ocupaționale în vederea digitalizării

Inovația digitală are un impact asupra profilurilor de calificare și a curriculei. Inițiativa de formare profesională 4.0 identifică cerințele în schimbare în ceea ce privește calificarea lucrătorilor calificați și modul de a răspunde provocării digitalizării.

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/statistics/227005/unemployment-rate-in-germany/>

<sup>5</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8116\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8116_en.pdf)

## Creșterea atractivității EFP

O mare campanie de informare multimedia despre ucenicie a fost relansată, iar îndrumarea în ceea ce privește orientarea profesională timpurie în școli este acum implementată pe scară largă începând cu clasa a 7-a. Portalurile online EFP se adresează unor grupuri țintă specifice, cum ar fi femeile tinere sau cei care abandonează universitatea.

## Integrarea imigranților și refugiaților în educație și formare

Integrarea refugiaților pe piața muncii și în sistemul EFP este o prioritate: permiterea învățării limbii germane, validarea competențelor formale și non-formale, oferirea de orientare profesională și acces la EFP, ucenicie și locuri de muncă. Programele existente care se adresează grupurilor dezavantajate (cum ar fi imigranții) și-au extins atenția pentru a include refugiați și au fost inițiate noi programe special pentru acest grup.

## 4| Stimulente pentru cursanți

Germania oferă mai multe stimulente cursanților, unele dintre ele sunt <sup>6</sup>:

### Remunerația oferită ucenicilor:

Furnizorul de formare va plăti ucenicilor o indemnizație corespunzătoare. Suma și procedura de plată sunt specificate în contractul de formare.

### Bursa de formare profesională de bază:

Srijinul financiar este oferit în timpul formării profesionale și profesionale, organizate de agenția federală de ocupare a forței de muncă, pentru a ajuta ucenicii să depășească dificultățile economice care pot sta în calea unei calificări profesionale adecvate.

### Asistență în timpul training-ului:

Acest sprijin se adresează tuturor tinerilor care au nevoie de ajutor pentru a începe și a finaliza formarea profesională. Înscrierea este voluntară. Mentorii îi ajută pe ucenici să-și îmbunătățească limba germană și alte abilități academice prin cursuri speciale timp de cel puțin trei ore pe săptămână.

### Măsuri pre-EFP:

Este necesară pregătirea tinerilor care au nevoie de sprijin suplimentar pentru formarea profesională sau, dacă nu pot începe încă formarea din motive personale inerente, pentru a intra în muncă pe piața principală a muncii. Măsurile pre-EFP oferă participanților oportunități de a-și evalua abilitățile ca parte a procesului de alegere a unei posibile ocupații, de ex. prin stagii.

### Training introductiv pentru tineri:

Scopul principal al formării introductive este de a oferi tinerilor (deși nu există o limită de vârstă reală) cu perspective limitate, de a fi plasați în formare, de a avea șansa de a dobândi calificări modulare pentru o ocupație recunoscută. Formarea introductivă oferă, de asemenea, furnizorilor care oferă cursuri de formare o oportunitate de a cunoaște tinerii, nu

<sup>6</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/germany>

doar într-un scurt interviu pentru cererea de angajare, ci de a le observa abilitățile și abilitățile pe o perioadă de șase până la douăsprezece luni în procesele de lucru zilnice.

### Măsuri speciale pentru integrarea refugiaților în IFP:

Tinerii refugiați cu statut de rezidență care participă la EFP dual au dreptul la sprijin financiar după ședere de 15 luni. Sprijinul este sub formă de împrumuturi pentru formare, măsuri de formare pre-profesională și așa-numita schemă de formare asistată.

## 5| Ucenicie

EFP dual (folosit ca sinonim pentru ucenicie în Germania) este încă foarte atractiv. În special datorită modului în care **leagă învățarea și munca**, precum și școlile și companiile, sistemul pare a fi un model de succes pentru structurarea tranziției de la școală la viața profesională. Un examen final, condus de camere, completează ucenicia. **Odată cu promovarea examenului final, ucenicii primesc un certificat de cameră care documentează că pregătirea a fost finalizată cu succes. Această certificare este pe deplin recunoscută și de mare încredere în rândul angajatorilor.**

O ucenicie în sistemul dual durează în mod normal trei ani. În medie, tinerii urmează EFP la vârsta de 19,7 ani. Învățământul obligatoriu trebuie să fi fost finalizat înainte de a începe EFP.



**Ucenicii frecventează o școală profesională** pentru una sau două zile pe săptămână, unde li se predau în principal cunoștințe teoretice și practice legate de ocupația lor; participă la cursuri pe subiecte generale precum economie, studii sociale și limbi străine. Se întocmește un curriculum-cadru pentru fiecare ocupație de formare recunoscută în conformitate cu reglementările de

formare. **Scopul principal al formării este de a permite tinerilor să dobândească competențe profesionale cuprinzătoare. După terminarea uceniei, aceștia ar trebui să își poată îndeplini sarcinile de angajați în mod eficient, eficient, inovator, autonom și în cooperare cu ceilalți.**

## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

Forme speciale de formare profesională pentru tinerii cu nevoie deosebită de asistență Special:

- **Formare asistată:** Asistență pentru tineri în timpul formării lor în cadrul companiei, precum și asistență pentru furnizorul de formare. Este un instrument relativ nou introdus în 2016. Funcționează într-un mod similar cu „măsurile de formare pre-profesională” (înainte de formare) și „ajutoare legate de formare” (în timpul formării).
- **Formare profesională în afara companiei pentru tinerii defavorizați** care nu sunt capabili să urmeze o formare în cadrul companiei. Sprijinul este oferit de formatori, profesori, asistenți sociali. Formarea profesională în instituții externe (BaE) este un instrument relativ vechi și consacrat, oferit în două versiuni:
  - Cooperativă: tânărul este angajat pentru formare într-o companie și primește finanțarea necesară de la un sponsor extern;



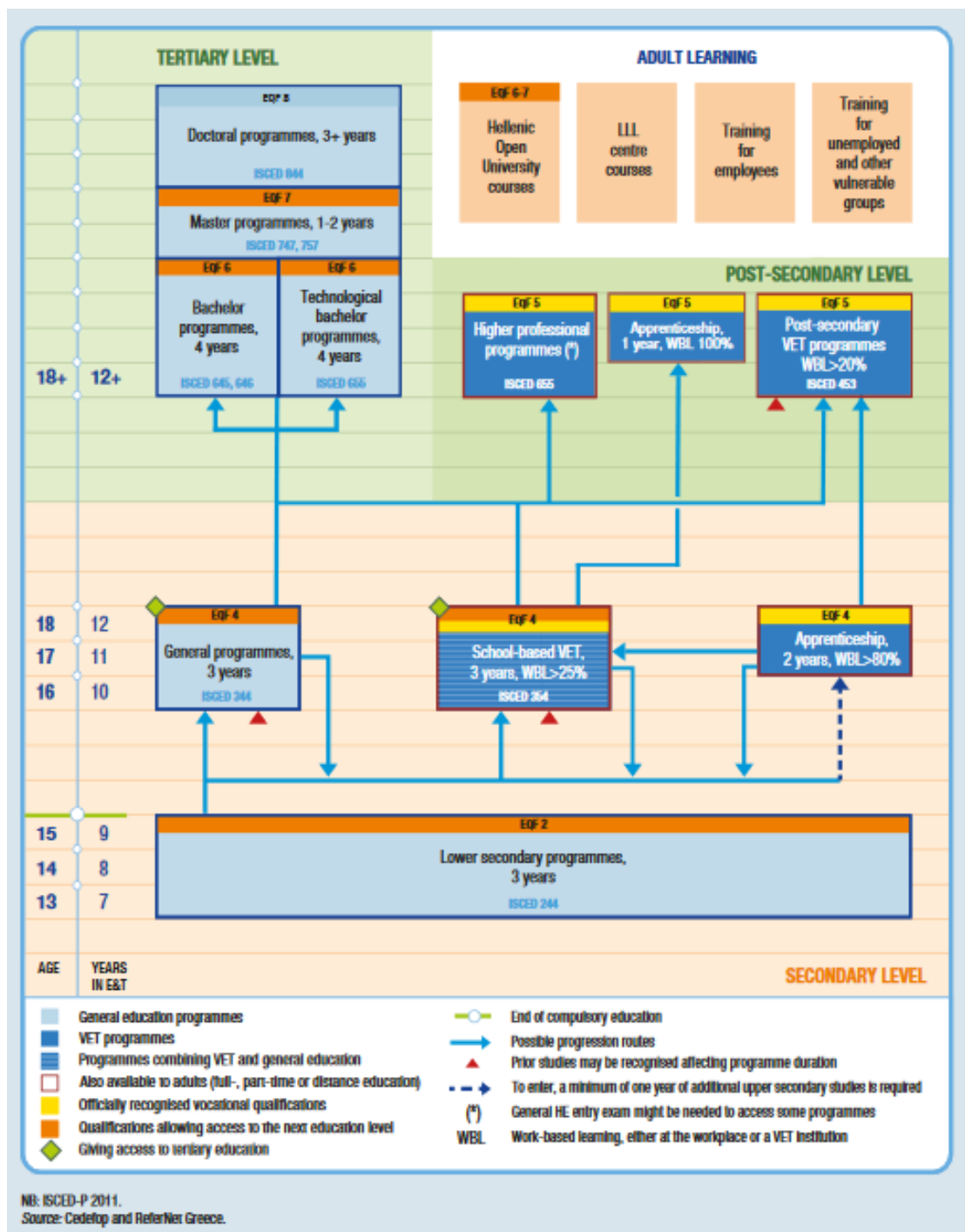
- Integrativă: tânărul este angajat pentru formare de către o companie externă și primește sprijinul necesar și formarea remedială pe lângă formarea profesională. Tânărul face stagii de practică într-o firmă în cadrul acestei pregătiri.
- **Asistență oferită în timpul educației și formării profesionale:** Tinerii în formare în cadrul companiei primesc sprijin pentru învățare și îndrumare de la un asistent social;
- **Cursuri speciale de formare profesională în afara** companiei pentru tinerii cu dizabilități fizice sau de învățare. Cursurile de reabilitare profesională sunt oferite în centrele de formare profesională și alte instituții de reabilitare pentru tinerii care au nevoie de sprijin special „datorită tipului și gravității unui handicap sau pentru a asigura participarea la viața profesională”. Pe lângă formare, aceste instituții oferă și cursuri de pregătire profesională.

Asistență suplimentară pentru tineri pe drumul de la formare la muncă:

- **O primă calificare: stagiu pe termen lung** de șase până la douăsprezece luni într-o companie cu sprijin financiar din partea Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă.
- **Educație profesională pregătitoare:** durează până la zece luni și include și stagii de practică. Vizează un viitor început al formării profesionale sau al unei activități profesionale.

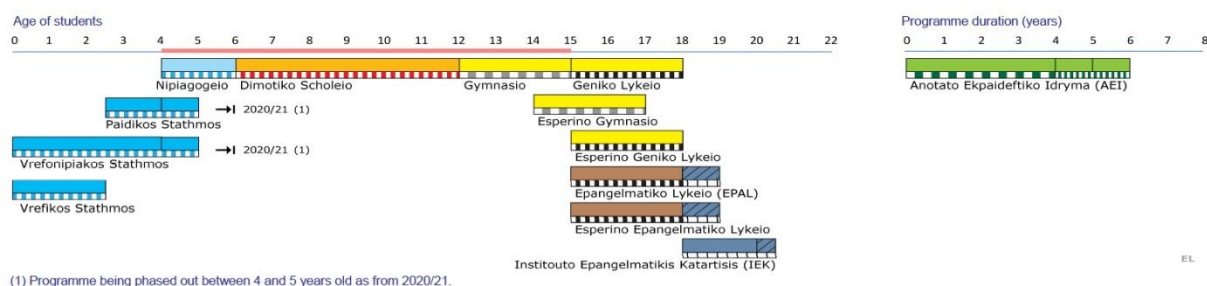
# GRECIA

Educația și formarea profesională (EFP) în Grecia sunt puternic reglementate de stat și, până de curând, sunt oferite în mare parte printr-o abordare bazată pe școală. Responsabilitatea generală revine Ministerului Educației, Cercetării și Cultelor, în cooperare cu Ministerul Muncii, Securității Sociale și Solidarității Sociale.<sup>7</sup>



<sup>7</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8124_en.pdf)

## 1| Structura sistemului educațional grec<sup>8</sup>



## 2| Elementele principale ale EFP

Societatea greacă favorizează puternic învățământul general și apreciază studiile universitare. Ambii acești factori reflectă stereotipuri sociologice înrădăcinate în percepții de lungă durată și au afectat atractivitatea generală a EFP. EFP s-a caracterizat prin:

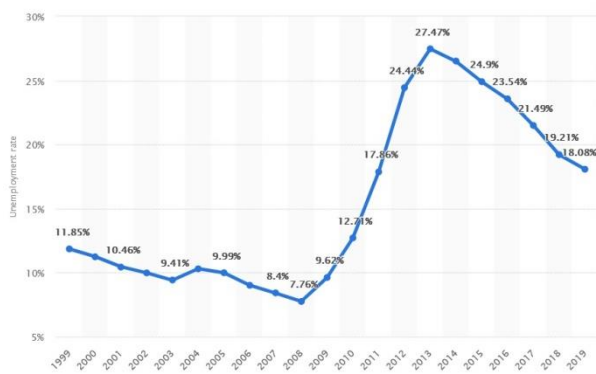
- Rate mai mari de abandon școlar;
- Multiplicitatea și complexitatea cadrului juridic;
- Provocări privind proiectarea și implementarea politicilor legate de EFP; și
- Obstacole în legătură cu piața muncii.

Rămâne o a doua alegere și atrage adesea persoane cu performanță scăzută, care pot proveni și din medii economice mai scăzute.

## 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

Din 2016, Ministerul Educației a efectuat o reformă majoră a sistemului EFP, ținând cont de provocările ridicate de criza financiară.<sup>9</sup>

- **rate ridicate ale șomajului**
- **afluxul neașteptat de refugiați** pe teritoriul Greciei (care necesită inițiative de formare și educație care sunt în prezent concepute și implementate);



<sup>8</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>9</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8124_en.pdf)

- **îmbătrânirea populației:** Autoritatea Elenă de Statistică, ELSTAT, estimează că populația în vârstă de muncă va fi de 54,9% din populația totală în 2050 față de 65,5% în 2016;
- **capacități scăzute** (înalță calificare și în mare parte tineri)

## 4| Stimulente pentru cursanți

Pentru a contracara aceste provocări, ministerul educației a întreprins următoarele inițiative cheie:<sup>10</sup>

- **implementarea unui cadru strategic național coerent pentru modernizarea EFP și a ucenicilor** (NSF, aprilie 2016). Acesta vizează: promovarea și consolidarea rolului social al EFP; modernizarea și extinderea ucenicilor; consolidarea legăturilor dintre EFP și piața muncii; creșterea calității EFP; și promovarea atractivității EFP;
- reforma din 2016 a stabilit o structură a programului școlii Epaggelmatiko Lykeio (EPAL) pentru a **reduce supra-specializarea timpurie, concentrându-se mai mult pe competențele cheie în primul an al programului**; acest lucru ajută la permeabilitatea între învățământul general și cel profesional și permite o mai bună alocare a personalului didactic;
- reforma din 2016 a stabilit **o nouă cale, un program de ucenicie de un an la nivel postliceal**, pentru a oferi absolvenților de liceu EFP șansa de a dobândi competențe relevante pentru piața muncii și pentru a sprijini intrarea pe piața muncii.
- **introducerea mecanismului de diagnosticare a competențelor** pentru a reduce nepotrivirea competențelor dintre EFP și piața muncii prin actualizarea curriculei EFP (EIEAD, Institutul Național de Muncă și Resurse Umane).

## 5| Ucenicie

Ucenicia a existat în Grecia ca o opțiune distinctă de educație și formare profesională (EFP) pentru cursanții la nivel secundar superior din anii 1950, sub forma schemei ucenicie EPAS (școli de formare profesională (secundar superior)), oferită în mare parte prin OAED (National Manpower Employment Organisation), serviciul public național de ocupare a forței de muncă. Din 2013, reluând atenția reînnoită în politicile UE pe această temă, ucenicia a fost o prioritate în evoluțiile politicii EFP în Grecia.

Activitățile de reformare a EFP și ucenicie în țară au fost deosebit de intense între 2013 și 2016; acestea au inclus lansarea unei serii de legi secundare, decizii și circulare care afectează în special structura și guvernanta sistemului de ucenicie, precum și aspectele operaționale ale sistemului. Cadru strategic național din 2016 pentru modernizarea EFP, inclusiv ucenicile (denumită în continuare strategia EFP 2016) include introducerea treptată a unor noi scheme de ucenicie alături de cea existentă oferită de OAED.

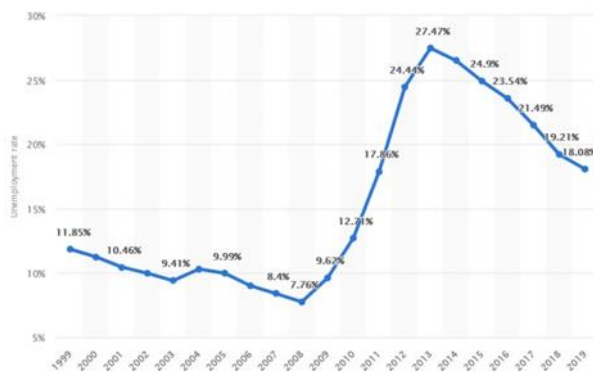
<sup>10</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8124_en.pdf)

Ca urmare a acestor evoluții, sistemul ucenicie din Grecia:

- **schema EPAS oferită la nivelul secundar superior**, care duce la calificări de nivelul 4 al cadrelor naționale și europene de calificări (NQF și EQF), după doi ani de alternare a învățării la școală și la locul de muncă;
- **schema EPAL (școli de învățământ profesional) oferită la nivel postliceal**, care duce la calificări de nivelul 5 NQF/EQF după un an de învățare alternativă la școală și la locul de muncă;
- **schema de ucenicie a institutelor de formare profesională (IEK)** care va fi oferită la nivel postliceal, conducând la calificări la nivelul 5 NQF/EQF după patru semestre de învățare la institutele EFP și un semestru la locul de muncă (pentru cei care optează pentru IEK); pentru ucenicii în locul altor forme de pregătire practică care erau practica comună până acum).

Toate cele trei scheme vor coexista pentru o perioadă de cinci ani înainte ca întregul sistem să fie evaluat (2020-21) și să fie luate decizii ulterioare privind structura sa viitoare. Alături de acestea, programele EFP în școală sunt oferite la nivel secundar superior (liceu EPAL, calificări la NQF/EQF nivel 4).

**Evoluțiile politicii vin într-un moment în care economia Greciei a cunoscut schimbări semnificative în timpul crizei economice.** Condițiile de pe piața forței de muncă din Grecia s-au înrăutățit continuu începând cu anul 2008, deoarece recesiunea mai profundă decât era anticipată a afectat negativ ratele de ocupare a forței de muncă din toate grupele de vârstă, regiunile și aproape toate sectoarele. S-au pierdut aproximativ un milion de locuri de muncă din 2008 până la începutul lui 2014 și rate ridicate ale șomajului, depășind cu mult 25%. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din Grecia au fost puternic lovite de criză și încă nu și-au revenit. Aceste evoluții reprezintă o mare provocare pentru sistemul de ucenicie avut în vedere, atât pentru obiectivele de înscriere în toate schemele (stabilite în linii mari, dar care indică dublarea cifrelor din 2015-2016), cât și în ceea ce privește viitoarele tranziții pe piața muncii a ucenicilor către angajarea obișnuită. În iulie 2015, Ministerul Educației, Cercetării și Cultelor (denumit în continuare Ministerul Educației), Ministerul Muncii, Asigurărilor Sociale și Solidarității Sociale (denumit în continuare Ministerul Muncii) și Cedefop au lansat Analiza tematică de țară (TCR) privind uceniile din Grecia. Obiectivul principal al TCR a fost acela de a face un bilanț al experienței acumulate și al evoluțiilor politicilor din 2013-16 și să identifice ceea ce trebuie luat în considerare în continuarea dezvoltării și operaționalizării noului sistem de ucenicie în ceea ce privește soluțiile și recomandările de politici.



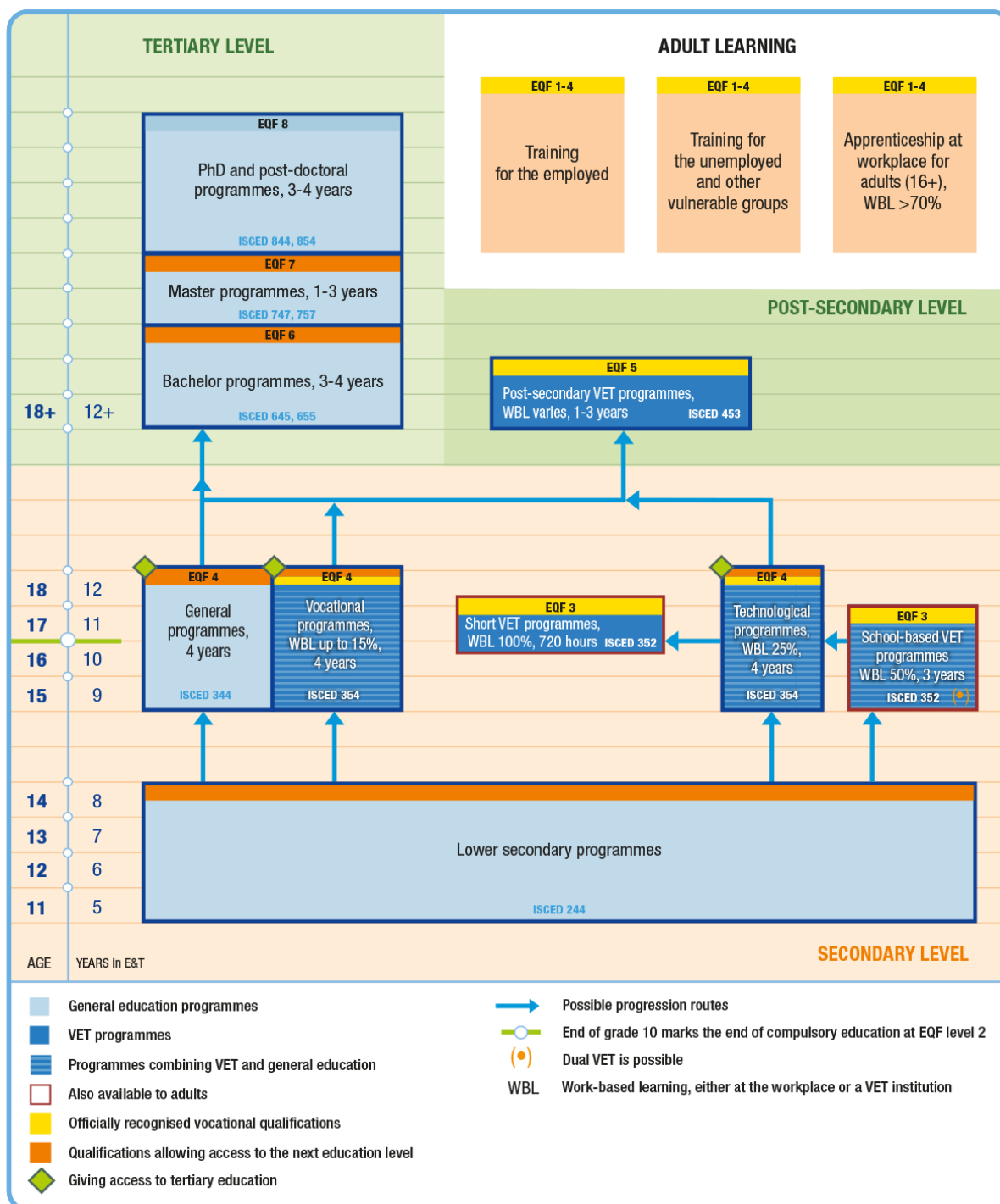
## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

Din păcate, în Grecia, nu există o îngrijire specială pentru persoanele care sunt în afara sistemului. Totuși, ceea ce se întâmplă este că cei care au absolvit prima clasă de liceu au **posibilitatea de a se înscrie în schema de ucenicie EPAS (școli de formare profesională (gimnaziu))**, oferită în mare parte prin OAED (National Manpower Employment Organisation), serviciul public național de ocupare a forței de munca.

Studiile de acest fel durează 2 ani iar persoana poate alege o specializare și poate primi la final un certificat pentru a putea lucra în domeniul specific. Există mai multe opțiuni de formare din care individul poate alege să o urmeze pe cea care în opinia sa i se potrivește mai bine ținând cont de interesele, aptitudinile și competențele sale, cum ar fi Asistenți Generali de Asistență Medicală, Asistenți de Farmacie, Arte Grafice - Design Print Electronic, Arta Coafatului, Lucrări de construcții, Arta gătitului și multe altele.

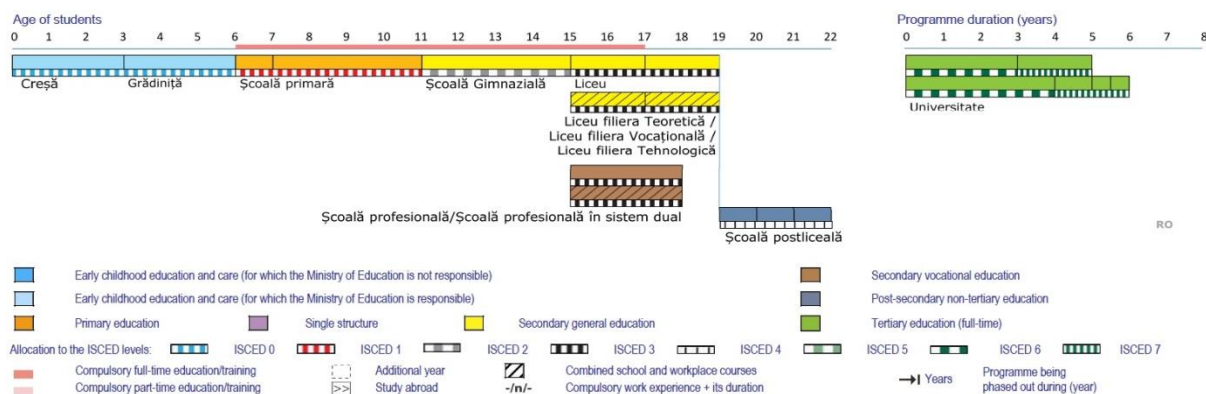
# ROMÂNIA

În ultimul deceniu, România a dezvoltat un sistem de validare a aptitudinilor și competențelor dobândite non-formal sau informal. În conformitate cu liniile directoare adoptate de Autoritatea Națională pentru Calificări, au fost puse în aplicare aranjamente procedurale pentru a crea o rețea de furnizori care acționează ca centre de validare/evaluare. Aceste centre sunt active în mai mult de jumătate din județe.



NB: ISCED-P 2011.  
Source: Cedefop and ReferNet Romania, 2019.

## 1| Structura sistemului educațional român<sup>11</sup>



## 2| Elementele principale ale EFP

Învățământul EFP în România este asigurat **în principal de stat**. Există o componentă a educației adulților care poate fi privată, iar entitățile care oferă această oportunitate oamenilor trebuie să obțină acreditarea pentru fiecare dintre tipurile de formare oferite. Guvernul României a adăugat problema învățământului profesional și tehnic ca una dintre prioritățile lor în agenda de lucru.

Statul oferă o **platformă online** (<http://www.alegetidrumul.ro/>).

Învățământul profesional de stat, reglementat prin metodologia aprobată prin OMENCȘ nr. 5033 / 29.08.2017 (denumit în continuare **învățământ vocațional**), are următoarele **obiective**:

- **formarea competențelor profesionale ale cursanților**, specifice unei calificări profesionale de nivelul 3 din Cadrul Național al Calificărilor corespunzătoare nivelului de referință 3 din Cadrul European al Calificărilor;
- **dezvoltarea și diversificarea competențelor cheie necesare** în scopul integrării socio-profesionale și progresului în viitoarea carieră;
- **facilitarea integrării socio-profesionale a absolvenților învățământului profesional** în concordanță cu aspirațiile profesionale și nevoile pieței muncii;
- **implicarea angajatorilor** în asigurarea forței de muncă calificate, conform propriilor nevoi;
- **dezvoltarea motivației tinerilor** pentru muncă și a interesului pentru învățare, printr-o abordare integrată a pregătirii teoretice și practice într-o calificare cerută de piața muncii, cu posibilitatea de a continua studiile, în funcție de interesele profesionale și de potențial de dezvoltare individuală.

Învățământul profesional se adresează absolvenților clasei a VIII-a, **are o durată de cel puțin 3 ani** și are o pondere semnificativă a pregătirii practice desfășurate la operatorul economic:

<sup>11</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>



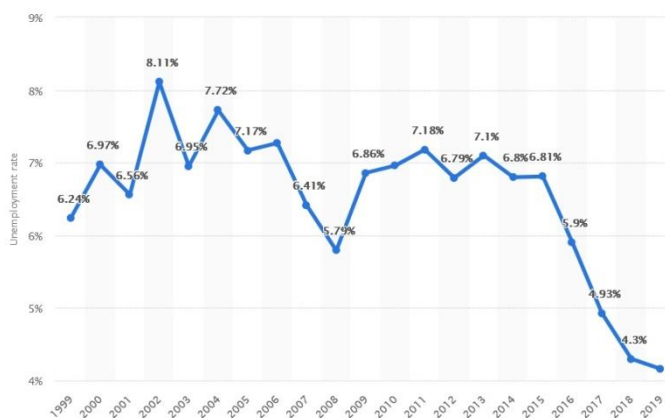
- În primul an, pregătirea practică desfășurată în atelierele școlare și la operatorul economic reprezintă circa 20% din timpul total alocat programului;
- În al doilea an aproximativ 60% din timp este alocat pregătirii practice;
- În al treilea an, aproximativ 72% din timp este dedicat pregătirii practice.

Pe parcursul celor trei ani se organizează stagii de practică îmbinând practica cu o durată totală de 2/4 săptămâni, 5 săptămâni în primul an, 9 săptămâni în anul II și 10 săptămâni în anul III.

### 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

Unele provocări sunt:

- **puține investiții** pentru a sprijini dezvoltarea instituțională a educației și formării;
- **acces inegal la educație și formare și rata ridicată** de părăsire timpurie a cursurilor; acest lucru afectează în special copiii din zonele rurale, din comunitățile sărace și romii. Strategia 2015-20 de reducere a părăsirii timpurii a școlii a fost elaborată pentru a aborda aceste provocări și va fi stabilit un mecanism de avertizare și intervenție timpurie care va ajuta la detectarea tinerilor care învață cu risc de a părăsi școala.
- **reducerea șomajului în cazul tinerilor<sup>12</sup>** prin încurajarea dobândirii de competențe și asigurarea tranzițiilor fără probleme și durabile de la educație și formare la piața muncii.
- **forța de muncă calificată** care iese din licee este **în scădere** în ultimii ani. Cauze: **probleme în proiectarea și implementarea sistemului EFP** în ultimele două decenii în România: nivelul ridicat de inadecvare a EFP la cerințele pieței muncii, îmbătrânirea echipamentelor și a bazelor de practică etc. O a doua cauză dintre tendințele negative pe piața muncii este migrația muncitorilor calificați în alte țări europene dezvoltate, unde primesc un salariu mai bun.



### 4| Stimulente pentru cursanți

#### Bursă profesională pentru programe profesionale de trei ani

Bursa profesională este un program național de protecție socială care oferă aproximativ 43 EUR (200 RON) pe lună pentru toți cursanții programului profesional de trei ani. Această bursă poate fi combinată cu granturi oferite de companiile de formare.

<sup>12</sup> <https://www.statista.com/statistics/373188/unemployment-rate-in-romania/>

### Alocație duală EFP

Pe lângă o bursă profesională, cursanții EFP dual primesc cel puțin aproximativ 43 EUR (200 RON) pe lună sub formă de alocații de la compania în care urmează cursuri. Companiile plătesc și echipamentele de lucru pentru cursanți.

### Bursă Euro 200

Bursa Euro 200 este un program național care sprijină EFP și alți cursanți care altfel nu își pot permite să cumpere un computer personal și să-și dezvolte abilitățile digitale. Programul se desfășoară din 2004 în temeiul Legii nr. 269/2004, care acordă ajutor financiar pe criterii sociale. În 2018, guvernul a cheltuit peste 2,6 milioane EUR pentru această măsură.

### Transport public local

Toți cursanții din învățământul formal, inclusiv EFP, primesc o reducere de 50% pentru transportul public local (autobuz, metrou și tren) până la vârsta de 26 de ani. Autoritățile locale pot, de asemenea, rambursa parțial costul unui permis lunar pentru cursanții cu nevoi educaționale speciale, orfani sau cei de la o casă de copii/orfelinat

## 5| Ucenicie

Din 2017/2018, este disponibilă și **o formă dublă de EFP „profesională”**. În acest sens, **municipalitatea (autoritatea locală) se angajează în acordul de parteneriat alături de contractul standard încheiat în cadrul programelor obișnuite de EFP** din școală între școală, angajator și cursant (sau reprezentantul legal).

Companiile sunt, de asemenea, obligate să plătească cursanților EFP dual o indemnizație lunară care nu este mai mică decât cea oferită de guvern. Alte caracteristici sunt egale cu învățarea la locul de muncă în programele școlare. Ponderea cursanților în EFP dual a fost de 1,5% din totalul populației EFP înscrise la nivel secundar superior în anul școlar 2017/18.

## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

Cursanții din învățământul profesional beneficiază de **sprijin financiar** acordat de la bugetul de stat prin programul național de protecție socială „Bursa profesională”, prin care, fiecare cursant primește de la stat suma de 200 lei (în jur de 45 euro), în temeiul condițiilor stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 951/2017 privind modalitatea de subvenționare de către stat a costurilor pentru cursanții care urmează învățământul profesional, inclusiv dual.

Cursanții înscriși în învățământul profesional pot beneficia de masă și cazare gratuite în cantinele școlare și în internatele. Cheltuielile cu cazarea și masa acestora pot fi acoperite de la bugetele locale sau de la consiliile județene, prin hotărâri proprii. (Legea educației naționale, art. 12).

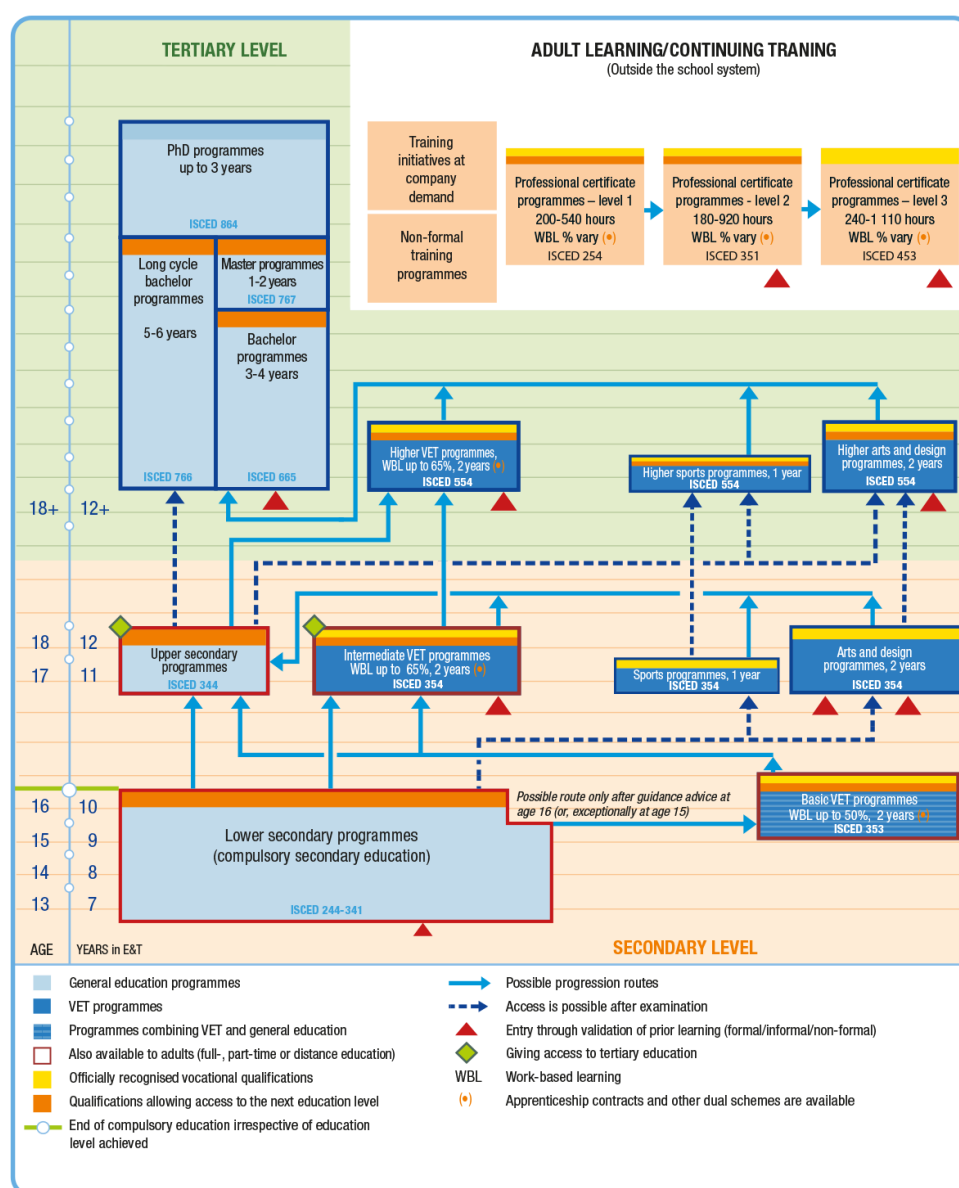
În funcție de performanța sau de alte criterii stabilite de operatorii economici, **cursanții pot primi și alte forme de sprijin de la operatorii economici**, acestea fiind stabilite prin contractele individuale de pregătire practică la începutul școlarizării.

**Operatorii economici** au, de asemenea, **unele beneficii**, astfel încât în acest fel sunt mai dispuși să se implice:

- Există cheltuieli deductibile pentru organizarea și dezvoltarea învățământului profesional și tehnic
- Venituri neimpozabile - sunt neimpozabile următoarele venituri: burse, premii și alte drepturi sub formă de cazare, masă, transport, echipament de muncă/protecție și altele asemenea primite de studenți pe parcursul învățământului profesional și tehnic, conform reglementărilor legale. în domeniul educației naționale;
- Operatorii economici se pot implica activ în formarea profesională a studenților, iar la absolvire, aceștia pot selecta pentru angajare pe cei mai buni dintre aceștia, beneficiind de o forță de muncă calificată.

# SPANIA

Constituția spaniolă prevede dreptul la educație și recalificare, pe care autoritățile publice trebuie să le promoveze. **Educația și formarea profesională inițială (EFP) sunt responsabilitatea autorităților din domeniul educației;** formarea continuă este responsabilitatea autorităților de ocupare a forței de muncă. Sistemul național de calificări și formare profesională este umbrela pentru programele EFP, ducând la calificări formale acordate fie de autoritățile educaționale, fie de autoritățile de ocupare a forței de muncă: au aceleași organisme de consultare, dar guvernarea și obiectivele calificărilor și programelor lor EFP diferă.<sup>13</sup>

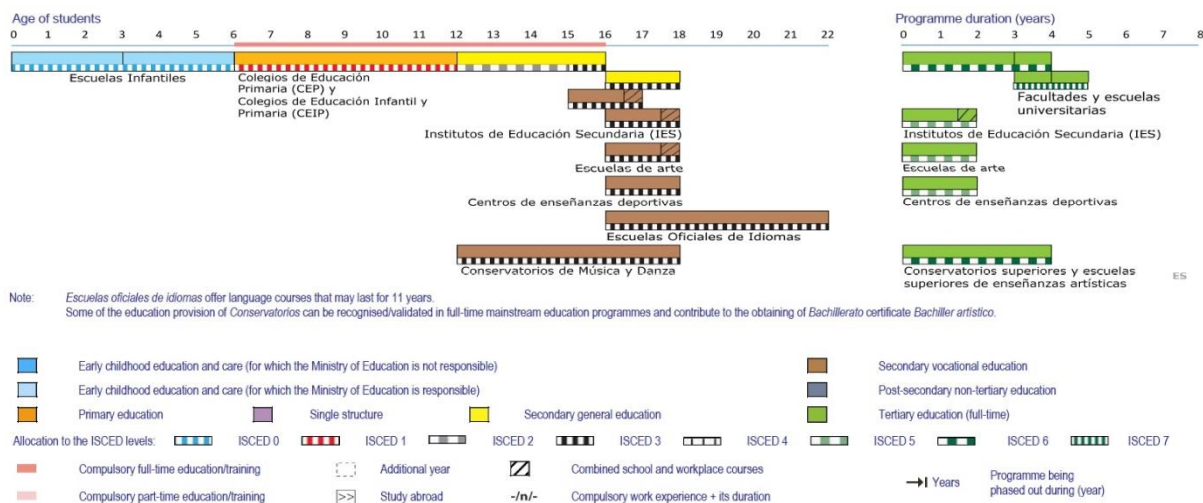


NB: ISCED-P 2011. The Spanish education system is not referenced to EQF levels.

Source: Cedefop and ReferNet Spain.

<sup>13</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8104>

## 1| Structura sistemului educațional spaniol<sup>14</sup>



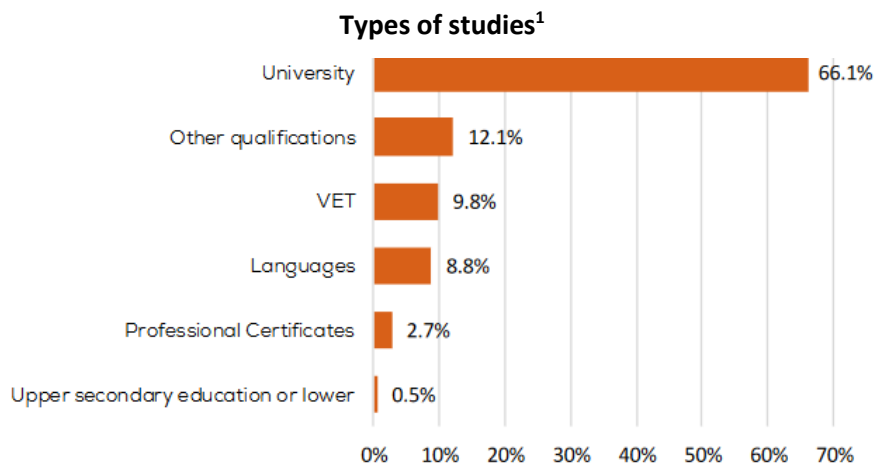
## 2| Elementele principale ale EFP

Principalele caracteristici ale sistemului EFP includ:<sup>15</sup>

- în ultimii zece ani **participarea la EFP a crescut cu peste 70%**;
- în aceeași perioadă, părăsirea timpurie de la educație și formare a scăzut considerabil, dar este încă sub ținta națională;
- în programele EFP gestionate de autoritățile educaționale, bărbații sunt majoritatea cursanților: **71,1% în IFP de bază, 56,9% în EFP intermediar și 52,4% în programele superioare EFP**;
- **50% dintre cursanții EFP se regăsesc în trei ramuri profesionale:** sănătate, administrație și management; tehnologia Informației și comunicării; și servicii socioculturale și comunitare;
- numărul de cursanți cu studii superioare/duble EFP crește lent, dar este încă o opțiune minoritară în comparație cu programele școlare.

## 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

Ca răspuns la creșterea

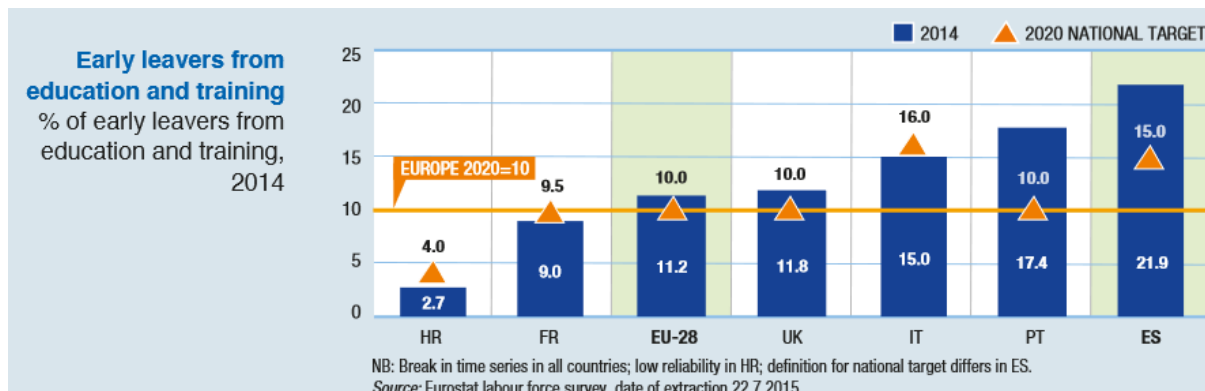


<sup>14</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>15</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/spain>

semnificativă a șomajului în rândul tinerilor din ultimii ani, **politica actuală EFP se concentrează asupra:**<sup>16</sup>

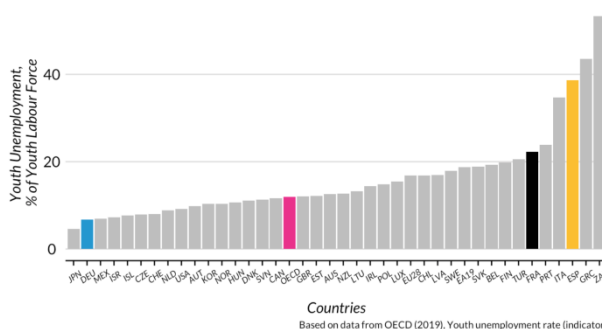
- reducerea părăsirii timpurii de la educație și formare;<sup>17</sup>



- îmbunătățirea nivelurilor de calificare și angajabilitatea cetățenilor;
- implementarea principiului dual (instruire de tip ucenicie);
- implementarea e-learning-ului și criteriilor de evaluare adecvate și asigurarea calității;
- evaluarea sistemului EFP pentru a-i îmbunătăți calitatea și eficiența;
- îmbunătățirea atractivității EFP, angajarea companiilor în EFP și menținerea relevanței sale pe piața muncii;
- alinierea calificărilor EFP la nevoile pieței muncii și previziunile privind competențele și la nevoile sectoriale;
- dezvoltarea unui cadru național cuprinzător al calificărilor și îmbunătățirea implementării altor instrumente și principii europene pentru a promova mobilitatea forței de muncă și a formării și pentru a sprijini învățarea pe tot parcursul vieții.

Figure 2: Spain's Youth Unemployment 2017

Spain's youth unemployment of 38.7% is undoubtedly a serious challenge. Among OECD countries, only Greece and South Africa have higher levels of youth unemployment.



#### 4| Stimulente pentru cursanți

Introducerea unui sistem dual în autoritatea educațională EFP **oferă tinerilor expuși riscului o perspectivă asupra pieței muncii**. Pe baza primelor date preliminare – disponibile de la centrele de formare sau de la autoritățile regionale – rata de angajare a cursanților EFP dual este, de obicei, mai mare decât în EFT în școală tradițională.

<sup>16</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain>

<sup>17</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8104\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8104_en.pdf)

Sunt oferite contracte de formare și ucenicie în IFP și FPC. **Acestea vizează în principal șomerii care nu au calificări formale și au înregistrat rezultate pozitive de la reforma muncii din 2012.** Ucenicii angajați beneficiază de o reducere de 100% a contribuțiilor la asigurările sociale, protecție socială totală, ajutor de șomaj și formare (formare pentru cel puțin 25% din ore de lucru în primul an și 15% în al doilea și al treilea an). Formarea poate duce la o calificare completă (certificat profesional) sau o certificare parțială a unui set de unități de competență pentru un certificat profesional sau o diplomă EFP.

## 5| Ucenicie

Din 2016, ucenicile **trebuie să fie legate de un program EFP care să conducă la o calificare oficială**, eliberată de autoritățile din învățământ (diplome EFT) sau de autoritățile de ocupare a forței de muncă (certIFICATE profesionale, Certificados de Profesionalidad, CdPs). Formarea care nu conduce la calificări/certificate a fost întreruptă de atunci, cu excepția cazului în care este complementară programului de calificare întreprins de ucenic.

**Contractul de ucenicie** (contrato para la formación y el aprendizaje) **poate fi semnat de tineri cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani** (sau până la 30 de ani până la scăderea șomajului în rândul tinerilor) **cu calificări de nivel scăzut**, pe o perioadă de unu până la trei ani. **Nu există limită de vârstă pentru persoanele cu dizabilități sau care se confruntă cu excluziunea socială.**

Șomerii fără calificări formale angajați prin contract de formare și ucenicie beneficiază de o reducere de 100% a contribuțiilor la asigurările sociale, a protecției sociale totale și a indemnizației de șomaj.

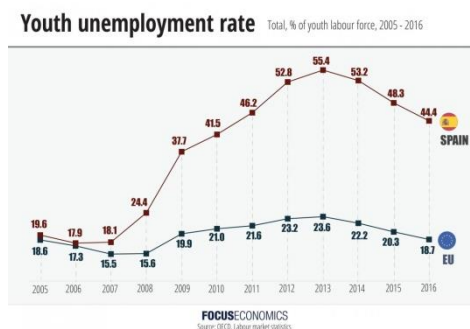
## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

În ultimii 10 ani, îngrijorarea a crescut în Spania din cauza numărului mare de minori care nu aveau diplomă de liceu. Un număr semnificativ dintre acești minori sunt înscriși în **programe de formare profesională de bază (FPB)**. Aceste programe durează doi ani.

În general, sunt adolescenți cu foarte puțină motivație pentru studii, cu un nivel academic foarte scăzut și care nu primesc o intervenție profesională adaptată nevoilor lor, ceea ce determină un procent foarte mare de eșec școlar, ducând la absentism sau abandonarea sistemului fără a certifica școlii obligatorii.

Din acest motiv, se consideră și necesar să se ofere un spațiu de însoțire a adolescenților interesați și de a-i ajuta să obțină absolventul în cadrul sistemului reglementat sau să se pregătească pentru formarea EQF 4, facilitând accesul pe viitor pe piața muncii.

În linii mari, **Formarea Profesională de bază** se adresează următoarelor **profiluri**:



- Minori cu vârste cuprinse între 15 și 18 ani. În situații excepționale, aceștia se pot înscrie, cu autorizația corespunzătoare din partea Guvernului, de la vârsta de 14 ani;
- Minori cu lipsă de motivație în ceea ce privește viitorul lor academic și profesional;
- Minori cu o lipsă de internalizare adecvată a normelor și limitelor;
- Minori ce provin din familii disfuncționale;
- Copii adesea cu obiceiuri de petrecere a timpului liber și nesănătoase (canabis, tutun, alcool...);
- Minori fără diplomă de liceu (E.S.O);
- Minori adesea în situații de conflict social (încălcarea normelor, conduita antisocială).

Cursanții de la Formarea Profesională de Bază sunt de obicei îndrumați de către Serviciile Sociale, centre de învățământ secundar reglementate. Sau minorii sau familiile acestora pot solicita înscrierea în registru.

Obiectivul **general al acestor programe de formare profesională de bază** este de a oferi **tinerilor** care se află în procesul de absolvire a școlii (care studiază FP de bază) **un spațiu în care să primească sprijin și însoțire pentru a-și îmbunătăți abilitățile academice, personale și sociale** în vederea obținerii succesului școlar.

Astfel, **obiectivele specifice** acestui program sunt:

- Reducerea factorilor de risc pentru acest tip de cursant precum: expulzările, șederea pe stradă, lipsa de școlarizare pe care aceasta o presupune, deficitul de învățare, eventualele comportamente pre-criminale la care poate duce situația lor și absenteismul.
- Consolidarea aspectelor curriculare care promovează competențele de bază necesare integrării lor școlare și sociale adecvate și obținerii absolvirii.
- Dezvoltarea achiziției de instrumente cu care să gestioneze adecvat frustrarea lor în domeniul academic și social.
- Învățarea de tehnici de rezolvare a conflictelor și abilități sociale, precum și interiorizarea unor valori precum respectul și toleranța, și astfel să le duci în practică în ziua ta. Dezvoltați abilități sociale care favorizează comportamente pozitive și funcționale la nivel social, familial și personal.

**Funcția educatorilor** care lucrează cu acești tineri este **proiectarea și executarea sarcinilor** de sprijin academic, **pregătirea examenelor și continuitatea agendei** diferitelor discipline care sunt urmate pentru obținerea titlului de învățământ secundar (calificare minimă pe care un tânărul poate realiza în Spania) și **informează despre cursurile, modulele și formarea complementară** pe care tinerii le pot urma la sfârșitul formării profesionale de bază.

**Acest program oferă tinerilor atenție individualizată pentru a lucra cu adolescentul**, interiorizând normele, limitele, aptitudinile sociale și valorile necesare unei conviețuiri corecte în societate.



În plus, pentru acei tineri de peste 16 ani care, din diferite motive, nu au obținut nicio diplomă, există **Programe de Formare pentru Ocuparea Forței de muncă** finanțate de Guvern și predate de centrele de Formare Profesională.

Sunt tineri care încep adesea o Formare Profesională de Bază care nu răspunde gusturilor sau intereselor lor, astfel că motivația lor dispare și pleacă, limitându-le accesul ulterior pe piața muncii. (Se poate spune că „nici” studiază, „nici” lucrează),

Această situație îi determină să petreacă mult timp pe stradă și să-și dedice timpul unor activități de agrement nesănătoase, precum consumul de cannabis, alcool... etc.

#### **Programele de formare profesională vizează:**

- Tineri cu vârsta cuprinsă între 16 și 30 de ani.
- Tineri cu lipsă de motivație în ceea ce privește viitorul lor academic și profesional.
- Tineri cu timp liber și obiceiuri nesănătoase (cannabis, tutun, alcool...)
- Tineri fără diplomă de liceu și fără loc de muncă, dar interesați să o obțină.

Acest program are ca obiective **specifice:**

- **Reducerea factorilor de risc** pentru acest tip de populație precum: șederea pe stradă, deficitul de învățare și posibilele comportamente pre-criminale din care poate deriva situația lor.
- Consolidarea aspectelor curriculare care promovează abilitățile tehnice necesare pentru buna lor inserție socială pe piața de muncă.
- Încurajarea căutării unui loc de muncă.

**Metodologia** acestui program se bazează pe **realizarea unor sarcini de orientare și sprijin** pe parcursul procesului de formare, ajutând tinerii să dobândească abilitățile corespunzătoare și evitând absenteismul. În plus, se lucrează pentru găsirea unui loc de muncă și se realizează un curriculum vita și, de asemenea, se urmărește să ofere tinerilor instrumentele necesare pentru a facilita și rezolva conflictele de zi cu zi.

În cele din urmă putem susține că în Spania există programe de îmbunătățire a inserției profesionale care vizează tinerii cu dificultăți deosebite în găsirea unui loc de muncă, fie pentru că sunt excluși social, fie din cauza caracteristicilor lor personale (dizabilitate etc.).

Aceste programe de formare au următoarele obiective:

- Generează oportunități de succes și oportunități de tip a doua șansă prin formare pentru angajare în domenii care facilitează accesul pe piața muncii pentru tinerii fără experiență.
- Atinge niveluri superioare de autonomie, înțelegând ca o astfel de capacitate este necesară pentru a dirija propriul proces personal, emanciparea, generarea așteptărilor de progres, definirea proiectelor de îmbunătățire, căutarea independenței personale și a egalității în cadrul societății în care trăim.

Promovarea și consolidarea autonomiei lor (nu doar o problemă economică, ci și una de împuternicire, adică de maturitate, personalitate și stima de sine):

- Încurajarea spre implicare, impulsivitatea în luarea deciziilor, acceptarea faptului că greșesc, responsabilitatea pentru propriile greșeli, ajutor în a-și asuma responsabilitatea pentru propriul comportament și descoperirea modului în care comportamentul lor îi afectează pe alții.
- Formare pe parcursul vieții, care permite integrarea socială, accesul la oportunități de încorporare activă în societate.
- Dezvoltarea integrală a persoanei, care poate avansa în diferite domenii într-un mod echilibrat.
- Dezvoltarea respectului de sine, deoarece îl împuternicește pe tânăr și îi dă putere și motivație pentru a avansa în itinerariul său.
- Motivarea pentru formarea continuă și actualizarea competențelor profesionale.
- Formare profesională.
- Oferirea unor experiențe de succes.

Aceste principii sunt prezente în demersul muncii încă de la conceperea itinerariului, deși, având în vedere profilul utilizatorilor și experiența și specializarea resursei, se menține o linie de intervenție care pregătește, promovează și facilitează inserția socială și pe piața muncii, valorificând ea ca sursă de creștere personală și de inserție socială pentru puterea sa preventivă și eficacitatea ei în dezvoltarea valorilor sociale și în promovarea responsabilității și maturității personale.

Este necesar să evidențiem **potențialul enorm al tinerilor cu care lucrăm**, care, în ciuda faptului că au socializat într-un context care de multe ori nu este propice dezvoltării angajabilității și competenței personale și care se confruntă cu numeroase bariere, aceștia manifestă totuși o mare hotărâre și entuziasm de a munci și de a duce o viață absolut normalizată și integrată.

Este deci o **chestiune de promovare a persoanei, precum și la locul de muncă**, în toate sferele vieții sale, întrucât, așa cum s-a spus în mai multe rânduri, angajabilitatea depinde de mulți factori care nu au legătură directă cu munca.

Obiectivul general al diferitelor măsuri propuse este orientarea și inserarea socială și pe piața muncii a tinerilor între 18 și 30 de ani prin dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor necesare pentru a face față cu succes pe piața muncii și incluziunea socială.

**Metodologia propusă** este articulată în jurul a trei faze succesive:

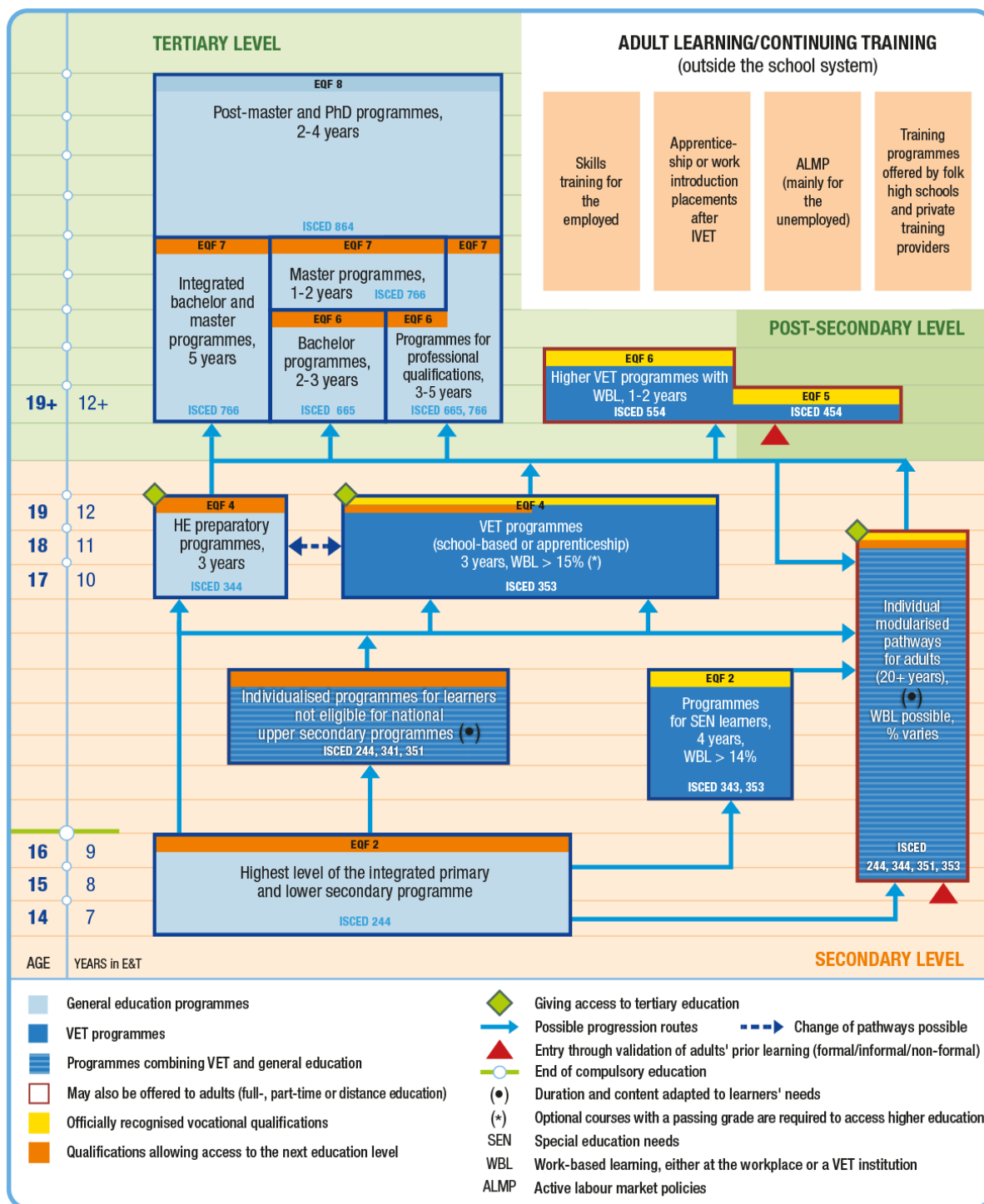
- Într-o primă fază, tânărul dobândește abilități și **competențe generale înainte de angajare** prin:
  - Ateliere de orientare socială și inserție: Pregătirea interviului de angajare, pregătirea unui curriculum, tipuri de contracte etc.
  - Ateliere de abilități sociale de bază: abilități de comunicare, ascultare activă, asertivitate, rezolvare a conflictelor etc.
  - Formare în competențe cheie: Educație non-formală care echipează tinerii cu competențele necesare pentru a urma cu succes pregătirea în competențe tehnice corespunzătoare Certificatelor profesionale.

- În a doua fază li se oferă o **pregătire specifică în abilități tehnice**, axată pe funcția specifică care urmează să fie ocupată în companie. Totodată, pe tot parcursul procesului de formare se realizează o orientare individuală și de grup pentru a se evita absenteismul și pentru a se asigura că acțiunile de formare îndeplinesc rolul pentru care au fost concepute: îmbunătățirea angajabilității grupului.
- Faza a treia se concentrează **pe dezvoltarea de stagii de practică** în companii cu o durată maximă de 3 luni și pe acțiuni de sprijin, supraveghere și urmărire:
  - În această fază, procesul de orientare, urmărire și intermediere în timpul plasamentului devine fundamental pentru program, care este hotărâtor pentru a maximiza posibilitățile de plasare a tinerilor.

Atunci când angajarea tinerilor se realizează printr-un contract obișnuit de muncă, centrul va desfășura acțiuni de urmărire și supraveghere pentru a ajuta tinerii.

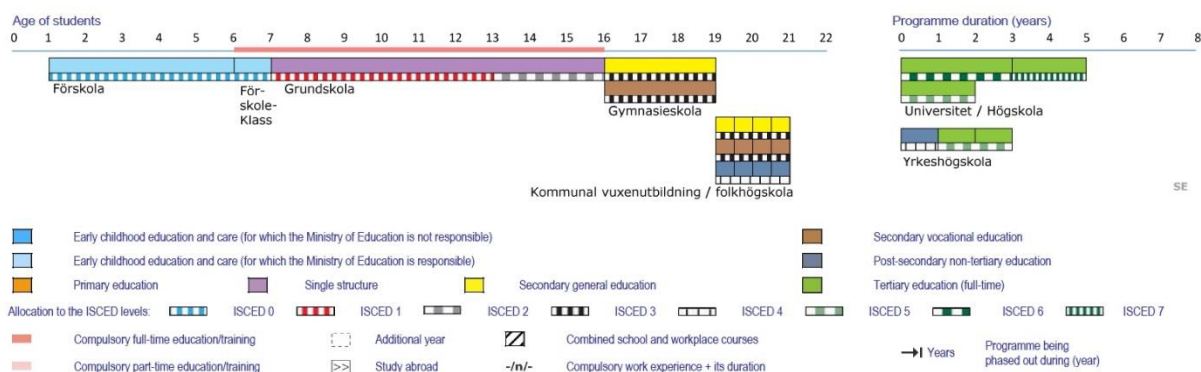
# SUEDIA

Pentru a consolida cooperarea dintre educație și lumea muncii, consiliile naționale de programe suedeze includ parteneri sociali pentru fiecare dintre programele profesionale naționale din școlile secundare superioare. Consiliile sunt o platformă permanentă de dialog privind calitatea, conținutul și organizarea EFP între agențiile naționale și părțile interesate.



NB: ISCED-P 2011.  
Source: Cedefop and ReferNet Sweden, 2019.

## 1| Structura sistemului educațional suedez<sup>18</sup>



## 2| Elementele principale ale EFP

EFP în Suedia cuprinde următoarele caracteristici principale:<sup>19</sup>

- un sistem extrem de descentralizat, în care furnizorii de educație sunt pe deplin responsabili pentru furnizarea de programe EFP;
- numărul mare de migrați recent sosiți a determinat introducerea multor noi căi de studiu EFP, permițând calificări parțiale;
- participarea la învățarea pe tot parcursul vieții a fost de peste 30% în 2017, devenind cea mai mare din Uniunea Europeană (Eurostat). Este oferit în multe forme, iar cursanții pot obține, de asemenea, o diplomă profesională secundară superioară.

Trăsături distinctive:

### Structura pe module a învățământului secundar superior

Programele modulare permit cursanților din școala secundară superioară să transfere unul sau mai multe cursuri într-un alt program, de exemplu atunci când schimbă traseul de studiu. Educația municipală a adulților la nivelul secundar superior oferă aceleași cursuri ca și școala secundară, cu câteva excepții, permițând cursanților să își continue studiile anterioare și, de exemplu, să obțină acces la învățământul superior.

### Validarea în educația adulților

Validarea este posibilă în toate cursurile municipale de educație pentru adulți la nivel secundar superior. Un cursant care are validare pentru o parte a unui curs nu trebuie să participe la cursuri în acea parte a cursului. Chiar și în cadrul învățământului profesional superior, cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite prin formare, experiență profesională sau în alt mod pot fi validate și recunoscute pentru o parte a unui program. Furnizorii de educație sunt responsabili pentru proces.

<sup>18</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>19</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/sweden>

### Consiliile naționale de program cu implicare puternică a partenerilor sociali

Pentru a consolida cooperarea dintre educație și lumea locurilor de muncă, consiliile naționale de programe includ parteneri sociali pentru fiecare dintre programele profesionale naționale din școlile secundare superioare. Consiliile sunt o platformă permanentă de dialog privind calitatea, conținutul și organizarea EFP între agențiile naționale și părțile interesate.

## 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

### Suedia trebuie să-și intensifice eforturile pentru a facilita tranziția de la educație la piața muncii

Este important să se acorde sprijin celor mai îndepărtați de piața muncii. Guvernul s-a concentrat pe întărirea legăturii dintre educație și piața muncii, atât în cadrul EFP, cât și în cel terțiar. A fost înființat un centru de ucenicie pentru promovarea și creșterea ofertei de ucenicie. Guvernul a adoptat, de asemenea, reglementări privind perioada de introducere profesională în muncă, inclusiv formarea profesională și posibilitatea de a avea un contract de ucenicie în timpul școlii gimnaziale. În 2015 au fost introduse contracte de învățământ, acorduri între tineri, serviciile de ocupare a forței de muncă și municipalitatea de origine; acestea îi încurajează pe tinerii șomeri cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani să înceapă sau să se întoarcă la studii pentru a obține o calificare secundară superioară. Studiile din cadrul contractului pot fi combinate cu experiența de muncă sau practică.

### Investiții pentru introducerea mai rapidă a imigranților nou sosiți

Mulți imigranți nou sosiți au pregătire și experiență în ocupații în care există o lipsă de forță de muncă calificată și cu experiență în Suedia. Pentru a reduce timpul de la sosire la primul loc de muncă, guvernul a început consultări cu partenerii sociali, serviciul public suedez de ocupare a forței de muncă și alte agenții guvernamentale relevante cu privire la măsurile pentru crearea „căilor rapide” pe piața muncii. Inițiativele pot include, de exemplu, formarea în limba suedeză specifică domeniului profesional, validarea mai rapidă a aptitudinilor și competențelor, evaluarea calificărilor străine și formare suplimentară.

## 4| Stimulente pentru cursanți

### Stimulente pentru cursanții EFP:

- Persoanele din medii diferite și aflate în diferite situații de viață li se oferă posibilitatea de a studia, datorită unui sistem de indemnizații de studii și ajutoare pentru cursanți. **Cursanții au dreptul la diferite forme de sprijin financiar atât pentru studiile secundare superioare, cât și pentru studiile terțiare.** De asemenea, angajații au dreptul de a lua concediu pentru a urma studiile.

- **Sprrijinul suedez pentru studii oferă tuturor posibilitatea de a studia, indiferent de mediul lor financiar.** Forma și dimensiunea suportului variază în funcție de vârstă și situația de viață, precum și de sfera și nivelul studiilor. Programele educaționale care au dreptul la sprijin sunt stabilite de guvernul suedez prin Ordonanța privind sprijinul pentru studii. Investițiile speciale în niveluri superioare de grant sunt utilizate ca stimulent pentru studii ulterioare.
- **Sprrijinul face parte din politica educațională și are ca scop creșterea justiției sociale.** Asigură acces egal la educație atât bărbaților, cât și femeilor și nivelează diferențele dintre indivizi și grupuri din populație.
- Studiestöd este termenul umbrelă pentru toate ajutoarele pentru studii din sistemul educațional suedez, care include granturi și împrumuturi pentru diferite grupe de vârstă.
- În ultimii câțiva ani, organizațiile angajatorilor și angajaților din mai multe sectoare au semnat acorduri de introducere a muncii (yrkesintroduktionsanställningar). Acestea vizează facilitarea tranziției tinerilor (15-24 de ani) de la școală la viața profesională și protejarea ofertei de competențe pe termen lung pentru companii. Majoritatea acestor acorduri **se bazează pe principiul conform căruia tinerilor lipsiți de experiență profesională li se oferă coaching și formare în timpul unei părți a timpului de lucru.**

## 5| Ucenicie

Ucenicia este, alături de învățământul școlar, o posibilă cale de a studia un program profesional la școala secundară superioară, **având ca scop pregătirea cursanților pentru piața muncii.** Învățământul secundar superior poate începe în anul I, II sau III.

Din momentul în care începe educația ucenicie, jumătate din aceasta ar trebui să fie formată din învățarea la locul de muncă (WBL). **Un contract de studii sau un contract de învățare este obligatoriu pentru fiecare ucenic;** aceasta ar trebui să specifice conținutul și domeniul de aplicare al WBL. Ucenicul, organizatorul de educație și locul de muncă ar trebui să semneze contractul și să fie numită o persoană de contact și/sau un formator/supervizor. **Școala este responsabilă pentru stabilirea unui contract educațional sau a unui contract de învățare.** În ambele căi, se aplică aceleași programe, iar finalizarea cu succes duce la o diplomă profesională.

## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

**Fiecare municipalitate din Suedia sprijină tinerii între 16 și 20 de ani, care au decis să-și părăsească studiile liceale.** În 2018, numărul tinerilor (15 – 24 de ani) fără studii, angajare sau formare (NEET) a ajuns la 6,1%. Legea se numește responsabilitatea activității municipale și are ca scop reducerea NEET. Acest lucru necesită o strânsă cooperare între departamentele municipale de muncă și liceele suedeze.

Structura generală a municipiului Piteă ar putea fi descrisă după cum urmează:

**În cazul în care un cursant decide să-și părăsească studiile, se ia legătura cu consilierii de la departamentul piața muncii.** Departamentul oferă sprijin tinerilor (și adulților) cu:

- Găsirea de locuri pentru formarea profesională.
- Săptămâni de introducere cu informații despre sănătate, piața muncii și multe altele.
- Găsirea de locuri de muncă (cu sau fără sprijin economic din partea Serviciului Public Suedez pentru Ocuparea Forței de Muncă).
- Proba-studii cu scopul de a reveni la studii (poate prin alegerea unei alte școli).
- Consiliere pentru studii.
- Sprijin în stabilirea și stabilirea contactului cu Serviciul Social și diferite autorități.
- Sprijin în creșterea rețelei unui NEET.

Pentru a oferi acest sprijin, **departamentul de muncă deține un număr mare de funcții diferite, cum ar fi consilieri de muncă, instructori de muncă, susținători de limbi străine etc.** Aceste funcții trebuie, de asemenea, să lucreze aproape de licee, de educația pentru adulți, serviciul social și serviciul public de ocupare a forței de muncă suedez. Una dintre provocările noastre actuale este cum să intensificăm și să îmbunătățim acest mod de lucru, atunci când numărul de NEET este în creștere, atât în rândul tinerilor născuți în Suedia, cât și în afara acesteia.

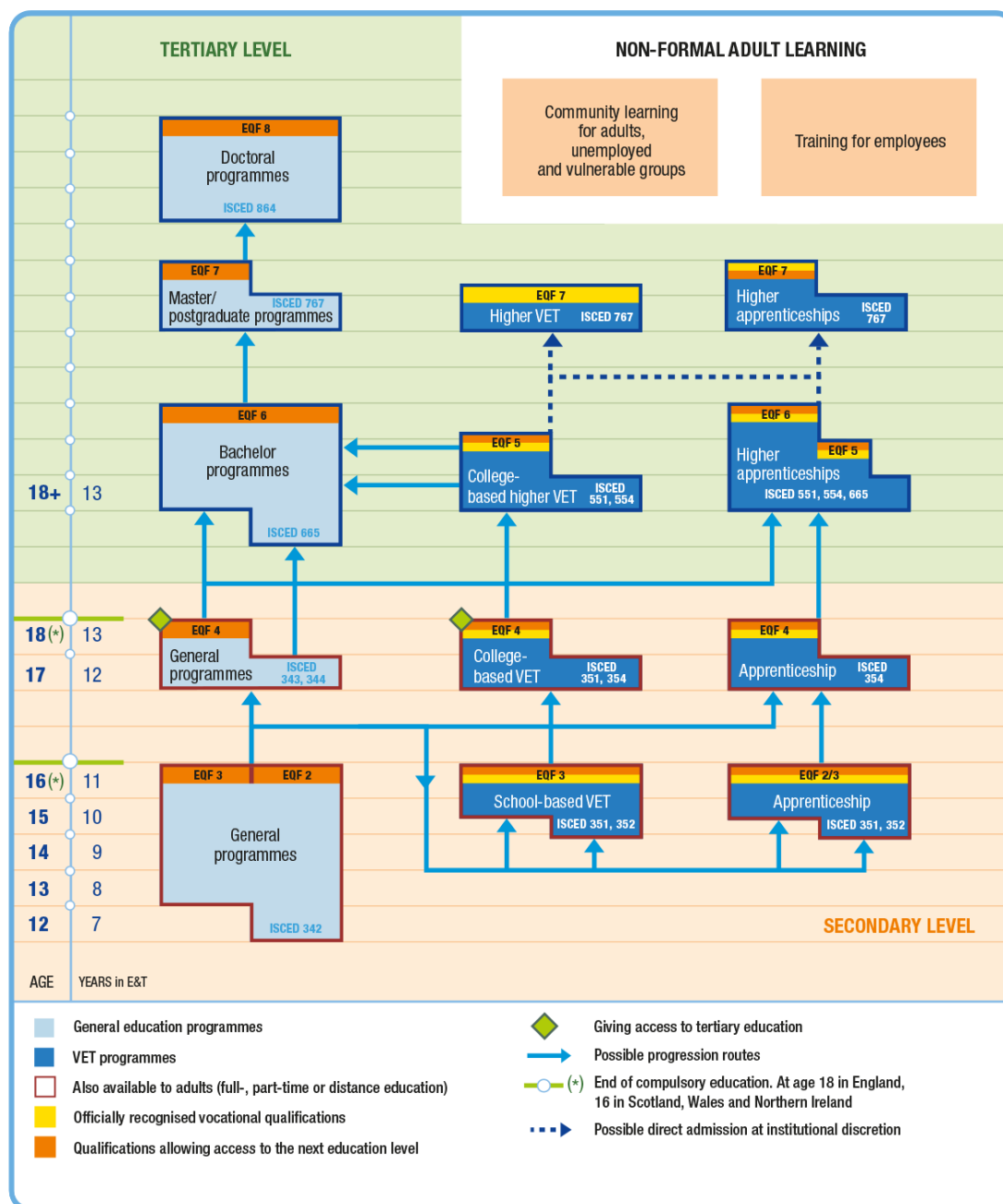
Pitea are o tradiție îndelungată de a participa la proiecte precum Erasmus și FSE. Acesta a fost modul nostru de a dezvolta și stabili metode de succes în lucrul cu NEET. În prezent, participăm la un proiect finanțat de FSE (Motivare și activare) împreună cu alte trei municipalități din regiunea noastră. Proiectul este o dezvoltare ulterioară a responsabilității activității municipale și ne ajută să depunem și mai mult timp și efort pentru cei din NEET care necesită cel mai mult sprijinul nostru.

Pe lângă sprijinul menționat mai sus, oferim și consiliere individuală sau de grup, activități în diferite spectre, legături strânse cu serviciul social și asistența medicală etc. Scopul nostru este evident să implementăm acest sprijin în propriul nostru departament. și conectăm acest lucru cu alte proiecte de succes (Recrutare pentru învățare (ESF). Un exemplu în acest sens este nevoia de a educa mentori, grupuri de lucru și șefi la diferite locuri de muncă. Locuri de muncă educate și o rețea strânsă în jurul fiecărui NEET ar putea fi o modalitate de a reduce stigmatizarea în rândul NEET.



# REGATUL UNIT

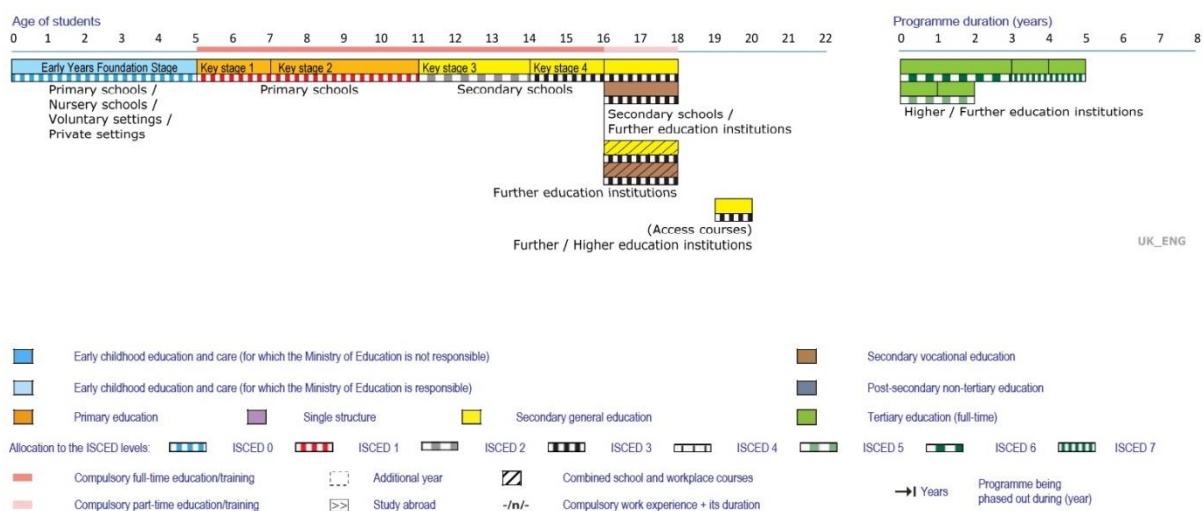
Există un cadru instituțional complex în sectorul EFP din Regatul Unit, autoritatea de elaborare a politicilor pentru EFP în Anglia fiind Departamentul pentru Educație, în timp ce Departamentul Educației și Departamentul pentru Economie sunt responsabile în Irlanda de Nord, iar guvernele scoțian și galez în Scoția și, respectiv, Țara Galilor. Piața calificărilor din Marea Britanie este condusă în comun de politicile guvernamentale și de interesele private. Acest lucru a condus la o gamă largă de calificări și organizații de acordare.<sup>20</sup>



NB: ISCED-P 2011. ISCED classification based on the 2018 mapping of UK classifications by the Department for Education.  
Source: Cedefop and ReferNet UK, 2019.

<sup>20</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/united-kingdom>

## 1| Structura sistemului educațional britanic



## 2| Elementele principale ale EFP

EFP în UK:

- dezvoltarea competențelor este o prioritate majoră a tuturor celor patru țări;
- existența unei cereri crescută de ucenici și competențe pentru muncă;
- faptul că în Regatul Unit există o rată de participare ridicată (66%) la educația adulților și la educația continuă;
- părăsirea timpurie de la educație și formare a scăzut în ultimul deceniu și este ușor peste ținta națională stabilită la 10%.

## 3| Principalele provocări & Răspunsuri legale

**Potrivirea calificărilor cu nevoile angajatorului** și creșterea angajamentului angajatorului în educație și formare sunt priorități mari în Marea Britanie. Planul guvernamental de competențe după 16 ani din iulie 2016 propune să simplifice EFP la nivel de colegiu în Anglia prin crearea unor rute clare către ocupații prin calificări dezvoltate cu contribuția angajatorilor până în 2019. Noul cadru reglementat al calificărilor introdus în 2015 oferă organizațiilor care acordă o libertate și flexibilitate sporită pentru să dezvolte calificări care să răspundă nevoilor specifice ale pieței muncii. Calificările sunt acum de așteptat să fie validate și susținute direct de către angajatori, mai degrabă decât să urmeze regulile și structurile prescriptive impuse de agențiile guvernamentale.

## 4| Stimulente pentru cursanți

În Marea Britanie, măsurile de austeritate au înregistrat multe reduceri ale finanțării de stat în ultimii ani. În timp ce bugetul școlilor înainte de 16 ani a rămas în mare măsură protejat, au avut loc reduceri în bugetele pentru educație și competențe suplimentare pentru 16 până la 19 ani și 19+. Cu toate acestea, în Regatul Unit există diverse inițiative de creștere a numărului și a statutului EFP.

## 5| Ucenicie

Uceniciile din Marea Britanie sunt oferite ca formare de bază la nivel secundar până la educație avansată și formare la nivel de învățământ superior. Tabelul de mai jos arată la ce niveluri este disponibilă pregătirea.

RQF / CQFW	England	Wales	Northern Ireland	EQF	Scotland	SCQF
8	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	8	Professional Apprenticeships	12
7	Degree / Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	7	Professional / Graduate Apprenticeships	11
6	Degree / Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	6	Professional / Graduate Apprenticeships	10
					Technical / Graduate Apprenticeships	9
5	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	5	Technical / Higher Apprenticeships	8
4	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships		Modern Apprenticeships	7
3	Advanced Apprenticeships	Apprenticeships	Apprenticeships	4	Modern / Foundation Apprenticeships	6
2	Intermediate Apprenticeships	Foundation Apprenticeships	Apprenticeships / Traineeships	3	Modern Apprenticeships	5
	Traineeships	Traineeships				

## 6| Ce se întâmplă cu cei „din afara” sistemului?

Orice persoană care nu urmează niciuna dintre formele de educație sau formare enumerate anterior și care nu are un loc de muncă este considerată a fi NEET. În consecință, o persoană identificată ca NEET va fi întotdeauna fie șomer, fie inactiv economic.

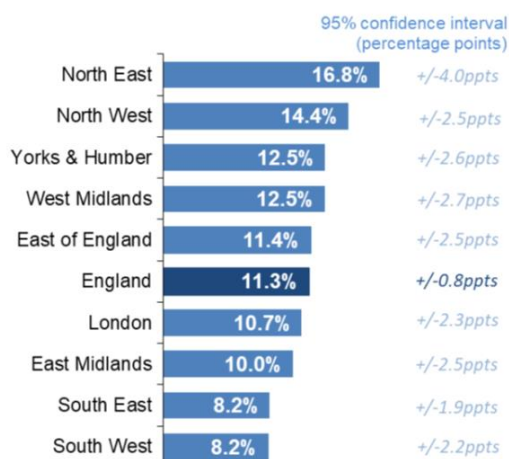
Au existat aproximativ 763.000 de tineri (cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani) în Regatul Unit care nu urmau educație, angajare sau formare (NEET) în perioada octombrie-decembrie 2019. Acesta este aproape de cel mai scăzut nivel din serie, de 758.000, văzut. în iulie până în septembrie 2018.<sup>21</sup>

În perioada octombrie-decembrie 2019, se estimează că 11,1% dintre toate persoanele (în Marea Britanie) cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 de ani erau NEET. Aceste cifre variază de la o

<sup>21</sup> Pentru date detaliate, acestea sunt produse de Oficiul pentru Statistică Națională (ONS) și publicate în februarie 2020, vă rugăm să vizitați: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/unemployment/bulletins/youngpeoplenotineducationemploymentortrainingneet/february2020> (Release date 22nd February 2020)

regiune la alta, regiunea în care are sediul The Inclusion Network (Nord-Vest) a fost a doua cea mai mare regiune din Anglia, cu 14,4% dintre tinerii de 16-24 de ani în categoria NEET.<sup>22</sup>

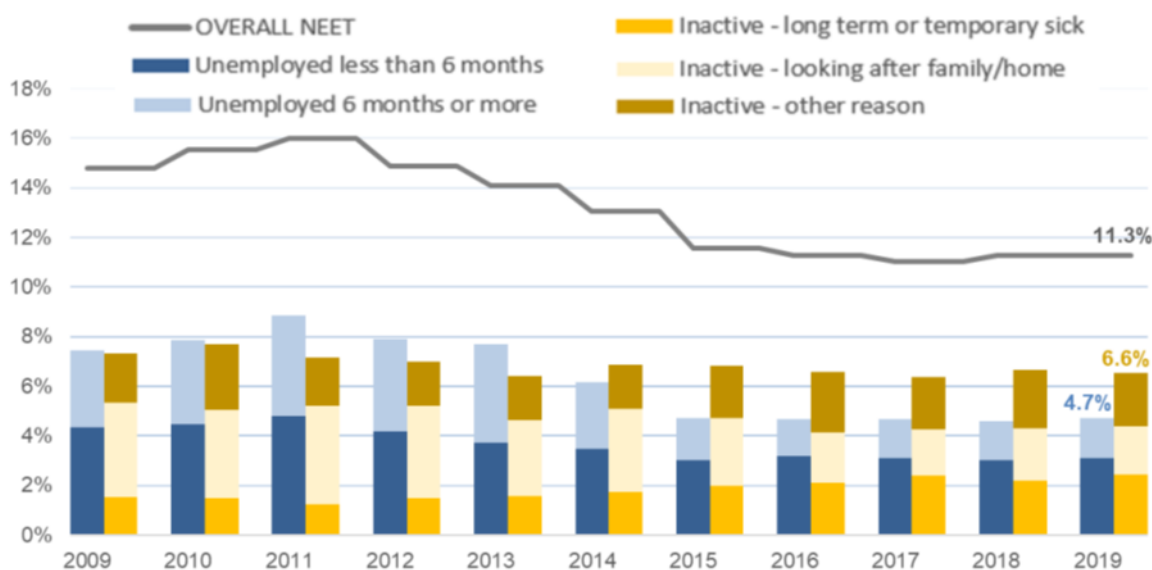
Regional 16-24 NEET rates, England, Oct-Dec 2019



Situația pe piața muncii a tinerilor NEET s-a schimbat de-a lungul timpului.

Potrivit datelor de la DFE (Departamentul pentru Educație) există o serie de factori care pot influența ratele NEET.

Rata de vârstă 16-24 NEET în funcție de motiv, Anglia, octombrie până în decembrie 2009-2019<sup>23</sup>



O lucrare de cercetare realizată de parlamentul britanic în august 2018 a afirmat că „Studiile au arătat că timpul petrecut cu NEET poate avea un efect dăunător asupra sănătății fizice și mintale și poate crește probabilitatea șomajului, a salariilor scăzute sau a calității scăzute a muncii mai târziu în viață.

Caracteristicile cheie ale persoanelor care sunt NEET sunt rezumate în lucrare arată că următoarele grupuri sunt mai probabil să fie NEET:

<sup>22</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/neet-statistics-annual-brief-2019>

<sup>23</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/neet-statistics-annual-brief-2019>

- Persoane cu handicap
- Persoane care părăsesc școala fără calificare
- Etnie - Persoane dintr-un grup etnic pakistanez, bangladesh sau mixt.

Alături de persoanele din grupurile de mai sus, lucrarea a menționat și o serie de motive sau factori de risc care au sau pot contribui la ca oamenii să devină NEET;

- Cei cu copii;
- Cei care au fost excluși definitiv sau suspendați din școală;
- Cei care nu au obținut note de 5+ sau A\*-C GCSE;
- Cei care sunt eligibili pentru mesele școlare gratuite;
- Cei care au fost NEET cel puțin o dată înainte;
- Supravegherea de către echipa de tineri infractori;
- Abuzul de substanțe dezvoltate;
- Responsabilități ca îngrijitor .

Lucrarea a inclus și un studiu al DFE care a finanțat un Raport privind studenții care sunt NEET al Institutului de Educație care a fost publicat în septembrie 2014 și care a inclus o secțiune despre factorii de risc. Concluziile lor au fost că <sup>24</sup>:

- Cel mai semnificativ factor de risc educațional a fost nivelul scăzut de studii la GCSE. Motivele invocate pentru atingerea scăzută a GCSE au inclus lipsa de motivație, sănătatea precară (fizică și mentală) și nevoile educaționale speciale.
- Au fost identificați o serie de factori de risc personali, inclusiv probleme de sănătate, responsabilități de îngrijire și circumstanțe familiale dificile (cum ar fi a fi în îngrijire sau a experimenta o ruptură în relația cu părinții).
- Au fost identificați, de asemenea, factori de risc structurali care au inclus condiții dificile pe piața muncii, lipsa oportunităților de formare și ucenicie și sprijin social care oferă un venit mai mare decât salariile potențiale.

Unele dintre politicile în vigoare care vizează reducerea numărului de persoane care sunt NEET includ <sup>25</sup>:

- Garanția Septembrie dă dreptul tuturor tinerilor de 16 și 17 ani la o ofertă de un loc adecvat în educație sau formare, în timp ce vârsta de participare a fost ridicată la 18 ani în 2013.
- Au fost întreprinși diferiți pași pentru a ajuta tinerii să își găsească locuri de muncă susținute, cum ar fi extinderea schemei de ucenicie, reforme în învățământul tehnic, consiliere îmbunătățită în carieră și eliminarea contribuțiilor angajatorilor la asigurările naționale pentru tineri.

<sup>24</sup> <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06705/>

<sup>25</sup> <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06705/>

- Guvernul finanțează diverse scheme care urmăresc să îmbunătățească rezultatele educaționale pentru tinerii dezavantajați și cei cu dificultăți de învățare sau dizabilități. Sprijinul șomerilor în găsirea unui loc de muncă este oferit prin centrul de locuri de muncă plus.

Referință IO: IO5

Lider IO : YES Forum și IEKEP

Titlu proiect: The Employable Youth: It Works!

Acronim proiect: It Works!

Număr proiect: 2019-1-DE02-KA202-006136

### Editor

Această publicație a fost creată de toți partenerii de proiect: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos și YES Forum. Textul a fost scris de toți partenerii de proiect.

Procesul de feedback: Toți partenerii de proiect

Coeditare și design: YES Forum

### Disclaimer

The Employable Youth: It Works! (Acordul de grant nr. 2019-1-DE02-KA202-006136) este un parteneriat strategic pentru educație și formare profesională finanțat prin programul Erasmus+ și coordonat de Forumul YES. Pentru mai multe informații sau pentru a verifica celelalte rezultate intelectuale ale noastre, vă rugăm să vizitați site-ul web al proiectului (<https://yes-forum.eu/our-work/projects/it-works-the-employable-youth/>) sau să ne contactați direct. Conținutul acestui document este responsabilitatea exclusivă a partenerilor de proiect și nu poate fi considerat în niciun fel ca reflectând punctele de vedere ale Uniunii Europene. Imaginile folosite sunt realizate de și sunt, prin urmare, proprietatea Forumului YES, respectiv partenerii săi de proiect. Utilizarea de către orice altă parte este interzisă.

### Data și an

August 2022



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare ulterioară a informațiilor conținute în ea..

