

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

ORGANIZAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI VocaȚIONAL ÎN UNELE STATE EUROPENE

studiu documentar

octombrie 2022

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

Documentare și sinteză: Any-Mary Julia
Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

A b s t r a c t

În contextual european actual, marcat între altele și de criza resurselor umane, învățământul vocațional (VET) cunoaște o multitudine de provocări. Pe de o parte, acesta trebuie să devină suficient de atractiv astfel încât să determine cât mai mulți tineri să opteze pentru o astfel de variantă, diversificând numărul specializărilor în conformitate cu solicitările de pe piața muncii. Pe de altă parte, dinamica pieței muncii și transformările tehnologice impun o flexibilizare din ce în ce mai mare a calificărilor și o structurare orientată pe reacția rapidă față de nevoile pieței muncii. Procesul de digitalizare, extins în toate domeniile de activitate face ca procesul schimbărilor din învățământul vocațional să fie unul accelerat, circumscris schimbărilor structurale.

CUPRINS

AUSTRIA	5
FINLANDA.....	22
FRANȚA	36
GERMANIA.....	54
ITALIA.....	73
POLONIA.....	89
SPANIA.....	105
BIBLIOGRAFIE	126

AUSTRIA

Numărul tinerilor cu vârste între 18 și 24 de ani, care au absolvit doar școala obligatorie a reprezentat per total o pondere de 7,3% în 2015, scor sub media UE (UE-28: 10,9%)

Prin urmare, Austria a atins în 2009 (deja) cifra de referință (preconizată în întreaga Europă până în 2020) de mai puțin de 10% tineri care părăsesc de timpuriu educația și formarea. Această cifră relativ favorabilă comparativ cu media UE-28 este atribuită gamei largi și diferențiate de programe de educație și formare după școlarizarea obligatorie, mai ales formarea prin ucenicie și în sectorul școlar VET¹

Ponderea celor care au o calificare cel puțin la nivel secundar superior a reprezentat 88,7% în 2015, sensibil peste media UE-28 (de 82,6%). Spre deosebire de media UE-28, cu o pondere mai mare a absolvenților de sex feminin (tinere femei: 85%, tineri bărbați: 80,3%), în Austria aproximativ tot atâtea tinere ca și tineri au dobândit o calificare similară (tinere: 88,9%, tineri: 88,5%). În timp ce în media tuturor țărilor UE-28 în 2015, 38,5% dintre tinerii cu vârsta între 30 și 34 de ani aveau o calificare terțiară (ISCED 5-8), această rată a fost în Austria de 39,1%. Prin urmare, Austria aproape a atins punctul de referință de 40% avut în vedere ca parte a strategiei Europa 2020 în anul 2015 și era deja peste obiectivul stabilit la nivel național de 38%. Austria s-a situat în proximitatea unei alte cifre de referință - aceea care fixa, până în 2020, un prag mediu de 15% pentru adulții cu vârstă de muncă participanți la învățarea pe tot parcursul vieții (LLL). În 2015, această cifră era de 14,4% în Austria, în timp ce media UE-28 era de 10,7% .

Reglementările VET

În Austria, școala obligatorie începe la vârsta de șase ani și durează nouă ani. Acesta cuprinde nivelul primar de patru ani, apoi nivelul secundar inferior de patru ani. Pentru a finaliza școlarizarea obligatorie, elevii pot urma școala pre-vocațională de un an, o școală de un an pentru învățământul profesional mediu sau primul an al oricărei alte școli (cu durată de câțiva ani) a nivelului secundar superior. La nivel primar, cu școala primară de patru ani, există o școală cuprinzătoare pentru toți copiii de șase până la zece ani, care se concentrează pe educația generală (GE).

Copiii cu nevoi educaționale speciale sunt incluși în clase cuprinse într-o schemă integrativă (incluzivă) în școlile primare sau în școlile pentru nevoi speciale specifice, care se concentrează pe cerințele educaționale ale tipurilor individuale de dizabilități. La vârsta de zece ani, când copiii se transferă la nivelul secundar inferior, are loc prima diferențiere în două tipuri de școală: elevii pot trece la o școală de tip secundar - inferior (Neue Mittelschule, NMS) sau la ciclul inferior al unui învățământ secundar general (allgemeinbildende höhere Schule, AHS). Cursanții cu nevoi educaționale speciale pot participa la cursuri integrate în

¹ [2016_CR_AT.pdf \(europa.eu\)](#)

aceste tipuri de școli sau în anul școlar al cincilea până la al optulea al unei școli cu nevoi speciale. NMS și ciclul inferior AHS sunt școli de învățământ general pentru copii cu vârste între 10 și 14 ani și durează patru ani. Trecerea de la școala primară la NMS sau ciclul inferior de AHS necesită absolvirea cu succes a clasei a patra de școală primară; pentru intrarea în ciclul inferior de AHS, trebuie îndeplinite cerințe suplimentare de performanță (cum ar fi anumite note la disciplinele principale).

VET secundar superior

Primul an al programelor oferite la nivelul gimnazial este (considerat) ultimul an de școlarizare obligatorie, care durează nouă ani (de la vârsta de șase până la 15 ani, clasa I până în clasa a IX-a). Deja în acest moment, diferențierea sistemului școlar crește. Pe lângă școala secundară generală (AHS) de patru ani, există acum posibilitatea de a alege între două programe pre-vocaționale, trei tipuri de programe VET și două tipuri de programe de asistență medicală.

Această diversitate de căi cu diferite programe VET și specializări indică importanța deosebită a VET în Austria. Un alt indiciu al importanței mari a VET este atractivitatea acestuia, care se manifestă prin cifre ridicate de cursanți. Peste 75% dintre tinerii din clasa a zecea (adică la un an după încheierea școlii obligatorii) urmează un traseu VET. Aproximativ 36% urmează un program de ucenicie, restul optează pentru unul dintre cele două tipuri de școli VET (EFP intermediar sau superior).

Programe prevocaționale

Programele prevocaționale oferă educație generală, precum și competențe profesionale de bază. Cursanții care au de obicei vârste cuprinse între 14 și 15 ani intenționează adesea să urmeze ulterior o formare profesională aprofundată. Pentru admiterea la aceste programe este necesar să se furnizeze dovada absolvirii cu succes a celui de-al optulea an școlar (de exemplu, la NMS sau ciclul inferior al AHS). Sunt disponibile următoarele două programe prevocaționale diferite, care diferă în principal prin nivelurile lor de calificare, domeniile de specializare, furnizorul de formare și durata lor:

(a) programul prevocațional de un an la nivelul ISCED 341, (PTS). Este o combinație de informații teoretice și experiențe practice care pot fi furnizate sub formă de tururi ale companiei, zile de experiență practică în ateliere de formare, job shadowing în companii și, de asemenea, ca parte a orelor practice. Cursanții devin familiari cu lumea muncii și să obțină o îndrumare și o pregătire personalizată pentru viitoarea lor profesie pe care încă trebuie să o aleagă. Studenții trebuie să selecteze o specializare dintre șase domenii disponibile (metal, electrotehnic, construcții, cherestea, comerț cu ridicata/cu amănuntul/birouri, servicii/turism). Furnizorii de formare au posibilitatea de a oferi specializări suplimentare în domeniu, ținând cont de nevoile afacerilor locale (cum ar fi mecatronică, sănătate și afaceri sociale). Absolvenții sunt calificați pentru trecerea în ucenicie sau în învățământul gimnazial;

(b) programele de formare preprofesională de un an și doi ani la nivelul ISCED 351 sunt furnizate în școlile de învățământ profesional mediu (BMS). Acestea sunt oferite în domenii precum economia domestică, agricultura, nutriția, afacerile sociale și asistența medicală. Pe lângă competențele profesionale de bază, cursanții dobândesc competențe cheie majore, pregătindu-i pentru programe mai specifice VET (la școlile secundare superioare sau în formare duală), precum și pentru activități simple pe piața muncii. În plus, se acordă o mare importanță consilierii educaționale și orientării în carieră, parte din care cursanții au, de asemenea, posibilitatea de a intra în contact direct cu lumea muncii în viața reală (cum ar fi tururi ale companiei, zile de experiență practică).

VET în școală

Programele VET în școală oferă educație generală și formare profesională bine întemeiată, permițând absolvenților să opteze pentru o gamă largă de programe de formare profesională și de calificare de nivel superior sau să intre direct pe piața muncii. Acestea sunt finanțate din fonduri publice, iar frecventarea școlii este gratuită. Pentru admiterea la aceste programe este necesar să se furnizeze dovada absolvirii cu succes a celui de-al optulea an școlar (de exemplu, la NMS sau ciclul inferior al AHS). Dacă există o cerere mare pentru un anumit program, se aplică criterii de selecție suplimentare, cum ar fi un examen de admitere sau calificări și performanțe anterioare (adică notele obținute la disciplinele principale).

Sunt în vigoare următoarele programe:

- a) programe VET de trei și patru ani (ISCED 354) oferite de școli pentru învățământul profesional mediu (BMS);
- b) programe VET de cinci ani (ISCED 354 și 554) oferite de colegii pentru învățământul profesional superior (BHS).

Caracteristicile majore ale ambelor tipuri sunt:

- (a) diferențierea: în conformitate cu abilitățile și interesele lor, cursanții pot alege dintr-o varietate de domenii de specialitate și centre de formare. Școlile pot modifica în mod autonom numărul de ore ale disciplinelor individuale într-un anumit interval, pot oferi discipline noi sau pot specifica focusuri de formare și specializări pentru a răspunde într-o măsură și mai mare la condițiile economice regionale;
- (b) dezvoltarea curriculumului: obiectivele de formare și conținutul acestor programe sunt specificate în programele-cadru, care sunt adaptate în mod regulat cu ajutorul experților din economie. Acestea sunt emise de Ministerul Educației, deoarece aceste programe intră în sfera de competență a acestuia. Atunci când implementează programele-cadru, școlile au dreptul să facă schimbări în mod

autonom într-o anumită măsură pentru a ține mai bine seama de nevoile de afaceri locale/regionale;

- (c) conținutul și metodologia VET - programele de învățământ ale ambelor programe oferă o combinație de educație generală și pregătire de specializare în teorie și practică, în timp ce programele oferite de BMS pun accent mai mult pe elementele practice decât pe cele oferite de BHS. Predarea orientată spre acțiune este un principiu de bază cheie; munca în ateliere, laboratoare, bucătării, cabinete de practică etc. și stagiile obligatorii de muncă de câteva săptămâni în afaceri constituie părți obligatorii ale pregătirii;
- (d) competențe cheie: competența antreprenorială este atât un principiu interdisciplinar în fiecare tip de program, cât și un subiect (obligatoriu) al multor specializări de domeniu. Competențele digitale fac parte din curriculum, precum și învățarea a cel puțin unei limbi străine; în funcție de program, această cifră poate fi de până la trei. Limba străină (mai ales engleza) este, de asemenea, folosită din ce în ce mai mult ca limbă de lucru. Munca în echipă este încurajată în special prin munca pe proiecte, în timp ce abilitățile de comunicare sunt antrenate în prelegeri și prezentări;
- (e) competențe practice legate de locul de muncă: atunci când lucrează la proiecte sau teze de diplomă (ca parte a examenului final la BHS) cu sarcini specifice din sfera de afaceri sau tehnologie, studenții pot aduna experiențe fundamentale legate de subiect și pot învăța să aplice managementul de proiect metode. Ei își pot testa competențele cheie și pot stabili contacte inițiale pentru intrarea ulterioară în lumea muncii;
- (f) personal didactic cu experiență în afaceri: pentru multe materii de practică legată de ocupație și teorie legată de ocupație, profesorii sunt obligați să dovedească practica comercială legată de materie. Doar cu aceasta și cu pregătire pedagogică la o instituție de învățământ superior profesorii sunt în măsură să predea la BMS și BHS. Persoanele cu o calificare de maestru meșteșugar pot preda și anumite discipline de practică legate de ocupație. Studenții programelor de VET în școală oferite la BMS pot dobândi calificări în diferite specializări de domeniu (afaceri, tehnologie, agricultură, afaceri sociale, turism etc.), dându-i dreptul să exercite imediat ocupații relevante la nivel de calificare intermediar și oferindu-le acces la activități profesionale reglementate specifice. Aceste programe sunt finalizate cu un examen final. După finalizarea Berufsreifeprüfung - examenul de absolvire sau după participarea la cursuri suplimentare, absolvenții pot urma diferite programe din sectorul terțiar și din sectorul CVET. BMS oferă, de asemenea, premisa pentru o activitate ulterioară ca antreprenor

Elevii programelor VET în școală oferite la BHS pot dobândi o educație generală aprofundată precum și o pregătire de specialitate de nivel înalt în teorie și practică în diverse specializări de domeniu (afaceri, inginerie, modă, design, agricultură, turism, formarea profesorilor de grădiniță etc). Acest parcurs se termină cu un examen care acordă studenților

acces general în sectorul învățământului superior, o calificare profesională pentru ocupații superioare și acces la profesii reglementate; oferă, de asemenea, baza pentru o activitate independentă ulterioară. O reducere a duratei de studiu la o universitate de științe aplicate (Fachhochschule) poate fi obținută pe baza unei calificări de specialitate obținută prin absolvirea acestui program. De la introducerea ISCED-2011, BHS a fost repartizat la două niveluri ISCED. Anii unu până la trei se încadrează în categoria 354, anii patru și cinci sunt acum clasificați ca terțiari cu ciclu scurt la nivelul ISCED 554. Certificatul final BHS poate fi obținut, ca alternativă la formularul de zi de cinci ani, și prin participarea la un program școlar BHS de seară pentru persoanele angajate (BHS für Berufstätige, ISCED 554). Acest program, care este parțial oferit și în cadrul unui curs de învățământ la distanță, are o durată de trei până la patru ani (în funcție de calificările anterioare ale cursanților). Cerințele de acces sunt vârsta minimă de 17 ani și angajare activă.

Programele de ucenicie

Pe lângă dobândirea de calificări VET în cadrul programelor școlare, cursanții pot dobândi și calificări într-unul din cele 200 de programe de ucenicie recunoscute legal cu diferite specializări în domeniu (construcții, electrotehnic, tehnologia informației, comerț cu ridicata și cu amănuntul etc., cf. Figura 5) oferit la nivelul ISCED 354.

Formarea în varianta uceniei are loc în două locuri de învățare: în compania de formare (de ucenici) și la școala profesională cu frecvență redusă (de unde termenul de sistem „dual”). O condiție prealabilă pentru a participa la o ucenicie este finalizarea cu succes a nouă ani de învățământ obligatoriu. Aproximativ o treime din toți ucenicii au absolvit școala obligatorie mergând la școala profesională (a se vedea Tabelul 12 și Secțiunea 2.1.1.1) înainte de a începe formarea de ucenicie. Cursanții trebuie să-și găsească un loc de ucenicie într-o companie pentru a putea accesa acest program (există anunțuri în ziare și baze de date online, de ex. platforma de schimb de ucenici a Serviciului Public de Ocupare Austria (AMS) și a Camerei Economice Federale din Austria (WKÖ) care oferă sprijin; AMS oferă și un serviciu de plasare pentru posturi de ucenicie). Odată ce se găsește o companie de formare, cei mai slabi trebuie să semneze un contract de ucenicie cu formatorul de ucenicie autorizat, care este înregistrat de birourile de ucenicie (Lehrlingsstellen). Birourile de ucenicie consiliază ucenicii și companiile de formare și organizează implementarea examenelor de ucenicie-concediu. Acestea sunt situate la Camerele Economice din provinciile federale, dar lucrează ca autorități în numele Ministerului Economiei. Împreună cu reprezentanții Camerei Muncii, birourile de ucenicie verifică și adecvarea companiilor de formare (adică facilitățile și calificarea formatorilor).

Pentru fiecare ucenicie există un regulament de formare la nivel național (Ausbildungsordnung). Include profilul postului (Berufsbild) – un tip de curriculum pentru partea de formare bazată pe companie, care stabilește cunoștințele și abilitățile minime care trebuie predate ucenicilor de către companii. Profilul de competență (Berufsprofil), care face parte și din regulamentul de formare, formulează într-o manieră orientată către rezultatele învățării competențele dobândite de ucenici la sfârșitul formării lor în ambele locuri de

învățare. Partenerii sociali sunt, în esență, responsabili de a lua decizii cu privire la curriculumul în cadrul companiei și/sau profilul de competență pe care se bazează o ocupație de ucenicie și exercită un impact decisiv asupra structurii și conținutului formării de ucenicie prin activitatea lor în consiliile consultative relevante.

La sfârșitul perioadei de ucenicie, fiecare ucenic poate susține examenul de ieșire din ucenicie (LAP). Acest examen urmărește să determine dacă candidatul însuși este capabil să desfășoare în mod independent și adecvat activitățile legate de ocupație. LAP cuprinde o parte practică și una teoretică. Acesta din urmă este eliminat dacă candidatul la examen poate dovedi că a absolvit cu succes ultimul an de școală profesională cu frecvență redusă (adică nu are note negative în certificat). Calificarea de ucenicie poate fi dobândită și printr-o așa-numită admitere excepțională. În acest scop, perioadele relevante de practică profesională și participarea la cursuri relevante sunt creditate ca înlocuitor pentru partea formală de ucenicie.

După finalizarea cu succes a LAP, absolvenții au diverse opțiuni de FPC, cum ar fi susținerea examenului de maestru meșteșugar pentru o meserie calificată.

Accesul la programele de învățământ superior poate fi obținut prin susținerea examenului numit Berufsreifeprüfung (BRP) în timpul sau după formarea de ucenicie.

Pentru mulți, ucenicia formează și baza unei cariere independente. Aproape 40% dintre managerii din sfera afacerilor au finalizat o ucenicie. Majoritatea ucenicilor se regăsesc în meșteșuguri și meserii, deoarece ucenicia este, în multe cazuri, singura cale de pregătire pentru ocupații din acest domeniu (de ex. coafor, tâmplar, zidar). În comerțul cu ridicata și cu amănuntul, industrie și sectorul turismului, formarea de ucenicie este, de asemenea, larg răspândită.

Tendința ca tot mai mulți tineri să-și dorească a dobândi o calificare profesională, de preferință în formarea de ucenicie, combinată cu faptul că dorința companiilor de a forma ucenici a scăzut, printre alți factori din cauza competențelor de bază insuficiente ale începătorilor de ucenicie, a condus la extinderea formării inter-companie (ÜBA, Überbetriebliche Berufsausbildung). Concepută inițial ca o ofertă educațională temporară până la intrarea într-o ucenicie obișnuită, adică în cadrul unei companii, ÜBA a fost încorporată ca parte echivalentă a EFP dual în 2008. Acum este posibil pentru tinerii care nu găsesc un post de ucenicie în cadrul companiei sau nu au fost acceptați de o școală VET să petreacă întreaga durată a formării într-un atelier de formare, care este finanțat public (prin Serviciul Public de Ocupare Austria). Partea școlară a formării de ucenicie este oferită la școala profesională obișnuită cu frecvență redusă. Ucenicii ÜBA își completează formarea cu examenul de finalizare de ucenicie.

Eterogenitatea persoanelor interesate de VET dual a dus și la înființarea VET incluzivă (IBA, Integrative Berufsausbildung) în 2003. IBA este destinat în principal tinerilor care, la sfârșitul școlii obligatorii, au nevoi educaționale speciale și nu au absolvit nivelul secundar inferior. IBA poate fi implementat în două variante: fie perioada de formare poate fi prelungită cu unul sau doi ani, fie sunt predate numai competențe selectate ale unei ucenicii (calificări parțiale). Tinerii care sunt formați pe o perioadă prelungită sunt obligați să urmeze școala profesională cu frecvență redusă. Frecvența obligatorie la școala

profesională cu frecvență redusă există și ca parte a calificărilor parțiale, în măsura în care este adaptat însă la situația individuală a ucenicului.

Calificările parțiale sunt susținute de Asistența pentru formarea profesională ([Berufsausbildungsassistenten](#)). Această instituție consiliază și sprijină firmele de formare și tinerii înainte și în timpul formării. În cazul unei ucenicii prelungite, IBA se completează cu examenul de finalizare de ucenicie, în cazul calificărilor parțiale examenul de absolvire acoperă competențele specificate anterior. Nivelul atins este determinat / evaluat de experți profesioniști și de un membru al asistentei de formare profesională. De asemenea, a fost instituită o schemă relevantă de formare a uceniciei pentru tinerii deosebit de talentați, care învață ușor: în 2008 a fost introdusă schema de „ucenicie cu certificat de înmatriculare” (Lehre und Matura), care le permite ucenicilor să obțină Berufsreifeprüfung (BRP) paralel cu pregătirea lor de ucenicie și să participe gratuit la cursuri pregătitoare și să completeze examene parțiale. În plus, din 1997 au optiunea de a finaliza întregul BRP după obținerea diplomei de ucenicie.

Pregătirea în domeniul sănătății și asistenței medicale a fost reglementată (în sensul introducerii unor modificări) începând cu 1 august 2016, odată cu modificarea Legii privind asistența medicală (Monitorul Federal nr. 87/2016). Programul anterior de asistență pentru îngrijire a fost înlocuit cu noul program de asistență pentru îngrijire (ISCED 351), care cuprinde două niveluri (nivelul 1 acoperă un an, nivelul 2 doi ani). În domeniul serviciilor de asistență medicală și asistență medicală de nivel avansat, programul de formare existent de trei ani (ISCED 454) este actualizat treptat la un program de licență terțiar la universitățile de științe aplicate (ISCED 665) până la sfârșitul anului 2023.

VET postliceal și de nivel superior

În Austria, programele IFP la nivel postliceal sunt furnizate în cadrul unor:

- a) cursuri suplimentare;
- b) programe VET postliceale;
- c) programe de maestru meșteșugar, maestru industrial, precum și programe de meșteșugar în construcții.

Cursurile suplimentare (Aufbaulehrgänge, ISCED 554) durează de obicei doi până la trei ani și conduc absolvenții de la școala secundară tehnică și profesională de nivel mediu (BMS) la obținerea unui certificat de înmatriculare și/sau o diplomă a școlilor secundare tehnice și profesionale de nivel superior (BHS) corespunzătoare. Ele pot fi urmate și de absolvenții de ucenicie, care, de obicei, trebuie să finalizeze în prealabil un curs pregătitor de unul sau două semestre. Cursurile suplimentare au un design modular (învățământ general și un modul aprofundat) și sunt adesea oferite în combinație cu cursuri VET postliceale. Absolvenții cursurilor suplimentare au diferite posibilități de deschise de această opțiune, cum ar fi accesul direct la angajare în domenii de specialitate, munca independentă într-o meserie reglementată în funcție de experiență profesională relevantă sau continuarea studiilor într-o instituție de învățământ superior.

Unele programe de tip VET post-secundar sunt programe speciale oferite la BHS (Kollegs, ISCED 554) într-un format de doi ani (cursuri de zi), cu programă modulară sau un format de tip seral cu durată de trei ani. Acestea sunt finalizate cu un examen de diplomă (Diplomprüfung) Principalul grup țintă sunt absolvenții programelor secundare generale, adică persoanele care nu au calificare IFP. Condiția prealabilă pentru admiterea la programele VET postliceale este finalizarea cu succes a unui examen de admitere în învățământul superior (Reifeprüfung); cursanții nu trebuie să aibă nicio calificare IVET. În acest fel, absolvenții dobândesc calificarea pentru ocupații (în funcție de specializarea programelor VET postliceale respective) și au acces la meserii reglementate.

Programele speciale tip VET sunt oferite la nivelul ISCED 554, și anume programele de maestru meșteșugar, maestru industrial, precum și programe de meșteșugari în construcții. Ele durează unul până la doi ani și sunt oferite de instituțiile de formare profesională (Meisterschule, Werkmeisterschule, Bauhandwerkerschule) care organizează CVET specifice disciplinei. Pentru a accesa unul dintre aceste programe, persoanele trebuie să-și fi finalizat formarea profesională (ucenicie, școală de învățământ profesional mediu în domeniul comercial/tehnic și sectorul construcțiilor) într-un domeniu tehnic sau comercial. Cu toate acestea, în general, doar 2% din toți maeștrii meșteșugari participă la această „Meisterschule”; ceilalți studenți merg direct la examenul de maestru meșteșugar.

Programele de master industrial și programele de meșteșugari în construcții sunt încheiate cu un examen final în fața unei comisii de examen. Examenul de maestru meșteșugar trebuie susținut de toți cei care doresc să devină profesioniști independenți în meseriile calificate, iar examenul de dovadă a competenței (Befähigungsprüfung) este obligatoriu pentru toate celelalte meserii reglementate. Acestea pot fi luate de la vârsta de 18 ani și sunt prevăzute în Legea austriacă privind reglementarea comerțului și industriei (Gewerbeordnung). Ambele examene constau de obicei din cinci module, care se pot susține individual la biroul responsabil cu examenul de maestru meșteșugar. Cursurile pregătitoare specifice sunt oferite în principal de instituțiile CET ale partenerilor sociali. În urma depunerii certificatelor de modul necesare, solicitanților li se acordă un certificat de maestru meșteșugar sau de dovadă a competenței. În anumite condiții, deținătorii tuturor acestor calificări pot fi admiși și la un program de licență la o Fachhochschule. Absolvenții pot pregăti ucenici și pot lucra ca lucrători pe cont propriu într-o profesie reglementată, după un minim de doi până la patru ani de experiență profesională relevantă.

La nivel terțiar (ISCED 5 până la 8) sunt oferite mai multe programe VET în instituții de învățământ superior (universități, universități de științe aplicate, colegii universitare de formare a profesorilor), școli sau instituții de educație și formare continuă.

O condiție prealabilă pentru admiterea în programele de învățământ superior este dobândirea calificării de admitere în învățământul superior. Poate fi obținută prin finalizarea unui program academic secundar sau a unui program de învățământ profesional superior.

Absolvenții de învățământ profesional mediu și al unui program de ucenicie pot obține acces la toate domeniile de studiu în instituțiile de înaltă calificare prin susținerea examenului Berufsreifeprüfung (BRP).

Programele profesionale de licență și master servesc pentru a oferi o calificare VET fundamentată academic și pot fi oferite de universități și/sau universitatea de științe aplicate. Studenții de la universitate se pot înscrie la programele profesionale (ISCED 665 /767 /864) în principal în domeniile tehnic, medical și de afaceri și în formarea profesorilor pentru școlile secundare superioare. Studenții pot finaliza programe de licență de trei ani și, pe această bază, programe de master cu o durată de cel puțin doi ani. Absolvenții programelor de master și ai cursurilor de diplomă (cu expirare) au posibilitatea de a obține un doctorat sau o diplomă de doctorat (cu expirare).

Programele de licență și master oferite la universitățile de științe aplicate (FH, ISCED 665 / 767) sunt oferite atât în formă de zi, cât și cu fracțiuni de normă în formă de seral. Perioada de stagiul de muncă este o parte obligatorie a programelor de licență. Programele sunt finalizate cu o teză academică urmată de un examen final. Finalizarea cu succes a unui program de master FH sau a unui curs cu studii diplomă dă dreptul absolvenților de a accesa cursuri de doctorat legate de materie – sau cursuri de doctorat (care expiră) – la universitate.

Multe programe VET din Austria se situează în afara normativului de calificări reglementate de guvern, deși sunt foarte importante pe piața muncii. Aceste calificări nu sunt incluse în statisticile educației (deoarece se bazează, de exemplu, pe niveluri ISCED) și, prin urmare, au adesea o vizibilitate scăzută. Astfel de calificări sunt oferite în principal de instituțiile de formare profesională.

Peisajul CET austriac este caracterizat printr-un grad ridicat de diversitate instituțională și o varietate de cursuri disponibile. Cele aproximativ 1 800 de instituții din Austria oferă o gamă largă de programe de FPC în care oamenii își pot aprofunda și extinde competențele și abilitățile profesionale, așa cum pot să obțină și calificări. Subiecții participă în principal la FPC pentru a-și menține stabilitatea unui loc de muncă remunerat, pentru a-și îmbunătăți poziția profesională sau pentru a se reintegra pe piața muncii după o perioadă de șomaj.

Programe și cursuri sunt oferite de:

a) **Institutul pentru Promovare Economică** (WIFI, institutul de învățământ al Camerei Economice – partener social din partea angajatorilor) se adresează aproape tuturor sectoarelor economice. Cursurile disponibile, care sunt oferite persoanelor care desfășoară activități independente, precum și persoanelor care desfășoară activități dependente, variază de la management general și management de afaceri până la dezvoltare personală și oferte pentru sectoare specifice;

(b) **Institutul de formare profesională BFI al Camerei Muncii și Institutul de formare profesională al Federației Sindicatelor din Austria** cuprinde domenii care includ dezvoltare personală și management, formare IT, administrarea activităților de birou și a

afacerilor, limbi străine, cursuri pentru profesii sociale și medicale și, de asemenea, calificare pentru șomeri și persoanele care se confruntă cu posibilitatea șomajului;

(c) **Institutul de Educație și Formare Agrară (LFI)**, entitatea de educație și formare a Camerei de Agricultură (partea angajatorilor), oferă FPC în toate ramurile de specialitate ale agriculturii și silviculturii și, de asemenea, formare în domeniile managementului afacerilor, mediului, dezvoltare personală și creativitate, sănătate și nutriție, IT, construcții, energie și tehnologie, precum și tradiții și cultură.

Durata programelor de educație și formare disponibile este strâns legată de obiectivul educațional/calificarea care trebuie atinsă. Gama se extinde de la prelegeri individuale la cursuri care durează mai multe semestre, care sunt de obicei concepute pentru a fi urmate cu jumătate de normă. Cursurile de educație și formare (conținuturile curriculare și predarea acestora) și calificările (tipul, structura și conținutul examenului final) sunt concepute chiar de instituțiile de învățământ, orientate către cerințele pieței muncii precum și către cerințele participanților privind nevoile de educație și formare. Predarea este de obicei orientată și spre practică: pe de o parte, formatorii sunt adesea experți cu experiență practică în economie; pe de altă parte, situațiile reale din viața profesională a participanților sunt aduse în lecție prin runde de discuții, vizite la companii, proiecte și lucrări finale. Cerințele de acces pentru aceste programe de educație și formare și pentru examinarea lor finală sunt determinate de furnizorii înșiși. Pentru cursuri mai scurte, mai generale, de multe ori nu există cerințe specifice, pentru a urma o formare mai lungă, mai orientată spre vocație, sunt în general necesare practici profesionale de specialitate relevante sau o calificare specifică.

Finanțarea VET depinde de tipul de formare. În cele mai multe cazuri, costurile sunt suportate de participanți și/sau companiile pentru care lucrează. Există, totuși, o serie de măsuri (cum ar fi concediul de studii) și subvenții financiare (de exemplu, sub formă de subvenții direct și/sau scutiri fiscale) pentru a acoperi (parțial) cheltuielile. Toate aceste inițiative urmăresc să servească drept stimulente pentru a participa la FPC pentru a îmbunătăți situația economică a companiilor și pentru a consolida poziția participanților la FPC pe piața muncii.

Programele VET existente sunt dezvoltate, actualizate și ajustate în mod regulat pentru a garanta orientarea spre piața muncii. Un obiectiv major al acestui proces de ajustare este acela de a realiza congruența între VET și ocuparea forței de muncă, precum și între oferta și cererea de calificări, încercând să surprindă anticipativ evoluțiile viitoare într-un stadiu incipient și să formuleze răspunsuri în mod proactiv. În sectorul VET din Austria există diferite procese de anticipare care duc la ajustări curriculare. Părțile interesate includ partenerii sociali, care susțin procesul de coordonare între oferta educațională și cerințele de calificare și/sau fac declarații de poziție cu privire la proiectele de curriculum. Rezultatele diferitelor analize ale cerințelor de calificare sunt, de asemenea, luate în considerare în mod corespunzător în acest proces.

În cele ce urmează, sunt prezentate procesele din timpul dezvoltării curriculei pentru diferite programe VET:

- a) **obiectivele educaționale și conținutul programelor pentru învățământul profesional mediu și superior oferite de BMHS sunt stabilite în programele-cadru.** Acestea sunt generate de Ministerul Educației (BMB). Inițiativele pentru reforme curriculare și/sau introducerea de noi discipline sau specializări de domeniu sunt lansate chiar de instituțiile de învățământ sau de Ministerul Educației. În așa-numitele comitete de curriculum, profesorii și experții BMB lucrează împreună cu reprezentanții economiei pentru a elabora proiecte de curriculum pentru disciplinele respective. Pe lângă o serie de alte instituții, partenerii sociali primesc și ei proiectele. În implementarea programelor-cadru, școlile au dreptul să modifice în mod autonom numărul de lecții ale disciplinelor individuale sau să își dezvolte propriile obiective, ținând cont de cerințele economice (regionale). În 2004, standardele educaționale au fost definite pe materii și introduse în sectorul școlar VET: acestea sunt rezultate ale învățării care se concentrează pe calificările finale și descriu cunoștințele și abilitățile cursanților la sfârșitul programului. Standardele educaționale nu sunt testate în examene separate, ci sunt integrate în predarea obișnuită și ca procese de evaluare. Astfel, aduc o contribuție semnificativă la sprijinirea predării și evaluării orientate către competențe în sectorul VET. Obiectivele predării sunt, însă, încă precizate în planurile de învățământ. Prin introducerea standardelor educaționale, în VET s-a stabilit o tendință puternică de orientare către competențe / calificări, care se reflectă și în noile programe de învățământ.
- b) **conținutul de formare pentru fiecare ucenicie este stabilit în regulamentele de formare (pentru partea bazată pe companie) și programele de învățământ (pentru partea bazată pe școală).** Ministerul Economiei (BMWFW) emite profilul postului (adică un curriculum în cadrul companiei) și profilul de competență (adică competențele pe care ucenicii ar fi trebuit să le fi dobândit la sfârșitul formării în companie și la școala profesională cu frecvență redusă) ca parte a regulamentului de instruire. Inițiativele de ajustare a uceniei existente sau de a introduce noi profiluri sunt adesea luate de companii sau de partenerii sociali. **Consiliul Consultativ Federal pentru Ucenicie (Bundesberufsbildungsbeirat, BBAB),** un organism care cuprinde reprezentanți ai partenerilor sociali, **consiliază Ministerul Economiei în probleme duale VET și, de asemenea, prezintă propuneri sau pregătește opinii argumentate cu privire la posibilele reforme.** Elaborarea propriu-zisă a curriculei în cadrul companiei și, prin urmare, orientarea către cerințele de calificare este, de regulă, condusă de subcomitetele BBAB sau de institutele de cercetare educațională ale partenerilor sociali: ibw Austria – Cercetare și dezvoltare în VET din partea angajatorilor și Institutul Austriac de Cercetare în Formarea Profesională (öibf) din partea angajaților. Procedura de proiectare a programelor-cadru pentru școlile profesionale cu frecvență redusă este similară cu cea pentru școlile și colegiile VET cu normă întreagă. Programele-cadru sunt stabilite în analogie cu formarea în cadrul companiei;
- c) inițiativa de a modifica domeniile de studiu existente sau de a introduce noi profiluri în universitățile de științe aplicate vine frecvent din sfera afacerilor. Planul de studiu,

care este elaborat de o echipă de dezvoltare, trebuie supus unei analize. În acest proces, se determină cererea cantitativă, iar profilul de pregătire și calificare dezvoltat este evaluat de potențialii angajatori. **Acreditarea unui curs de studiu de către Agenția pentru Asigurarea Calității și Acreditare Austria (AQ Austria) se acordă pentru maximum șase ani.** În acest timp este posibil să se facă adaptările necesare prin depunerea cererilor de modificări. La expirarea acestei perioade, este necesară o cerere de reacreditare. Pe lângă o altă examinare de nevoi și acceptare, aceasta cuprinde și un raport de evaluare care se bazează pe o evaluare inter pares. În acest fel, este, de asemenea, posibil să se asigure o potrivire a cerințelor de calificare și a programelor VET;

- d) sectorul FPC reprezintă sectorul în care este cel mai ușor să se adapteze programele la cerințele de calificare - este posibil să se răspundă cel mai rapid nevoilor economiei; concurența dintre furnizorii de pe piața liberă de formare profesională duce la o mai mare flexibilitate și proiectarea cursurilor orientate către nevoile pieței)

Obiectivele, conținuturile și metodele educaționale orientate spre practică, precum și actualizarea (adaptarea) periodică a acestora constituie o caracteristică a sectorului VET austriac. Acest lucru se realizează prin adaptarea continuă a curriculei și a obiectivelor educaționale la dezvoltarea economică. Baza dezvoltării ulterioare, actualizării și adaptării programelor VET existente sunt instrumentele și procesele de identificare a cerințelor viitoare de calificare (anticiparea), care sunt finanțate în principal de AMS și asociațiile sectoriale. Cele mai importante includ:

- (a) **studiile privind nevoile de competențe:** acestea se desfășoară în principal pe sectoare și industrii specifice (de exemplu, lemn, IT) și / sau landuri; și programe de învățământ (de exemplu, anumite specializări ale colegiilor pentru învățământul profesional superior, dual, VET etc.). Principalii beneficiari sunt părțile interesate din aceste arii sectoriale/regionale, precum și personalul responsabil pentru curriculum și alte domenii din parcursurile VET care sunt relevante pentru specializări;
- (b) **barometrul calificărilor AMS-QB:** acest sistem online, înființat în 2002, rezumă tendințele actuale și previzibile ale pieței muncii și cerințele de calificare și le face accesibile publicului larg într-un format structurat prin internet². AMS-QB mai degrabă prezintă date decât le generează: pentru culegerea de informații, datele scrise existente (de exemplu, din studiile privind nevoile de competențe) sunt utilizate și combinate. În plus, se susțin interviuri cu experți din diferitele domenii profesionale. Conținutul se referă la întreaga Austrie și este completat de informații rezumative pentru fiecare provincie și analize ale anunțurilor de angajare;
- (c) **Comitetul permanent al AMS pentru competențe noi:** la propunerea Consiliului de Supraveghere al AMS (cel mai înalt organ administrativ al AMS), a fost înființat în 2009 un Comitet, care cuprinde reprezentanți ai AMS, precum și reprezentanți ai partenerilor sociali, ai ministerelor relevante, și principalii furnizori de FPC (Institutul

² <http://www.ams.at/qualifikationsbarometer>

pentru Promovare Economică și Institutul de Formare Profesională. Până acum, acest organism a decis să înființeze „clustere” (grupuri de experți) pe anumite ocupații, domenii ocupaționale, în care managerii de resurse umane și de formare din marile companii au schimbat opinii cu privire la problemele legate de ocuparea forței de muncă și dezvoltarea calificărilor în cadrul atelierelor. Pe baza rezultatelor acestor ateliere de lucru, au fost elaborate programe pentru programe modulare („Programe de noi competențe”) pentru toate grupurile.

Cadrul național austriac al calificărilor a fost înființat în momentul în care [Legea federală privind cadrul național al calificărilor NQF](#), Monitorul legislativ federal nr. 14/2016) a intrat în vigoare în martie 2016. De atunci, au fost înființate organismele NQF menționate în lege. NQF austriac cuprinde opt niveluri, cu calificări atribuite nivelurilor de la 6 la 8 pe baza diferiților descriptori. În timp ce calificările arhitecturii Bologna dobândite la instituțiile de învățământ superior (adică diplome de licență, master și doctorat) sunt clasificate în funcție de descriptorii Dublin, atribuirea tuturor celorlalte calificări se bazează pe descriptorii EQF. Nivelurile 1 până la 5, care sunt, de asemenea, caracterizate de descriptorii EQF, cuprind calificări din toate contextele educaționale.

NQF este un cadru cuprinzător, ceea ce înseamnă că toate calificările – indiferent de locul în care au fost dobândite (fie în școli, instituții de învățământ superior sau de formare profesională) și dacă sunt reglementate de guvern sau nu – pot fi alocate. Acest lucru urmărește să sporească vizibilitatea și percepția în special a acelor calificări care până în prezent nu au fost prezentate în nicio clasificare a educației (cum ar fi ISCED) – adică calificări oferite în afara sistemului de învățământ formal și/sau al căror conținut nu este stabilit de lege. NQF trebuie doar înțeles ca un instrument de transparență, ceea ce înseamnă că nu va avea niciun efect de reglementare.

Pentru ca o calificare să fie atribuită unui nivel NQF și, prin urmare, să fie introdusă și în registrul NQF (o bază de date care arată toate calificările alocate), aceasta trebuie să îndeplinească anumite criterii (de exemplu, trebuie promovată o procedură de evaluare validă). În plus, furnizorii de calificări trebuie să trimită o „cerere de alocare NQF”, în care descriu calificarea în detaliu (de exemplu, rezultatele învățării, procedura de evaluare, asigurarea calității) și să motiveze nivelul NQF pentru care se solicită. Deja înainte de introducerea oficială a NQF, atât criteriile, cât și categoriile de descriere din cererea de alocare au avut ca efect folosirea ca „orientări” pentru înființarea de noi calificări și modernizarea celor existente. Prin urmare, un impuls major pentru o mai mare standardizare, pentru dezvoltarea ulterioară și asigurarea calității calificărilor vine din NQF.

Promovarea participării la VET

EFP este extrem de important în Austria, dovedit de faptul că 75% dintre toți cursanții care au absolvit școala obligatorie optează pentru o cale VET. Aici ei pot alege dintr-o gamă largă de programe, atât în cadrul școlii cu normă întreagă, cât și în cel dual. Acest lucru

urmărește să se asigure că fiecare tânăr își poate dezvolta propriile calități și abilități în cel mai bun mod posibil.

Pentru a menține atractivitatea VET în viitor, se preconizează să se confere programelor un design interesant și modern. În consecință, este important să se actualizeze conținuturile VET din programele de învățământ și să le adapteze la cerințele economiei. În unele domenii parțiale ale EFP (cum ar fi EFP dual, FPC), stimulentele financiare au ca scop menținerea oamenilor interesați să urmeze aceste căi EFP. Dar interesul cursanților este crescut și prin furnizarea de servicii complete de consiliere educațională și de orientare în carieră, prin oferirea unui număr mare de oportunități atât în zona școlară, cât și în cea extrașcolară de a obține informații despre diferitele opțiuni.

Stimulente financiare pentru cursanți și întreprinderi

Deși VET dual se bucură de o mare popularitate, numărul companiilor de formare a fost în scădere în ultimii ani. Subvențiile publice sunt folosite pentru a contracara această evoluție. Modificarea din 2008 la Legea privind formarea profesională a introdus o schemă de finanțare pentru companiile de formare, care intenționa nu numai să îmbunătățească situația cantitativă pe piața postului de ucenicie, ci și să îmbunătățească calitatea formării. În cadrul acestui sistem de subvenționare, există diferite tipuri de sprijin financiar: fiecare companie care formează un ucenic are dreptul la „sprijin de bază”. Aceasta cuprinde trei remunerații brute de ucenicie în conformitate cu contractul colectiv în primul an de ucenicie, două în al doilea an și câte una în al treilea și al patrulea an. Compania de formare poate solicita sprijin de bază la sfârșitul anului de ucenicie respectiv. Subvențiile acoperă, de asemenea, măsurile VET între companii și ateliere de pregătire și dobândirea de competențe care depășesc profilul postului. Companiile în care ucenicii promovează examenul de absolvire a ucenicie cu rezultate bune sau distincție pot de asemenea aplica pentru granturi. De asemenea, sunt disponibile subvenții pentru măsurile de FPC pentru formatorii de FFP și pentru măsurile luate pentru ucenicii cu dificultăți de învățare (cum ar fi cursurile de îndrumare)

Pe lângă tipurile de sprijin menționate mai sus, există beneficii suplimentare în ceea ce privește costurile nesalariale ale forței de muncă: în primul și al doilea an de ucenicie, atât contribuțiile de asigurări de sănătate ale companiei, cât și ale ucenicului sunt scutite. Se renunță la contribuția la asigurarea de accidente pentru ucenici pe toată durata uceniciei. Contribuțiile la asigurările de șomaj trebuie plătite numai în ultimul an de ucenicie. Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă Austria (AMS) derulează, de asemenea, scheme de sprijin post ucenicie concepute mai ales pentru a integra grupurile defavorizate pe piața muncii. Companiile primesc o subvenție forfetară pentru costurile unei ucenicii. Grantul se plătește pentru următoarele categorii de ucenici, printre altele:

- a) tinere în ucenicie cu o proporție scăzută de femei (ponderea ucenicilor de sex feminin în numărul total de ucenici din anul de formare anterior sub 40%);

- b) solicitanții de ucenicie în special dezavantajați (cum ar fi tinerii care au dizabilități mentale sau fizice sau probleme emoționale, deficite de învățare sau care sunt inadaptați social);
- c) participanții la sistemele de IFP inclusiv;
- d) și persoanele cu vârsta peste 19 ani ale căror dificultăți în găsirea unui loc de muncă din cauza lipsei de calificare pot fi rezolvate prin intermediul unei ucenicie.

Un alt domeniu în care sprijinul financiar este disponibil pentru instituții și cursanți este educația și formarea continuă/adulților. Un act important în acest sens este Legea de finanțare a educației adulților și a bibliotecilor publice din fonduri federale. Acest act reglementează sarcinile care sunt eligibile pentru finanțare (VET, dobândirea și extinderea calificărilor școlare de către adulți etc.), modul în care se acordă finanțarea (sub formă de împrumuturi, granturi pentru acoperirea costurilor creditului etc.) și ce instituții pot obține subvenții în ce condiții. Fondurile merg doar către instituțiile de educație și formare ale căror activități sunt non-profit. Cu toate acestea, pentru furnizorii de CVET, nu există niciun drept legal la fonduri.

Sprijinul financiar este organizat de Departamentul pentru Educația Adulților din BMBF. Pe lângă sprijinul la nivel federal, provinciile și municipalitățile oferă și finanțare, fie direct, fie prin intermediul asociațiilor și fondurilor proprii. În acest scop, municipalitățile și guvernele provinciale aplică în principal instrumente de finanțare bazate pe cerere (cecuri pentru educație, conturi educaționale și similare). Grupurile țintă preferate de finanțare sunt angajații, tinerii și cei dezavantajați pe piețele lor regionale de muncă respective. Partenerii sociali acționează și ca furnizori de fonduri pentru CVET pentru clienții lor respectivi. La fel ca municipalitățile și guvernele provinciale, partenerii sociali tind, de asemenea, să utilizeze instrumente de finanțare bazate pe cerere (de exemplu, voucherul de educație al Camerelor Muncii). Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă Austria (AMS) finanțează măsuri de formare profesională, calificare și recalificare în cadrul politicilor active ale pieței muncii. Sistemele de stimulare fiscală joacă un rol major în Austria pentru a sprijini formarea profesională bazată pe companii.

Companiile au posibilitatea de a solicita o indemnizație de formare în valoare de 20% din costul măsurilor externe și interne ale FPC. Acest lucru scade baza de evaluare pentru impozitul pe venit sau pe profit. Ei pot opta și pentru un bonus de educație în valoare de 6% din cheltuieli. De asemenea, angajații și angajatorii au o serie de opțiuni pentru a revendica cheltuielile CVET ca scutite de taxe. Cheltuielile și costurile pentru FPC, în măsura în care sunt legate de ocupația exercitată, pot fi anulate din impozite ca cheltuieli de afaceri sau cheltuieli de publicitate. De asemenea, persoanele cu un loc de muncă dependent au posibilitatea de a anula costurile pentru măsurile FPC relevante din punct de vedere profesional ca cheltuieli de publicitate. Persoanele care desfășoară activități independente pot anula cheltuielile de formare ca cheltuieli de afaceri, în măsura în care acestea sunt legate de ocupația exercitată sau de o ocupație aferentă.

Consiliere educațională și orientare în carieră

În Austria există o diversitate considerabilă de instituții, furnizori și inițiative în domeniul informării, consilierii și îndrumării privind învățarea și ocupațiile. Principalii furnizori sunt instituțiile de învățământ, serviciul public de ocupare a forței de muncă, precum și partenerii sociali. Consilierea și îndrumarea sunt oferite la următoarele niveluri:

- a) școlile de nivel secundar inferior și superior oferă îndrumare începând cu clasa a cincea (consiliere și îndrumare prin intermediul consilierilor elevilor și al ofițerilor de orientare în carieră, care sunt disponibili în toate școlile pentru școlari și părinți care au întrebări despre școli și cariere). Acestea oferă informații despre posibilele căi de educație, cerințele de acces, precum și calificările și drepturile care trebuie dobândite. Ele oferă, de asemenea, și o privire de ansamblu tinerilor despre educația continuă și opțiunile de formare. Îndrumarea este efectuată de profesori care au calificările relevante și care sunt numiți, în funcție de tipul de școală, consilier școlar (Schülerberater/in) sau consilier educațional (Bildungsberater/in) și oferă servicii de consiliere pe lângă activitatea lor didactică. În ultimii ani ai gimnaziului, în clasa a VII-a și a VIII-a, orientarea în carieră este o materie obligatorie însumând 32 de ore pe an. Scopul acestor lecții include îmbunătățirea competenței de luare a deciziilor a cursanților, a abilităților sociale, a hotărârii și a perseverenței. Perioadele scurte de stagiul de muncă în companii și contactele personale cu persoane din diferite ocupații au scopul de a ajuta cursanții să-și examineze aspirațiile de carieră și să ia decizii independente;
- b) în școlile preprofesionale orientarea în carieră are un rol deosebit de important, deoarece acest tip de școală se află la interfața dintre școlarizarea obligatorie și cea ulterioară. Orientarea în carieră urmărește să informeze cursanții și părinții despre posibilitățile regionale în formarea de ucenicie și, în cadrul orelor de orientare profesională, îi pregătește pentru așa-numitele întâlniri din viața reală (cum ar fi zilele de experiență practică de muncă), precum și evenimente importante de informare și locuri de muncă. târguri de informare etc;
- c) în școlile pentru învățământul profesional mediu și colegiile pentru învățământul profesional superior, profesorii cu calificări de specialitate lucrează și ca ofițeri de orientare în carieră. Studenții de la BMS și BHS au luat deja prima decizie cu privire la cariera lor profesională. Dar datorită nivelului de educație generală oferit în școli, le este deschisă și întreaga gamă de opțiuni de dezvoltare profesională. Prin urmare, consilierea educațională și orientarea în carieră la aceste școli includ întotdeauna reflecții aprofundate asupra alegerilor de carieră făcute;
- d) majoritatea universităților oferă atât birouri de consiliere psihologică, cât și centre de planificare a carierei, organisme care se află în sfera de responsabilitate a Ministerului Științei. Serviciile de consiliere psihologică a studenților din universități și instituții - Fachhochschule oferă îndrumare generală a cursurilor, consiliere psihologică, psihoterapie, diagnosticarea

- e) dezvoltarea aptitudinilor, *coaching*, supraveghere etc. pentru deținătorii de certificat de absolvire a gimnaziului și studenților de la Î.S.A. Centrele de planificare a carierei din universități sprijină studenții cu intrarea lor în lumea muncii, oferind consiliere individuală, evenimente de informare, de ex. pe subiecte precum cererile de angajare și CV-urile, precum și planificarea individuală a carierei. În plus, centrele organizează seminarii pe domenii precum tehnici de prezentare, retorică și IT, precum și evenimente precum târguri de carieră și prezentări ale companiilor;
- f) în sectorul CET, consilierea educațională și orientarea în carieră devin din ce în ce mai importante. Acest lucru este evident în special în crearea unor baze de date educaționale cuprinzătoare (<http://www.erwachsenenbildung.at>; <http://www.eduvista.com>), o platformă la nivel austriac pentru consiliere educațională și fuziunea instituțiilor pentru a garanta independența și servicii de informare și orientare suprainsituționale. Principalele instituții de învățare a adulților, cum ar fi instituțiile conduse de partenerii sociali oferă frecvent propriile servicii de orientare.

În plus, peste 60 de centre de orientare în carieră (BIZ) ale AMS oferă informații complete despre ocupații, conținutul și cerințele acestora, despre educația și formarea inițială, traseele CET, piața muncii și opțiunile de angajare în toată Austria. În afară de materiale informative sub formă de broșuri, pliante informative, videoclipuri etc. AMS elaborează și baze de date cu informații despre ocupații și despre programele de educație și formare inițială și continuă pentru diferite grupuri țintă, care sunt accesibile online la <http://www.ams.at/berufsinfo>. Pentru solicitanții de post de ucenicie, AMS operează platforma online <http://www.ams.at/lehrstellen> împreună cu Camera Economică Federală a Austriei. În plus, consilierii EURES care sunt angajați la AMS oferă informații despre ofertele de muncă și condițiile de muncă din alte țări din Spațiul Economic European. Oricine este interesat poate folosi gratuit informațiile și ofertele de servicii oferite de centrele de orientare în carieră (BIZ) ale AMS. Mass-media și bazele de date online sunt disponibile pentru clienți pentru a obține ei înșiși informații. Pentru tinerii care au nevoie de îndrumare, există o selecție de instrumente de orientare în carieră (de exemplu, busola pentru ocupațiile de ucenicie, testul de interes). Consilierii care lucrează la BIZ oferă sprijin în căutarea de informații și sunt disponibili pentru discuții de consiliere individuală pentru a ajuta în procesele de luare a deciziilor privind cariera și educația. În plus, BIZ oferă, de asemenea, servicii pentru grupuri țintă specifice (de exemplu, cursanți, profesori, părinți) și pe teme specifice (de exemplu, orientare în carieră, prezentări de ocupații, cereri de locuri de muncă, zile de tehnologie pentru fete).

AMS organizează discuții de consiliere "unu-la-unu", pentru șomeri înregistrați. Aceste discuții au scopul de a potrivi cerințele personale, punctele forte și intențiile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu situația de pe piața muncii. În plus, există posibilitatea de a participa la programe și cursuri de formare (de exemplu, cursuri de orientare profesională, formare pentru cererile de angajare, teste de angajare, cursuri de formare și calificare etc.). În cazuri speciale, femeile (tinerele) pot beneficia de asistență în alegerea carierei, formarea competențelor și calificarea. AMS sprijină, de asemenea,

activitățile de informare în școală prin intermediul unui număr mare de broșuri, filme de orientare în carieră, informații ocupaționale și baze de date CET pe internet, precum și prin organizarea de evenimente și târguri.

În cele din urmă, de asemenea, diferitele camere (de industrie, comerț, camere de muncă etc.) oferă consiliere educațională și orientare în carieră. Camerele muncii și sindicatele furnizează aceste servicii în principal prin intermediul instituțiilor comune de învățare a adulților: institutele de formare profesională (bfi). În plus, publică materiale informative și organizează evenimente de informare. Serviciile de consiliere ale Camerelor economice și ale instituțiilor lor de educație a adulților, Institutele pentru Promovare Economică (WIFI), se concentrează în special pe IFP și FPC. Aceste servicii sunt oferite în toată Austria în mai multe locații din așa-numitele centre de orientare în carieră (BIZ). Cu instrumentul de orientare în carieră (<http://www.bic.at>), Camerele Economice au propriul lor portal web unde fac descrieri de locuri de muncă, opțiuni VET și FPC, sfaturi privind alegerea carierei și cererile de locuri de muncă, precum și o mare varietate de materiale de serviciu sunt oferite, în unele cazuri chiar în mai multe limbi. Centrele de orientare în carieră ale Camerelor Economice oferă material informativ cuprinzător în regim de autoservire și organizează evenimente orientate către lumea muncii, cum ar fi prezentări sectoriale, evenimente școlare și de informare, precum și instruire pentru cererile de angajare. Pe lângă informații pentru grupuri (cum ar fi cursurile școlare), sunt oferite și discuții de consiliere unu-la-unu. În plus, ofițerii de orientare în carieră ai Institutelor pentru Promovare Economică oferă servicii de consiliere individualizate pe baza unor proceduri cuprinzătoare de testare psihologică.

FINLANDA

Educația și formarea pregătitoare pentru VET (VALMA) se adresează tinerilor care au absolvit studiile de bază, dar care nu și-au găsit un loc de studiu adecvat³.

VALMA oferă cursanților opțiunea de a aplica pentru calificări și le susține șansa de a finaliza cursuri certificate.

Educația și formarea pregătitoare pentru muncă și viață independentă (TELMA), este o formă de educație de tipul "nevoi speciale", destinată cursanților care au nevoie de sprijin special pentru a-și atinge obiectivele personale și pentru a-și dezvolta abilitățile și competențele. Scopul programului este acela de a pregăti un plan de învățare și de a ajuta la găsirea unui loc de muncă. Un plan individual de educație este disponibil pentru fiecare cursant. Reabilitarea / readaptarea este promovată prin colaborare multidisciplinară împreună cu diferite părți interesate, rețeaua imediată a elevului și furnizorii de servicii de reabilitare⁴.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/post-2020-eu-vet-policy>

⁴ <https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>
https://www.cedefop.europa.eu/files/4176_en.pdf

Alte EFP (învățământ și formare profesională continuă) pregătesc cursanții pentru următoarele sarcini specifice: pilot comercial, pilot de transport aerian, controlor de trafic aerian și șofer de tramvai. De asemenea, proiectul este conceput și pentru cursanții care doresc să aprofundeze, să completeze și să-și extindă abilitățile profesionale în domenii în care nu există o calificare VET disponibilă.

Reglementările VET

Scopul VET este de a crește și de a menține competențele profesionale ale populației, de a dezvolta comerțul și industria și de a răspunde nevoilor de competențe în plan general. Promovarea ocupării forței de muncă și a activității independente sunt elemente cheie ale VET. EFP inițială (pentru tineri) și continuă (pentru adulți) sunt organizate în conformitate cu aceeași legislație și aplică principii comune⁵.

VET inițial (secundar superior profesional) oferă cursanților abilitățile profesionale de care au nevoie pentru locuri de muncă de nivel de intrare – de asemenea, oferă cunoștințele și abilitățile necesare pentru parcurgerea studiilor ulterioare, unde este cazul. Un deținător al unei calificări profesionale secundare superioare are abilități profesionale de bază pentru a presta diferite sarcini din domeniu, precum și competențe mai specializate și abilitățile profesionale necesare în viața profesională în cel puțin o secțiune a domeniului de referință.

Continuarea VET de specialitate) oferă competențe mult mai cuprinzătoare și specializate și necesită adesea experiență pe piața muncii. Acest lucru este întreprins în principal de angajații adulți care au deja o calificare VET inițială, deși nu este o condiție prealabilă pentru înscriere. Un deținător al unei calificări profesionale suplimentare are competențe profesionale care răspund nevoilor pieței muncii și aceasta pentru că sunt mai avansați sau mai specializați decât stadiul VET inițial. Un deținător al unei calificări profesionale de specialitate are competențe profesionale care răspund nevoilor pieței muncii și care sunt foarte avansate sau multidisciplinare. Toate programele sunt bazate pe competențe. Aceasta înseamnă că absolvirea unei calificări nu depinde de locul și modul în care au fost dobândite competențele.

Toți cursanții, care au absolvit educația de bază, se pot înscrie în VET, dar fiecare furnizor decide asupra criteriilor de selecție. În unele regiuni există o competiție a potențialilor cursanți între școlile secundare superioare generale și școlile VET. VET atrage adesea mai mulți solicitanți decât locurile disponibile, în special în programele în servicii sociale, sănătate și sport, vehicule și tehnologie de transport, afaceri și administrație, inginerie electrică și automatizare și îngrijire a frumuseții.

⁵ [Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Caracteristicile programului VET

Programele VET inițiale și continue au multe caracteristici similare. Din 2019 există:

- a) 43 de calificări profesionale secundare superioare (ISCED 354, EQF nivel 4, inițial);
- b) 65 de calificări profesionale suplimentare (ISCED 354, EQF nivel 4, continuă);
- c) 56 de calificări profesionale de specialitate (ISCED 454, EQF nivel 5, continuă).

Durata studiilor variază în funcție de competența personală, pe baza unui plan de dezvoltare elaborat pentru fiecare cursant. Planul prezintă și recunoaște abilitățile dobândite anterior de către cursant. Sfera competenței în calificări / unități este exprimată în puncte de competență: 60 de puncte de competență corespund, aproximativ, unui an de studii.

Limba de predare este decisă în licența EFP, obținută de furnizorul VET, acordată de Ministerul Educației și Culturii. În plus față de limbile oficiale finlandeză și suedeză (și sami în regiunile lingvistice relevante), predarea poate fi și într-o limbă străină.

Un furnizor VET poate fi o autoritate locală, un consorțiu municipal de formare, o fundație sau o altă asociație înregistrată sau o companie de stat.

Programele profesionale secundare superioare (EFP inițial) sunt concepute pentru tinerii care nu au experiență de muncă și pentru adulții care, de exemplu, nu au nicio calificare formală sau care doresc să-și schimbe profesia. Programele profesionale suplimentare și specializate (EFP continuă) sunt pentru adulții care au, de obicei, experiență de muncă sau alte studii anterioare. Cu toate acestea, experiența de muncă sau calificările anterioare nu sunt o cerință pentru înscrierea în VET continuă.

Ponderea învățării la locul de muncă (WBL) este planificată individual, pentru fiecare cursant, în planul de dezvoltare a competențelor personale.

Admiterea la programele VET inițiale necesită un certificat de absolvire a educației de bază; u continuarea VET se face de la caz la caz, luând în considerare experiența de muncă.

Nu există examene finale în VET. Odată ce cursanții finalizează cu succes toate studiile incluse în planurile lor de dezvoltare a competențelor personale, **furnizorul VET eliberează un certificat pentru întreaga calificare sau pentru una sau mai multe unități de calificare.**

Toate programele VET asigură eligibilitatea pentru studiile de învățământ superior. Înscrierea se face pe baza unui certificat VET și a unui examen de admitere organizat de instituția de învățământ superior.

Cerințele naționale de calificare au în vedere vocația necesară, competența, principiile de evaluare și modul în care este demonstrată competența. Acestea sunt întocmite de Agenția Națională pentru Educație, în cooperare cu reprezentanții angajaților/independentilor și ai angajatorilor (denumite în totalitate „viața profesională” în Finlanda).

Fiecare calificare are un număr de puncte de competență (echivalentul ECVET, menționat în toate diplomele/certIFICATELE):

- a) 180 pentru calificarea profesională inițială/secundar superior;
- b) 120/150/180 pentru calificare profesională ulterioară;
- c) 160/180/210 calificare profesională de specialitate.

Durata standard a unui program inițial de VET este de trei ani. Totuși, depinde de cunoștințele anterioare ale cursantului, în special în cazul programelor VET ulterioare și specializate, și este definită individual pentru cursanți în planurile lor de dezvoltare a competențelor personale.

Planul de dezvoltare a competențelor personale

Reforma VET din 2018⁶ a vizat îmbunătățirea organizării învățământului profesional pentru a satisface eficient căile individuale de studiu ale cursanților. **Un plan de dezvoltare a competențelor personale este întocmit, acum, pentru fiecare cursant VET de la începutul programului VET** (atât pentru VET începător, cât și la cel continuu), de obicei în primele săptămâni. Planul este întocmit gratuit de către profesor sau de un consilier de orientare împreună cu cursantul și, după caz, cu un reprezentant din lumea muncii. Trebuie să fie actualizat în timpul studiilor, după cum este necesar.

Acest plan include informații despre diverse aspecte: identificare și recunoașterea învățării anterioare; cum și ce abilități sunt dobândite pe baza competenței curente a cursantului și a cerințelor de calificare; cum sunt organizate demonstrațiile de competențe și alte demonstrații de abilități; și ce îndrumări și sprijin ar putea fi necesare. Planul include informații cu privire la măsurile de sprijin necesare, cum ar fi formarea lingvistică, matematică și abilități digitale.

Pe baza acestei abordări, cursanții studiază doar ceea ce nu știu încă. Învățarea anterioară și experiența lor de lucru este evaluată la începutul studiilor de către profesor și/sau un consilier de orientare. Cerințele de calificare sunt criterii pentru evaluare. Timpul necesar pentru a finaliza o calificare este determinat în continuare de alegerile pe care le face cursantul și de modul în care este dobândită învățarea.

De asemenea, este posibil să finalizeze doar o parte a unei calificări. În acest caz, cursantul va primi un certificat de o unitate/modul (sau mai multe unități/module) și certificatul va indica faptul că întreaga calificare va fi furnizată numai atunci când toate unitățile necesare pentru calificare sunt finalizate. Competența este demonstrată în sarcini practice în medii de lucru autentice. Demonstrația este de obicei dată separat pentru fiecare unitate a calificării. Competența este evaluată în raport cu cerințele profesionale și de competență prevăzute în cerințele naționale de calificare. Evaluarea se face cu elevul, profesorul și reprezentantul vieții profesionale.

Furnizorii VET

Aproximativ 70% dintre furnizorii VET sunt din sfera privată și 24% sunt deținute de autoritățile municipale. În total există 145 de furnizori VET, un număr considerabil mai mic comparativ cu 2006, deoarece au fost puternic încurajați să fuzioneze. Această tendință de eficientizare a costurilor în educație a fost observată de la mijlocul anilor '90. Ministerul

⁶ [Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

încurajează furnizorii VET către fuziuni voluntare pentru a se asigura că toți furnizorii de educație au suficiente resurse profesionale și financiare pentru rolul lor.

Cel mai comun tip de furnizori de VET sunt instituțiile profesionale, deținute de municipalități, industrie și sectorul serviciilor. Ele oferă educație și formare pentru mai mult de 75% dintre cursanții inițiali VET. Instituțiile profesionale private care funcționează în temeiul Legii VET din 2018 sunt supravegheate de Ministerul Educației și Culturii. La fel ca și furnizorii publici VET, aceștia primesc subvenții guvernamentale și au dreptul de a acorda o calificare oficială certificată.

Din totalul de 145 de furnizori VET, 26 sunt instituții profesionale specializate, care sunt în general întreținute de întreprinderile din sectorul de producție și servicii. Sunt instituții private naționale, denumite și „instituții private dependente de guvern”, care oferă formare pentru propriile nevoi, în afara structurii naționale de calificări descrise mai sus și care se concentrează, în principal pe formarea continuă pentru propriul personal. Aceste instituții au fost autorizate de Ministerul Educației și Culturii să ofere educație și formare. Deși primesc finanțare de la stat, majoritatea costurilor sunt acoperite de întreprinderile care le dețin sau de întreprinderile responsabile pentru acestea.

Aproape trei sferturi din cei 285 000 de cursanți VET sunt cuprinși în VET inițial, urmat de VET ulterioară (17%) și VET de specialitate (9%).

Șapte din 10 cursanți VET au sub 30 de ani, fiind în principal tineri cu vârsta între 15 și 19 ani care intră în VET imediat după învățământul obligatoriu. Aproape toți cursanții din acest grup se înscriu în VET inițial. Ponderea cursanților în VET ulterioară și specializată crește odată cu vârsta lor, deoarece aceste calificări necesită de obicei experiență de muncă pentru înscriere.

Toate calificările VET permit accesul la învățământul superior, dar numai unii cursanți aleg această cale. Majoritatea absolvenților VET intră pe piața muncii. Rata medie de ocupare a forței de muncă din toate programele VET, conform ultimelor date, este de 56%. Rata de angajare este cea mai mare pentru absolvenții care au absolvit o calificare profesională de specialitate, în special prin ucenicie.

Aproximativ 10% dintre absolvenții de VET inițial (în special cei care nu sunt în ucenicie) s-au înscris într-un alt program de educație. Există, totuși, diferențe semnificative în funcție de domeniul de studiu. De exemplu, ratele de ocupare au fost cele mai ridicate pentru absolvenții VET în domeniul sănătății și bunăstării și cele mai scăzute pentru cei din TIC.

Învățarea la locul de muncă (WBL) este oferită în principal în medii reale de lucru (companii). Dacă acest lucru nu este posibil, poate fi organizat și în unitățile școlare.

Reforma din 2018 și-a propus să crească ponderea învățării la locul de muncă în VET, oferind mai multă flexibilitate în organizarea sa. Toți cursanții participă la WBL și orice formă a acestuia (acord de formare sau formare de ucenicie) poate fi urmată de cursanți în orice program de calificare. WBL poate fi furnizat pe toată durata programului și poate acoperi întreaga calificare, un modul/unitate sau o parte mai mică a programului.

Metoda cea mai potrivită pentru un cursant este convenită în planul de dezvoltare a competențelor personale.

Legislația nu prevede o perioadă maximă sau minimă pentru învățarea la locul de muncă, dar recomandă insistent furnizorilor de VET să organizeze cel puțin o parte din învățare la locul de muncă. Formele WBL pot varia în timpul studiilor. Un cursant se poate transfera în mod flexibil de la un contract de formare la formare prin ucenicie, atunci când sunt îndeplinite condițiile prealabile pentru încheierea unui contract de ucenicie. Învățarea la locul de muncă înseamnă instruire ghidată și orientată spre obiective la locul de muncă, permițând cursanților să dobândească părți din abilitățile profesionale practice incluse în calificarea dorită.

Acest tip de WBL poate fi oferit în toate programele VET inițiale și continue. La începutul instruirii, planul de dezvoltare a competențelor personale este conceput de către profesor/consilier de orientare, reprezentantul vieții profesionale și cursant. În acest plan sunt definite perioadele WBL. Cursanții nu au o relație de muncă cu compania de formare. Ei nu primesc salariu și angajatorii nu primesc nicio compensație de formare.

O perioadă de acord de formare se poate desfășura și în străinătate, ca perioadă de schimb, cum ar fi în cadrul programului Erasmus+ sau prin alte programe sau aranjamente individuale.

Orice calificare poate fi dobândită prin formare prin ucenicie; aceasta este o formă de VET bazată pe muncă, cu un contract de muncă pe durată determinate, scris (contract de ucenicie) între un angajator și un ucenic, care trebuie să aibă cel puțin 15 ani. Programul de lucru este de cel puțin 25 de ore pe săptămână. Uceniciile au fost utilizate în principal în învățământul profesional continuu și de specialitate. De la reforma din 2018, în legislație nu există nicio indicație de unde ar trebui achiziționată partea teoretică. **Cuvântul „teorie” nu mai este folosit; în schimb, se aplică „învățarea la locul de muncă” și „învățarea în alte medii”.** Dacă compania este capabilă să acopere toate nevoile de formare, nu este deloc necesar ca cursantul să meargă la o școală. Cursanții înșiși găsesc locuri de muncă pentru formare. **Angajatorul nu are nicio obligație de a menține ucenicul angajat după finalizarea perioadei de formare.** Furnizorii VET sunt responsabili pentru inițierea contractului.

Formarea prin ucenicie se bazează pe cerințele pentru calificarea relevantă, conform cărora este întocmit planul de dezvoltare a competențelor personale ale cursantului. Se iau în considerare nevoile și cerințele locului de muncă și ale cursantului. Aproximativ 70-80% din timpul folosit pentru învățare are loc la locul de muncă, unde se încheie contractul de ucenicie. Perioadele de teorie și de formare în cadrul companiei alternează, dar nu există un model comun; se agreează în planul de dezvoltare a competențelor personale.

Angajatorul plătește salariul ucenicului conform contractului colectiv relevant pentru perioada de formare la locul de muncă. Pe perioada studiilor teoretice, cursanții primesc beneficii sociale, cum ar fi diurnă și indemnizații pentru cazare și cheltuieli de călătorie. Furnizorul de educație plătește compensații pentru a acoperi costurile formării oferite la locul de muncă.

Finanțarea VET

Educația este finanțată din fonduri publice prin veniturile fiscale publice la toate nivelurile. Acest lucru a fost văzut în Finlanda ca fiind un mijloc de a garanta șanse egale pentru educație pentru întreaga populație, indiferent de mediul social sau etnic, sex și locul de reședință. Criteriile pentru primirea finanțării de la stat sunt uniforme pentru furnizorii publici și privați de VET. **Finanțarea privată reprezintă doar 2,6% din toate cheltuielile pentru educație.** Ponderea sa este puțin mai mare în VET secundar superior și în învățământul superior, dar rămâne sub 5%. **Finanțarea publică este asigurată în principal de către stat (~30%) și autoritățile locale (municipalități) (~70%).** Furnizorii VET decid cu privire la utilizarea tuturor fondurilor acordate. **În VET secundar superior, costurile de funcționare per cursant variază de la 6 488 EUR pentru toate stagiile de ucenicie (companiile acoperă majoritatea costurilor) la 27 956 EUR în VET cu nevoi speciale⁷.** În VET (excluzând ucenicia și nevoile speciale), finanțarea variază în funcție de domeniul de studiu.

La începutul anului 2018, prețul unitar al formării de ucenicie a crescut la același nivel cu cel al formării la nivel instituțional. Se preconizează că acest lucru va încuraja furnizorii de educație să mărească oferta de formare prin ucenicie. Angajatorul poate primi, de asemenea, o subvenție de plată finanțată de stat în cazul în care ucenicul este un șomer pe termen lung aflat în căutarea unui loc de muncă, nu are competențe profesionale sau este cu handicap.

Prin modificarea Legii privind finanțarea furnizării de educație și cultură (532/2017)⁸, care a intrat în vigoare la începutul anului 2018, a fost instituit un sistem unic de finanțare coerent pentru toate programele EFP care să acopere învățământul secundar superior și formarea profesională, educația și formarea profesională suplimentară, formarea de ucenicie și formarea pe piața forței de muncă care să conducă la o calificare. Criteriile de finanțare sunt uniforme, indiferent de tipul de furnizor de educație.

Baza de date națională KOSKI⁹, introdusă în 2018, colectează în timp real date cuprinzătoare privind educația pentru a răspunde atât nevoilor cetățenilor, cât și ale diferitelor ramuri administrative. Datele sunt colectate din diverse surse. Următoarele date privind fiecare cursant sunt înregistrate de către furnizorii de EFP:

- a) calificarea finalizată; partea (părțile) calificării sau studiilor;
- b) data de începere a formării; întreruperea temporară a studiilor sau abandonul școlar;
- c) unități de calificare și studii, unități comune și domeniul lor de aplicare, evaluarea competenței și calificarea sau educația completă;

⁷ În baza datelor disponibile în anul 2017

⁸ <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170532>

⁹ <https://beta.opi.fi/fi/palvelut/koski-tietovaranto>

- d) datele utilizate la calcularea finanțării de bază („ani de studiu”) și a finanțării bazate pe performanță (calificări complete și unități de calificare).

La nivel național obiectivele generale privind EFP și structura calificărilor sunt stabilite de Ministerul Educației și Culturii. De asemenea, ministerul acordă licențele furnizorilor de educație. Agenția Națională finlandeză pentru Educație decide cerințele naționale privind calificările, detaliind obiectivele și conținutul de bază al fiecărei calificări profesionale.

Cooperarea cu mediul profesional și cu alte părți interesate cheie este important, deoarece calificările sprijină tranziția flexibilă și eficientă către piața muncii, precum și dezvoltarea profesională și schimbarea carierei. Dezvoltarea EFP și a calificărilor ia în considerare consolidarea competențelor de învățare pe tot parcursul vieții, precum și nevoile și oportunitățile persoanelor de a-și completa calificările în mod flexibil, pentru a se potrivi circumstanțelor proprii.

Ministerul Educației și Culturii acordă autorizații furnizorilor de EFP, stabilind domeniile de învățământ în care li se permite să ofere educație și formare și numărul total de cursanți. Furnizorii de EFP stabilesc ce calificări profesionale și ce programe de studii în domeniile de învățământ specificate vor fi organizate în instituțiile profesionale.

În Finlanda, furnizorii de educație acoperă toate serviciile VET și activitățile de dezvoltare, astfel încât instituțiile profesionale oferă formare inițială și continuă atât pentru tineri, cât și pentru cursanții adulți. Instituțiile profesionale mai mari pot oferi suficiente module profesionale pentru a se asigura că respectivii cursanți își pot personaliza programele și pot alege studii care se potrivesc nevoilor de schimbare a competențelor. Instituțiile profesionale își pot organiza activitățile în mod liber, în funcție de cerințele domeniilor sau regiunilor lor, și pot decide asupra rețelelor instituționale și a altor servicii.

Cerințele de calificare profesională sunt dezvoltate în cooperare extinsă cu părțile interesate. Cerințele pentru diferite calificări sunt reformate ori de câte ori este necesar, fie parțial, fie complet. Punctul de plecare pentru lansarea unui proces de actualizare poate fi schimbarea nevoilor de competențe de pe piața muncii. Aceste schimbări pot duce la o modificare a cerințelor de calificare sau chiar a structurii de calificare a VET-ului secundar superior (inițial), ulterior și specializat.

Activitățile de anticipare a competențelor sunt bine stabilite și sunt legate de elaborarea politicilor. Timp de mai bine de un deceniu, factorii constrângători socio-economici, cum ar fi efectele recesiunii economice, scăderea numerică treptată a forței de muncă și îmbătrânirea populației, au sporit nevoia unei mai bune potriviri a cererii și ofertei de competențe. Ca rezultat, guvernul și partenerii sociali au făcut investiții semnificative în anticiparea competențelor. Scopul este de a orienta sistemul de învățământ – atât VET, cât și învățământul superior – pentru a răspunde nevoilor pieței muncii.

La nivel național, Agenția Națională Finlandeză pentru Educație, care funcționează sub egida Ministerului Educației și Culturii, produce previziuni naționale pe termen lung (10+ ani) privind cererea de muncă și nevoile de educație în sprijinul

procesului decizional, **fiind susținută de Forumul de anticipare a competențelor** - organism înființat la începutul anului 2017.

În timp ce Ministerul Educației și Culturii decide locurile de studiu pe domenii de învățământ (aproximativ 10), la nivel regional există consilii care anticipează nevoile din regiune (municipalitate).

Datele prognozei sunt, de asemenea, utilizate pentru orientare și consiliere de angajare pentru a oferi informații cu privire la oportunitățile viitoare de angajare. Agenția Națională pentru Educație finlandeză sprijină, de asemenea, eforturile regionale de prognoză, efectuate sub supravegherea consiliilor regionale. Scopul este de a orienta numărul de locuri de învățare și de formare raportat cât mai aproape de evoluția concretă a cererii de forță de muncă.

În general, există un grad ridicat de implicare a părților interesate în activitățile de anticipare a competențelor. **Sindicatul, angajatorii, consiliile regionale și reprezentanții instituțiilor de învățământ sunt implicate în proiecțiile de anticipare.** Responsabilitatea furnizorilor de educație de a anticipa și de a răspunde la schimbările de pe piața forței de muncă a crescut, pe măsură ce țintirea operațională și responsabilitatea de conducere au fost transferate universităților, universităților de științe aplicate și furnizorilor de VET. Furnizorii trebuie să joace un rol activ în abordarea nevoilor de competențe pe piața muncii la nivel național/regional. O gamă largă de proiecte naționale și regionale de anticipare și prognoză finanțate de UE sunt, de asemenea, realizate de organizații precum instituțiile de cercetare, organizații de pe piața muncii și din industrie, furnizori de VET, universități și universități de științe aplicate. Activitățile regionale de anticipare s-au dezvoltat deosebit de rapid în ultimul deceniu. Actorii cheie în aceste activități includ consiliile regionale, Centrele pentru Dezvoltare Economică, Transport și Mediu (Centre ELY), furnizorii de VET și instituțiile de învățământ superior.

Omnia, Autoritatea Comună pentru Educație din Regiunea Espoo este unul dintre cei mai mari furnizori de VET din Finlanda. Anticipează nevoile de competențe prin participarea la grupul de angajare a forței de muncă publice și a serviciilor de afaceri din Espoo. Omnia este reprezentată în întâlniri cu administrația muncii, unde primește feedback despre furnizarea de formare și informații anticipate din nevoile viitoare de formare. Furnizorul VET este, de asemenea, membru al „camerei de anticipare” (ennakointikamari) a regiunii capitalei, care cuprinde Camera de comerț din regiunea Helsinki, consiliul regional din Uusimaa, furnizori de VET, universități de științe aplicate, angajatori și companii din regiunea Uusimaa. De asemenea, colectează date privind nevoile de formare de la municipalitățile membre (Espoo, Kauniainen și Kirkkonummi) și utilizează datele naționale de anticipare.

Primele proiecte regionale de anticipare au fost lansate la începutul anilor 2000. Ministerele finanțează în mare parte prognozele de dezvoltare ale filialelor, care includ și cererea de pe piața muncii. Anticiparea competențelor influențează politicile guvernamentale privind VET, învățământul superior și educația adulților. Anticiparea competențelor are, de asemenea, un impact asupra planificării curriculumului în instituțiile VET și de învățământ superior.

Diseminarea datelor generate de exercițiile de anticipare a competențelor reprezintă un element important al activității menționate. Scopul este de a face rezultatele accesibile unui public larg (inclusiv factori de decizie, angajatori, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și tineri) printr-o serie de canale, inclusiv rapoarte, ateliere și publicații online.

Agenția Națională pentru Educație este responsabilă de anticiparea cantitativă. În acest scop a dezvoltat **modelul Mitenna pentru anticiparea cererii pe termen lung pentru nevoile de muncă și educație**. Modelul oferă date pe termen lung privind modificările cererii de muncă, risipa naturală a forței de muncă, cererea de forță de muncă calificată și nevoile de educație. Accentul se pune pe anticiparea cererii de muncă pe o perioadă de circa 15 ani.

Agenția Națională pentru Educație a coordonat un proiect privind competențele și aptitudinile viitoare, cunoscut sub numele de proiectul VOSE, între 2008 și 2012. Scopul acestui proiect a fost de a crea un model procesual pentru anticiparea nevoilor de competențe și abilități profesionale pentru viitor (cu 10 până la 15 ani înainte). Cunoștințele obținute prin acest model servesc diferitelor niveluri de învățământ, inclusiv vocațional, universitar de științe aplicate și învățământ universitar. Cunoștințele anticipative pot fi utilizate, de exemplu, în curriculum-ul național de bază, în planificarea curriculum-ului și în dezvoltarea conținutului educațional. Dezvoltarea modelului de anticipare a implicat partenerii sociali reprezentând sectoarele determinate (imobiliare și construcții, social și bunăstare și sănătate, turism și alimentație), reprezentanți ai instituțiilor de cercetare și ai diferitelor domenii ale educației, precum și experți din alte sectoare de interes. Modelul de anticipare creat în proiectul VOSE este utilizat acum în anticiparea calitativă a educației și formării. Modelul este utilizat pentru a anticipa nevoile de competențe în două până la trei domenii în fiecare an.

Forumul național pentru anticiparea competențelor (Osaamisen ennakkointifoorumi)¹⁰ servește ca organism de expertiză în anticiparea nevoilor educației pentru Ministerul Educației și Culturii și pentru Agenția Națională pentru Educație finlandeză. Forumul constă dintr-un grup de conducere, grupuri de anticipare și o rețea de experți. Sarcina este de a utiliza datele de anticipare în a analiza nevoile de competențe și abilități în schimbare și impactul acestora asupra dezvoltării educației, și de a promova interacțiunea educației și formării cu viața profesională. Grupurile de anticipare sunt formate din reprezentanți ai angajatorilor, angajaților, furnizorilor de educație, administrației educaționale, personalului didactic și cercetătorilor din fiecare domeniu. Grupurile de anticipare sunt implicate atât în activitatea de anticipare calitativă, cât și cantitativă.

Înainte de reforma din 2018, cerințele naționale de calificare pentru diferite calificări au fost actualizate în medie la fiecare 5 până la 10 ani. Din 2018, actualizarea calificărilor a devenit un proces continuu bazat pe nevoile în schimbare de pe piața muncii.

Punctul de plecare pentru actualizarea unei calificări poate fi schimbările în nevoile de competențe de pe piața muncii. Aceste schimbări pot duce la modificarea cerințelor de

¹⁰ <https://www.oph.fi/en>

calificare sau chiar a structurii calificărilor profesionale inițiale, suplimentare și de specialitate. Modificările aduse structurii de calificare necesită ca și cerințele de calificare să fie reînnoite. Procesul de pregătire a unui document de cerință de calificare durează de obicei unul până la doi ani.

Cerințele de calificare sunt elaborate sub conducerea Agenției Naționale Finlandeze pentru Educație, în cooperare cu angajatorii, angajații și sectorul educațional. Persoanele care desfășoară activități independente sunt reprezentate și în pregătirea cerințelor de calificare în domeniile în care activitatea independentă este predominantă. Cerințele de calificare determină unitățile incluse în calificare, eventualele specializări alcătuite din diferite unități, selecția unităților opționale pe lângă cele obligatorii, competențele profesionale necesare pentru fiecare unitate de calificare, liniile directoare de evaluare (ținte și criterii de evaluare) și modalitățile de demonstrare a competențelor profesionale.

Cerințele de calificare și actualizarea acestora

Cerințele de calificare și competențele profesionale formează baza pentru identificarea tipurilor de procese de muncă ocupaționale în care pot fi demonstrate și evaluate aptitudinile profesionale pentru o anumită calificare. **Când se inițiază o actualizare, Agenția Națională pentru Educație finlandeză înființează un proiect de calificare**, invitând să participe experți reprezentând angajații, angajatorii și profesorii din domeniu. În cursul activității sale, grupul de experți trebuie să consulte și alți experți din lumea muncii. Odată ce grupul de experți a finalizat o versiune preliminară a noilor cerințe de calificare, documentul este trimis reprezentanților sindicatelor, organizațiilor, lumii muncii și furnizorilor de VET pentru consultare. **În urma acestui proces, Agenția Națională pentru Educație adoptă cerințele de calificare ca reglementare obligatorie la nivel național.**

Calificările profesionale sunt structurate în mod modular; modulele cuprind unități de muncă sau activități întâlnite pe piața muncii. Fiecare unitate de calificare profesională acoperă un domeniu profesional specific care poate fi izolat într-o componentă independentă și evaluabilă. Cerințele de competențe profesionale determinate pentru fiecare unitate de calificare se concentrează pe funcțiile de bază ale ocupației, stăpânirea proceselor de operare și practicile ocupaționale din domeniul în cauză. Acestea includ, de asemenea, abilitățile necesare în general în viața profesională, cum ar fi abilitățile sociale și competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Educație finlandeză.

Planurile de evaluare a competențelor sunt pregătite de furnizorul de educație respectiv pentru fiecare program de formare sau calificare. Planul detaliază liniile directoare și procedurile adoptate de furnizorul de educație cu privire la implementarea evaluării competențelor

La începutul VET, obiectivele de studiu pentru dezvoltarea competențelor sunt înregistrate într-un plan de dezvoltare a competențelor personale pentru fiecare cursant. Un profesor întocmește planul împreună cu un cursant. Un angajator sau un alt reprezentant al

unui loc de muncă sau alt partener de cooperare poate participa, de asemenea, la pregătirea planului, atunci când este necesar. Planul include informații privind identificarea și recunoașterea învățării anterioare, dobândirea abilităților lipsă, demonstrații de competențe și alte demonstrații de abilități, precum și îndrumarea și sprijinul necesar. Învățarea anterioară dobândită în formare, viața profesională sau alte medii de învățare trebuie să fie recunoscută ca parte a calificării. Cursantul poate include, de asemenea, unități din curriculumul secundar superior general, alte calificări profesionale (inclusiv calificări profesionale suplimentare și calificări profesionale de specialitate) sau diplome din universitățile de științe aplicate în planul său de dezvoltare a competențelor personale. Planul poate fi actualizat în timpul studiilor ori de câte ori este necesar.

Reprezentanții pieței muncii participă la anticiparea nevoilor de competențe și educație atât la nivel național, cât și regional (prin grupuri de anticipare, comitete consultative și procese de consultare). La nivel regional, reprezentanți ai întreprinderilor participă la organizarea și planificarea formării. Acest lucru permite un feedback continuu de pe piața muncii. **În 2017, cele 30 de comitete naționale de educație și formare au fost înlocuite cu nouă grupuri de anticipare, reprezentând diferite domenii profesionale.** Membrii acestor grupuri sunt reprezentanți ai angajatorilor, angajaților și antreprenorilor independenți, precum și ai furnizorilor de VET, instituțiilor de învățământ superior, personalului didactic, cercetătorilor și administrației educației. Sarcinile lor includ:

- a) analiza nevoilor de competențe și abilități în schimbare și noi din viața profesională și implicațiile acestora asupra diferitelor niveluri de educație;
- b) oferirea de recomandări pentru dezvoltarea programelor VET;
- c) consolidarea cooperării dintre VET secundar superior și învățământul superior;
- d) furnizarea de recomandări autorităților publice privind noile nevoi de dezvoltare și cooperare între piața muncii și educație.

Stimulente pentru cursanți

Egalitatea de șanse este un principiu fundamental de lungă durată al politicii educaționale finlandeze. Situația elevilor, inclusiv circumstanțele lor financiare, nu trebuie să fie o barieră în calea participării la educație. Cea mai mare parte a ofertei de educație este finanțată din fonduri publice și este gratuită pentru elevii de la nivelurile preșcolare până la cele superioare. Sprijinul financiar este disponibil pentru cursanții de toate vârstele.

Principalele forme de sprijin sunt bursele de studii, stipendii / suplimente pentru locuințe, subvenții pentru transport și garanții guvernamentale pentru împrumuturile studenților. Primele două dintre acestea sunt beneficii lunare finanțate de guvern, în timp ce împrumuturile pentru studenți sunt acordate de bănci.

O bursă de studiu este disponibilă de îndată ce eligibilitatea pentru alocația pentru copii se termină, la vârsta de 17 ani. Suma lunară înainte de impozitare este cuprinsă între 38,50 EUR și 249,01 EUR, în funcție de vârstă, starea civilă și tipul de cazare.

Suplimentul pentru locuință acoperă 80% din chirie, dar nu poate depăși 201,60 EUR pe lună. Subvenția pentru transportul școlar este disponibilă și atunci când distanța dintre casă și școală depășește 10 km și costul lunar al călătoriei este de cel puțin 54 EUR.

Guvernul garantează că împrumuturile pentru studenți (cu unele excepții) sunt disponibile cursanților care primesc o bursă de studiu. O garanție de împrumut poate fi, totuși, acordată și cursanților care nu primesc o bursă de studiu: dacă locuiesc cu părinții / părintele și au vârsta cuprinsă între 18-19 ani și frecventează o instituție de învățământ de nivel secundar sau dacă au sub 17 ani și trăiesc singuri. Împrumuturile pentru studenți sunt disponibile de la băncile care operează în Finlanda. Banca de împrumut va verifica detaliile garanției împrumutului la instituția de asigurări sociale din Finlanda (Kansaneläkelaitos sau KELA) atunci când acordă un împrumut. Dobânda, rambursarea și alți termeni și condiții aplicabile împrumutului sunt convenite între bancă și cursant. Valoarea împrumutului este de 300 EUR pe lună (în învățământul secundar pentru cursanții sub 18 ani) sau 650 EUR pe lună (în învățământul secundar pentru studenții cu vârsta de 18 ani sau mai mult).

Deși învățământul secundar superior este gratuit, cursanții sunt obligați să-și cumpere propriile materiale de învățare (cărți, seturi de instrumente și orice alte materiale). Începând cu august 2019, se acordă un supliment de material de învățare de 46,80 EUR pe lună (echivalent cu aproximativ 1 400 EUR pentru trei semestre) pentru cursanții VET dacă:

- a) au între 17 și 19 ani și locuiesc cu părinții/tutorii lor;
- b) au 17 ani și locuiesc pe cont propriu;
- c) au sub 17 ani, iar venitul anual al părinților lor este mai mic de 41 100 EUR.

Toți salariații aflați într-un raport de muncă contractual și de serviciu public au dreptul la concediu de studii atunci când raportul de muncă cu normă întreagă cu același angajator a durat cel puțin un an. Durata maximă a concediului de studii la același angajator este de doi ani pe o perioadă de cinci ani. Dacă angajarea a durat mai puțin de un an, dar cel puțin trei luni, durata maximă a concediului de studii este de cinci zile. Studiile trebuie să fie supuse supravegherii publice. Concediul de studii este fără plată, dacă nu se convine altfel cu angajatorul.

Fondul pentru ocuparea forței de muncă, administrat de partenerii sociali ai pieței muncii finlandeze, sprijină dezvoltarea profesională a angajaților care duce la obținerea unei calificări. În 2015, fondul a acordat 157 milioane EUR sub formă de alocație pentru educația adulților și burse pentru angajații calificați.

Indemnizație pentru educația adulților

O indemnizație pentru educația adulților este disponibilă pentru angajații și persoanele care desfășoară activități independente care doresc să acceseze un concediu de studii de cel puțin două luni. Alocația reprezintă un drept legal și poate fi acordată unui solicitant care are un istoric de muncă de cel puțin opt ani și care lucrează pentru același angajator de cel puțin un an. Pentru a se califica pentru alocație, solicitantul trebuie să participe la studii care conduc la o calificare sau la o formare profesională continuă

organizată de o instituție de învățământ finlandeză sub supraveghere publică. Durata alocației este determinată pe baza istoricului de muncă al solicitantului și variază de la 2 la 15 luni. De la 1 august 2010, cuantumul indemnizației a devenit egală cu cuantumul indemnizației de șomaj în funcție de venituri. De exemplu, în 2019, pe baza unui salariu lunar de 2 000 EUR, un cursant va primi o indemnizație brută pentru studii de 1 185,34 EUR.

O bursă este disponibilă pentru cei care au absolvit o calificare profesională, continuă sau de specialitate. Valoarea bursei unice este de 390 EUR și este scutită de taxe. Bursa trebuie solicitată în termen de un an de la finalizarea calificării.

În funcție de acordul dintre angajator și angajat, un angajator care angajează un ucenic poate primi o compensație de formare pentru a acoperi costurile formării oferite la locul de muncă. Suma compensației care trebuie plătită angajatorului este convenită separat cu angajatorul și furnizorul VET, ca parte a fiecărui contract de ucenicie. Compensația medie pentru formare variază între 100 și 200 EUR pe lună pentru o calificare VET inițială și între 10 și 100 EUR pe lună pentru VET continuă. Este finanțat din fonduri municipale și este plătit fie de centrul local de ucenicie, fie de instituția de învățământ care oferă formare de ucenicie.

Îndrumare și consiliere

Îndrumarea și consilierea încep de la începutul educației de bază și continuă la toate nivelurile de educație. Îndrumarea și consilierea oferite în cadrul sistemului de învățământ sunt completate de serviciile de orientare oferite de oficiile publice de ocupare a forței de muncă. În VET secundar superior, consilierii de orientare au un rol cheie în coordonarea, planificarea și punerea în aplicare a orientării și consilierii. Cursanții VET au dreptul de a primi îndrumare și fiecare furnizor de VET are un consilier de orientare disponibil (furnizorii pot partaja acest serviciu).

Profesorii au, de asemenea, un rol important în oferirea de îndrumare pentru cursanți; îndrumarea este o parte integrantă a muncii tuturor profesorilor. Sarcina unui profesor este de a ghida și motiva cursanții să își finalizeze calificările, să-i sprijine în planificarea studiilor ulterioare, să-i ajute să-și găsească punctele forte și să-și dezvolte abilitățile de învățare. Îndrumarea și consilierea ar trebui să permită tuturor elevilor să obțină cele mai bune rezultate posibile pentru ei. **Îndrumarea la locul de muncă este coordonată de un formator calificat.** Profesorii care lucrează ca și consilieri de orientare în școlile finlandeze trebuie să aibă o calificare de formare a profesorilor la nivel de master, completată de studii în orientare și consiliere. Subiectele acoperite de orientare și consiliere includ diferite opțiuni de educație și formare, dezvoltarea capacităților cursanților de a face alegeri și soluții privind educația, formarea și viitoarea carieră. Sprijinul și îndrumarea educațională acoperă, de asemenea, domenii precum sprijinul pentru învățare în funcție de capacitatea individuală a cursantului, frecvența la școală și bunăstarea cursantului. Au existat puține schimbări majore în ceea ce privește orientarea și consilierea în ultimii ani, dar în cadrul reformei VET

din 2018 rolul său a fost subliniat. VET a fost făcut mai individual și mai flexibil pentru cursanți.

Nevoile individuale ale cursanților și competențele existente sunt luate în considerare în toate studiile profesionale. Pentru fiecare cursant este pregătit un plan de dezvoltare a competențelor personale, întocmit de profesor sau consilier de orientare împreună cu cursantul și, după caz, un reprezentant al lumii muncii. Planul identifică și recunoaște abilitățile dobândite anterior de către cursant și subliniază ce fel de competențe are nevoie cursantul și cum vor fi dobândite în diferite medii de învățare.

Pe lângă îndrumarea și consilierea referitoare la metodele și practicile de învățare, planul de dezvoltare a competențelor personale include informații despre măsurile de sprijin necesare. Sprijinul primit de un cursant poate include aranjamente speciale de predare și studiu din cauza dificultăților de învățare.

FRANȚA

Sistemul de educație și formare inițială acoperă cursuri generale, tehnologice și profesionale, inclusiv ucenicie. Face parte din sistemul general de învățare pe tot parcursul vieții și include:

- a) învățământul preprimar (nivel ISCED 0);
- b) învățământ primar pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 6 și 11 ani (nivel 1 ISCED);
- c) învățământul secundar inferior pentru elevii cu vârste cuprinse între 12 și 15 ani (nivel 2 ISCED);
- d) învățământul secundar superior pentru cursanții cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani (nivel 3 ISCED);
- e) învățământul terțiar nonuniversitar (nivel ISCED 5) și universitar (nivelurile ISCED 6 până la 8)¹¹.

Din 2019, elevii clasei a IX-a pot alege o orientare profesională pentru a descoperi mai multe meserii și a fi sfătuiți în decizia de a urma un curs profesional în liceu sau pentru a se pregăti pentru o certificare profesională într-un centru de învățare.

În învățământul secundar superior, cele trei programe de învățământ (generale, tehnologice și profesionale) conduc la un examen final în vederea obținerii diplomei de bacalaureat recunoscută la nivel național. Bacalaureatul general oferă acces la studii universitare și tehnologice în învățământul superior. Deținătorii unui bacalaureat tehnologic continuă, în general, spre programe de diplomă de studii superioare sau licențe profesionale de doi ani.

În cadrul cursului profesional este posibil să se obțină o primă certificare după 2 ani și să se intre pe piața muncii sau spre un curs de 3 ani care duce la bacalaureatul

¹¹ [Enseignement et formation professionnels en France: une brève description \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-education-in-france.aspx)

profesional, deschizând-se astfel calea către studii superioare în vederea obținerii unui certificat de tehnician superior. Studiile integrate în institutele universitare de tehnologie (IUT) conduc la o licență universitară în tehnologie după 3 ani, cu posibilitatea obținerii unei diplome universitare în tehnologie în anul II.

Programele de licență profesională (Cadrul european al calificărilor, EQF 6) și de master profesional (EQF 7) sunt oferite alături de studiile universitare de învățământ superior (nivelurile EQF 6 până la 8). Instituțiile de învățământ superior (înființate prin lege) formează un peisaj divers; oferă programe de licență, master și doctorat, precum și programe de învățământ superior cu ciclu scurt. Sectorul superior cuprinde universitățile publice și private, institutele de tehnologie anexate universităților, școlile mari, publice sau private și școlile de specialitate care oferă studii de specialitate în domeniile comunicației, artă, industrie, turism, comerț, transport, științe sociale și paramedical.

Furnizarea de educație și formare profesională reglementată de stat

Directorul național pentru certificări profesionale este coloana vertebrală a sistemului național de formare inițială și continuă. Acesta enumeră toate certificările recunoscute de stat și de partenerii sociali și atestă capacitatea de a exercita o activitate profesională sau de comerț. Calificările profesionale și cu orientare profesională sunt furnizate ca parte a educației inițiale și a uceniciei și pot fi, de asemenea, pregătite prin diferite forme de formare profesională continuă (secțiunea 2.3).

Formare profesională inițială

În educația și formarea inițială, fiecare cale pregătește cursanții pentru un examen care duce la o certificare. În licee și instituții de învățământ superior sunt oferite programe profesionale și orientate spre carieră, cu perioade de pregătire obligatorie în companii. Formarea la locul de muncă acoperă educația profesională teoretică și formarea practică (cursuri, lucrări practice în ateliere, în interior și în aer liber), un proiect concret și stagii de muncă. Ponderea pregătirii practice variază în funcție de tipul și nivelul de educație al programului. Atestările tehnologice și profesionale (nivelurile 3 până la 7 ale CEC) obținute în cadrul formării inițiale pot fi pregătite și în cadrul uceniciei, educației continue sau pot fi obținute prin validarea învățării non-formale și informale.

Programe de tehnologie în învățământul secundar superior

Studiile tehnologice cu orientare profesională, cu durata de 3 ani, îmbină învățământul general (secundar) și învățământul tehnologic de specialitate (primul și final) organizate în diferite serii și diverse domenii de activitate. La sfârșitul terminalului, cursanții promovează bacalaureatul tehnologic (BTn) la nivelul 4 al CEC. Titularii de BTn pot trece la programe de licență profesională sau studii superioare de tehnician în doi ani.

Programe profesionale secundare superioare

În învățământul secundar superior, învățământul și formarea profesională oferite în instituții publice sau private oferă curricule flexibile pentru a obține o primă calificare care să conducă la angajare și/sau formare profesională de nivel superior. Reforma școlilor profesionale din 2018 a modernizat furnizarea curriculumului pentru a-l alinia mai bine la nevoile de competențe ale economiei și a consolidat aranjamentele de orientare și consiliere în carieră. Programele combină educația generală (Matematică, Istorie și Geografie, Științe, franceză și engleză) cu discipline profesionale (cel puțin 50% din întregul program) și un stagiu de muncă de 12-22 săptămâni, în funcție de certificarea vizată.

În primul an se evaluează competențele de bază (franceză și matematică) în vederea identificării nevoilor de învățare, în timp ce disciplinele profesionale sunt structurate în jurul unui set de competențe comune într-o familie de meserii care cuprinde 14 meserii, specializarea nefiind aleasă până la sfârșitul anului. Cursanții urmează un dispozitiv specific de orientare pentru integrarea profesională (proiect de viitor) pe parcursul celui de-al doilea an și realizează un proiect multidisciplinar individual sau colectiv (capodopera) prin aplicarea tehnicilor profesionale, sociale sau non-sociale și stabilirea contactului inițial cu autoritățile locale.

Cursurile de 2 ani conduc la obținerea unui certificat de aptitudine profesională (CAP) nivel 3 CEC care atestă că titularul acestuia este calificat – calificările sunt pentru 180 de specialități în sectoarele industrial, comercial și de servicii; un număr de 9 calificări sunt pentru agricultură. În cursurile de 3 ani, cursanții se pregătesc pentru bacalaureatul profesional CEC nivel 4 (Bac Pro), care permite titularilor să practice o profesie (100 de specialități) și deschide accesul la programele de tehnicieni superioare. Deținătorii unui CAP sau un BacPro pot urma un program într-un an pentru a obține o mențiune suplimentară la nivelul 3 al CEC la una din cele 20 de specialități, respectiv la nivelul 4 la una din cele 30 de specialități.

Deținătorii unui CAP pot urma, de asemenea, un program de 2 ani pentru obținerea certificatului de meșteșuguri CEC nivel 4 (BMA), care atestă abilități specifice în tehnici tradiționale în peste 20 de specialități, sau pot merge în anul II de curs în 3 ani.

Toate calificările profesionale secundare superioare și postliceale sunt structurate în blocuri de competențe evaluabile. Din 2020, cursanții care și-au picat examenul profesional pot valida unul sau mai multe blocuri.

O perioadă opțională de mobilitate transnațională disponibilă în Modulul de stagiu profesional de bacalaureat (certificat EuroMobipro) a fost înlocuit cu un nou mecanism (MobilityPro) pentru mobilitatea internațională și extins la programul CAP și programele BMA (Cedefop și ReferNet Franța, 2020b). Criza COVID-19 a avut un impact negativ asupra implementării sale în 2020 și 2021.

CertIFICATELE DE TEHNICIAN SUPERIOR

Programele de certificat - tehnician superior (BTS) de doi ani oferă educație și formare specializată în peste 100 de specialități din sectoarele de servicii și industriale și includ un stagiu obligatoriu. Aceste programe sunt oferite în secția de tehnicieni superiori ai liceelor profesionale și atrag în principal absolvenți cu bacalaureat profesional. BTS (nivelul 5 al CEC) sunt structurate în blocuri de abilități. **Obiectivul BTS este intrarea imediată în viața profesională.**

De asemenea, este posibilă continuarea studiilor, în special în vederea obținerii unei licențe profesionale. În 2020/21, numărul cursanților înscriși la secția de tehnician superior a crescut cu 1,1% față de anul precedent.

Titlurile profesionale (TP) eliberate de Ministerul Muncii atestă că titularul și-a însușit competențele, aptitudinile și cunoștințele care permit exercitarea unei profesii. Acestea certifică dobândirea de competențe profesionale specifice pentru a promova accesul la angajare și dezvoltarea profesională a lucrătorilor. Ele pot fi obținute prin ucenicie, VAE și ca parte a educației continue. Există o gamă largă de programe de formare, destinate în principal persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajaților, oferite de organisme de formare publice și semipublice, precum Agenția Națională pentru Formarea Profesională a Adulților (AFPA) sau instituțiile publice locale de învățământ (Greta). TP-urile acoperă majoritatea sectoarelor (construcții, servicii personale, transport, alimentație publică, comerț, industrie) și sunt structurate în blocuri de competențe numite certificate de competențe profesionale (CCP).

CertIFICATELE DE CALIFICARE PROFESIONALĂ (CQP) SUNT CERTIFICĂRI SPECIFICE FIECĂRUI SECTOR, CREATE ȘI RECUNOSCUTE DE RAMURI PROFESIONALE, CARE ATESTĂ STĂPÂNIREA COMPETENȚELOR LEGATE DE O MESERIE. CQP-urile interprofesionale pot fi întocmite pentru două sau mai multe ramuri, pentru activități profesionale transversale sau conexe. CQP-urile pot fi obținute printr-o serie de programe concepute pentru diferite grupuri de cursanți (șomeri, angajați, persoane care desfășoară activități independente, grupuri specifice), care vizează în principal persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajații.

Până în 2018, CQP-urile nu erau legate de un nivel de calificare, ci erau clasificate separat în registrul național al certificărilor profesionale, pe sector de activitate. Din 2019, CQP-urile pot fi asociate cu un nivel de calificare și pot fi incluse în RNCP sau înregistrate în RS fără un nivel. France Competences¹², care gestionează RNCP și RS, este responsabilă de proces. Doar programele de formare care conduc la CQP-uri înregistrate în RNCP sau RS, și deci valabile la nivel național, pot fi finanțate prin contul personal de formare¹³.

Formare profesională în formarea continuă

¹² <https://www.francecompetences.fr/>

¹³ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et décret n° 14 du 8 janvier 2019, portant application des dispositions de la loi (chapitre IV, article 31).

Programele de lucru-studiu combină perioade de pregătire teoretică într-un centru de formare și pregătire practică într-o companie, printr-un contract pe durată determinată (CDD)/contract pe durată limitată (CDL) sau pe durată nedeterminată (CDI). În cadrul formării continue, se poate urma o ucenicie prin intermediul unui contract de profesionalizare sau a unei noi scheme de recalificare pentru angajații Pro A.

Sistemul contractelor de profesionalizare vizează tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani și solicitanții de locuri de muncă peste 26 de ani¹⁴. Programul de formare se desfășoară fie în cadrul companiei (dacă acționează ca centru de formare), fie într-un centru de formare agreat. Valoarea salariului depinde de profilul de studii și de vârsta cursantului. În cadrul acestui sistem, cursanții pot obține certificări recunoscute de stat înscrise în directorul național de certificări profesionale, certificate de calificare profesională create de partenerii sociali ai unei filiale; și certificări profesionale recunoscute în clasificările unui contract colectiv național. Planul 1 tânăr, 1 soluție pentru tineri oferă asistență financiară companiilor care recrutează personal în baza unui contract de profesionalizare.

Schema de recalificare sau promovare prin alternanță (Pro-A) a fost introdusă prin legea din 2018 și privește libertatea de alegere a viitorului profesional. Sistemul Pro-A urmărește să faciliteze consolidarea competențelor și recalificarea profesională a angajaților pentru a promova dezvoltarea lor profesională în perspectiva evoluției tehnologiilor care transformă ocuparea forței de muncă și economia. Operatorii de competențe (OPCO) acoperă total sau parțial costurile educaționale, precum și costurile de transport și cazare; acest sprijin corespunde unei sume forfetare fixate de ramurile profesionale. În funcție de contractul de ramură extins, remunerația angajaților poate fi acoperită în limita salariului minim. Durata pregătirii este între 6 și 12 luni; poate fi prelungit în funcție de certificarea solicitată (până la 24 de luni) sau în funcție de profilul de studii și vârsta cursanților (până la 36 de luni). Beneficiarii și certificările oferite în cadrul sistemului sunt definiți de ramurile profesionale.

Sprijin pe tot parcursul vieții și scheme de formare

Ca parte a obligației naționale a statului de a oferi oportunități de învățare pe tot parcursul vieții tuturor cetățenilor, angajatorii contribuie financiar la formarea continuă, iar angajații au dreptul la formare în timpul orelor de lucru. Programele de dezvoltare profesională și de formare a angajaților vizează sprijinirea dobândirii de noi competențe, inclusiv prin recunoașterea competențelor dobândite la locul de muncă; de asemenea, facilitează reorientarea profesională în funcție de evoluția locurilor de muncă și profesiilor și includ următoarele aspecte:

- a) planuri de dezvoltare a competențelor elaborate în funcție de nevoile întreprinderii;
- b) toate acțiunile de formare și sprijin eligibile pentru finanțare din contul de formare personală;

¹⁴ [Contrat de professionnalisation | Service-public.fr](https://www.service-public.fr)

- c) proiecte de tranziție profesională oferite printr-un sistem specific al contului de formare personală (TransitionsPro) (secțiunea 4.2.1);
- d) evaluările competențelor sunt efectuate în afara companiei de către furnizori externi și pot fi finanțate de către angajator, fonduri publice sau fonduri comune;
- e) validarea realizărilor învățării non-formale și informale (VAE) este accesibilă tuturor lucrătorilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, angajaților sau funcționarilor publici. Instruirea poate fi solicitată de către angajator (în timpul programului de lucru) sau de către angajat (prin concediu VAE plătit sau în afara programului de lucru pentru persoanele cu contract de muncă pe durată determinată);
- f) scheme de recalificare sau promovare a angajaților (Pro-A);
- g) programe de recalificare profesională pentru angajații a căror angajare este amenințată (tranziții colective, Transco) în vederea tranziției profesionale pentru a avea acces la locurile de muncă necesare economiilor locale.

Angajații pot beneficia și de un serviciu gratuit de consiliere pentru dezvoltare profesională (CEP) oferit de operatorii regionali pentru a defini **nevoile și aspirațiile de formare și carieră, care pot fi discutate cu angajatorul lor în timpul interviului profesional care are loc la fiecare 2 ani**. Lucrătorii independenți (fermieri, meșteșugari, independenți și profesii libere) pot beneficia de formare prin contribuții la organele de colectare care colectează fondurile și prin contul personal de pregătire. Solicitanții de locuri de muncă pot folosi un serviciu CEP gratuit pentru a-și determina nevoile de competențe și, astfel, să dezvolte și să mobilizeze acțiuni de formare prin contul personal de formare, să le fie recunoscute competențele profesionale de către VAE sau prin acumularea de blocuri de competențe pentru a obține o certificare profesională recunoscută.

Există sisteme specifice de îndrumare și sprijin pentru persoanele care au nevoie de sprijin social sau profesional personalizat (perioade de experiență de muncă, PMSMP; pregătire operațională pentru angajarea colectivă, POEC).

Regiunile finanțează și ele (și se pot asocia și partenerii sociali) acțiuni de formare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (în anumite cazuri deschise și angajaților) în domeniile dezvoltării profesionale, integrării sociale și profesionale sau obținerii unei certificări profesionale, precum și cursuri pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care sunt oferite de centrele locale de ocupare (dezvoltare profesională, adaptare la angajare, obținerea unei certificări).

Organizarea VET

Formarea profesională în Franța este o chestiune de responsabilități partajate între stat, regiuni și reprezentanții mediului de afaceri / patronal. Formarea profesională inițială și formarea profesională continuă sunt gestionate de diferite ministere care dezvoltă calificări și validează certificări profesionale la nivel național. Profesorii și formatorii de formare

profesională trebuie să îndeplinească anumite cerințe și există diferite surse și scheme de finanțare, în funcție de sfera acțiunilor de formare și de grupul de cursanți vizați.

La nivel de stat, formarea profesională inițială este reglementată în principal de Ministerul Educației Naționale, Tineretului și Sportului (învățământul și formarea profesională secundar superior) și Ministerul Educației Învățământului superior, cercetării și inovării (învățământul și formarea profesională superioară); alte ministere sunt responsabile pentru certificări și programe de formare profesională în jurisdicția lor (ministerele responsabile cu afacerile sociale, agricultură, cultură, apărare, finanțe și sănătate). Ministerele elaborează standarde pentru calificări profesionale în consultare cu reprezentanții întreprinderilor, definesc regulamentele de examinare și eliberează/eliberează calificări și diplome profesionale. De asemenea, oferă programe de formare profesională în instituțiile lor; recrutează, formează și plătesc cadrele didactice de formare profesională și monitorizează calitatea formării, rezultatele și resursele utilizate

Regiunile sunt responsabile pentru planificarea și coerența formării profesionale pe teritoriul lor, cu excepția ofertei de ucenicie. Acestea își definesc politicile în funcție de prioritățile economice și sociale locale, în consultare cu statul și partenerii sociali. Din 2019, au oferit un serviciu de orientare în carieră și informații școlilor profesionale și instituțiilor de învățământ superior cu privire la oportunitățile de învățare, formare și carieră pe teritoriul unității administrative respective.

Partenerii sociali sunt implicați sistematic în implementarea formării profesionale. Ei contribuie la dezvoltarea calificărilor în funcție de nevoile pieței muncii; participă la comisiile de examinare; oferă formare la locul de muncă; și contribuie financiar la formarea profesională inițială (programe de formare tehnologică și profesională) prin plata taxei de ucenicie.

Comisia Națională pentru Negociere Colectivă, Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (CNNCEFP) emite avize cu privire la proiectele de legi (legi, decrete, ordonanțe) privind politicile de ocupare a forței de muncă, orientări, politici de formare profesională inițială și continuă, **precum și asupra planurilor de formare finanțate. prin apeluri organizate de stat.**

Furnizori de formare profesională inițială

Formarea profesională inițială este oferită de la liceu până la studii superioare în instituții publice și private. Ministerul Educației Naționale, Tineretului și Sportului este responsabil de formarea profesională inițială la nivel secundar; Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării este responsabil pentru formarea profesională inițială la nivel superior. Învățământul agricol, care este responsabilitatea Ministerului Agriculturii, este oferit în unități de învățământ public sau în centre de învățământ agricol, deschise cursanților din anul III de facultate și în instituții de învățământ superior.

În 2020, programe profesionale au fost oferite de către 1.362 de licee profesionale (800 de unități publice și 562 de unități private). Cadrele didactice sunt specializate în

predarea ciclului II de învățământ secundar (fluxul general), predarea filierei tehnologice sau predarea filierei profesionale. Liceele polivalente oferă programe generale și tehnologice, precum și o secție de formare profesională. Învățământul profesional este oferit și în CFA.

Sistemul de învățământ superior acoperă o mare diversitate de unități al căror statut juridic este definit în [Codul educației](#) francez. Învățământul superior este gratuit: doar statul poate elibera titluri și diplome universitare recunoscute la nivel național. O diplomă aprobată de stat este o etichetă de calitate și dă acces la modelul LMD, care oferă diplome de licență, master și doctorat recunoscute la nivel național și internațional. Instituțiile private de învățământ superior pot emite diplome de licență și master dacă sunt acreditate (etichetate de stat) prin intermediul Comisiei naționale de evaluare a pregătirii și diplomelor manageriale (CEFDG).

Scopul formării profesionale continue este de a asigura trasee de carieră și acces la locuri de muncă. Există o serie de instituții publice și private care oferă programe de învățare pe tot parcursul vieții cu diferite obiective. **Finanțarea pentru formarea profesională continuă și ucenicie este coordonată de France Competences.** Mecanismele de finanțare existente și organismele de finanțare variază în funcție de grupul țintă (angajați, persoane în căutarea unui loc de muncă, tineri, lucrători independenți, funcționari publici). Furnizorii de formare, inclusiv centrele de formare pentru ucenicie, trebuie să aibă calitatea serviciilor lor certificate până în 2022 dacă oferă formare finanțată din fonduri publice și fonduri mutuale.

Politicile naționale de ucenicie sunt dezvoltate și implementate în cadrul unui sistem cvadripartit, atribuind responsabilități comune și roluri distincte statului, regiunilor și partenerilor sociali (angajatorii și sindicatele):

- a) **la nivel de stat, dezvoltarea politicilor naționale revine în responsabilitatea Ministerului Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Integrării.** Reforma educației continue din 2018 a prevăzut crearea de noi mecanisme de guvernare și finanțare pentru formarea profesională continuă și ucenicie, coordonate de France Competences. Ministerul Educației Naționale, Tineretului și Sportului și Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării gestionează rețele de instituții publice pentru învățarea pe tot parcursul vieții;
- b) **regiunile asigură coordonarea politicilor naționale de sprijinire a ocupării forței de muncă și dezvoltă propriile politici de formare continuă pe teritoriul lor**, implementate de:
 - i. direcțiile regionale pentru economie, ocupare, muncă și solidaritate (DREETS), care raportează Ministerului Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Integrării, înființate în 2021 pentru a servi drept interlocutori pentru tot ceea ce ține de politicile de ocupare în favoarea muncii sociale și profesionale; politici de integrare, precum și de educație continuă;

- ii. agențiile locale ale serviciului public național de ocupare a forței de muncă (Pôle Emploi) pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- iii. misiunile locale, care sunt servicii locale care ajută persoanele cu vârste între 16 și 25 de ani care se confruntă cu dificultăți de integrare socială și profesională;
- iv. rețeaua națională de angajare a persoanelor cu dizabilități (Cap emploi) (Cedefop, 2020a).

Regiunile coordonează, finanțează și implementează serviciile centrelor regionale de formare și orientare în colaborare cu Comitetul Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă, Formare și Orientare Profesională (CREFOP), cu scopul de a sprijini ocuparea forței de muncă și creșterea economică la nivel local. Din 2019, nu mai sunt regiunile cele care gestionează formarea ucenicilor, ci France Competences și partenerii sociali.

Partenerii sociali au un rol esențial în reglementarea, politicile și finanțarea programelor de învățare pe tot parcursul vieții în cadrul formării continue. Aceștia semnează acorduri interprofesionale cu scopul pentru a pregăti reforme (dacă este necesar) și sunt luate în considerare în inițiativele legislative și de reglementare. Aceștia gestionează operatorii de competențe - organizați pe sectoare profesionale - și participă la comisiile de examinare.

France Competences este o instituție publică națională care implementează politici de formare profesională și ucenicie, fiind creată prin [Legea din 2018 pentru libertatea de a-și alege viitorul profesional](#) (articolul 36). Reprezintă o unitate publică unică, cvadripartită, aflată sub supravegherea ministrului însărcinat cu formarea profesională. France Competences a înlocuit și absorbit mai multe organisme naționale responsabile cu implementarea, furnizarea și finanțarea educației și formării profesionale. Misiunile sale principale constau în:

- a) stabilește și asigură relevanța pentru piața muncii a calificărilor profesionale care urmează să fie înregistrate sau actualizate în registrul național al calificărilor profesionale, precum și în directorul specific al altor calificări;
- b) repartizează fondurile comune între diferitele programe de formare și asigură redistribuirea acestora și egalizarea fondurilor pentru ucenicie între operatorii de competențe (OPCO) și regiuni;
- c) să opereze un serviciu de consiliere pentru dezvoltarea carierei pentru angajații din sectorul privat;
- d) să acționeze ca instituție principală pentru problemele legate de calitate, alături de Uniunea Europeană, să selecteze și să acrediteze organismele de certificare care pot emite certificarea de calitate Qualiopi furnizorilor de educație continuă;
- e) să asigure funcționarea unui serviciu de mediere gratuit între beneficiarii schemelor de dezvoltare profesională ale Transitions Pro și CEP și operatorii responsabili cu furnizarea acestor servicii.

Operatori de calificare

Din anul 2019, operatorii de competențe (OPCO, denumit anterior OPCA), 11 la număr, reprezintă organisme mixte organizate pe sectoare de activitate profesională, gestionate de partenerii sociali și supravegheate de France Competences. Ei distribuie fonduri pentru formare, inclusiv pentru programele de lucru-studiu, încurajează managementul de perspectivă a competențelor în IMM-uri, ajutându-le să-și definească nevoile de formare și competențe și oferă sprijin tehnic ramurilor profesionale în dezvoltarea formării, programe și certificări profesionale. Printre alte misiuni, **operatorii de competențe pot ajuta IMM-urile care angajează mai puțin de 50 de persoane să beneficieze de fonduri mutuale pentru a dezvolta programe de formare pentru angajații lor.**

Furnizori și organizații de formare profesională continuă

Piața de formare din Franța nu este reglementată: orice persoană fizică sau juridică poate oferi formare. Persoanele vizate sunt înregistrate oficial de către serviciile competente ale Ministerului Muncii (DREETS) și o listă actualizată zilnic poate fi consultată online de către public; există peste 48.000 de organizații de formare publice și private. În timp ce furnizorii privați oferă 80% din formare, restul de 20% este oferit de instituții de formare publice și semi-publique. Companiile pot oferi acțiuni de formare angajaților lor atunci când au un departament intern de instruire sau folosesc serviciile furnizorilor externi de servicii. Din 2019, orice companie din sectorul privat are și posibilitatea de a-și crea propriul centru de formare a uceniciei.

Furnizorii de formare publici și demi-publici sunt enumerați mai jos:

- a) Greta - grupuri de instituții de învățământ public din subordinea Ministerului Educației Naționale, Tineretului și Sportului - se numără printre principalii furnizori publici de programe de formare continuă. În cadrul celor 137 Greta care au fost create în toată țara, cursanții se pot pregăti pentru certificări profesionale (CAP, bacalaureat vocațional, BTS), fie urmând cursuri într-o unitate, fie angajându-se într-un contract de profesionalizare (învățare). Programele sunt, în general, finanțate prin programele de formare ale companiilor pentru angajații lor sau, în cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, de către regiuni sau serviciile publice regionale de ocupare a forței de muncă;
- b) Universitățile prin serviciile lor departamentale de educație continuă;
- c) Agenția Națională pentru Formarea Profesională a Adulților (AFPA) este o agenție cvadripartită (de stat, consilii regionale, parteneri sociali), care dispune de 158 de centre de formare în toată țara care oferă formare persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel încât aceștia să poată dobândi noi

calificări și să obțină accesul la angajare, precum și angajații pentru a-și promova dezvoltarea profesională;

- d) Conservatorul Național de Arte și Meserii (CNAM) este o instituție publică de învățământ superior care coordonează 20 de centre regionale și aproximativ 200 de centre de formare în țară. Acestea din urmă oferă programe de educație și învățare profesională continuă, inclusiv cursuri online (Massive Open Online Courses, MOOC), programe de tehnologie și cercetare și activități culturale științifice și tehnice;
- e) institutele de formare, sub supravegherea Ministerului Agriculturii, oferă formare în favoarea tranziției profesionale și a dobândirii de competențe transversale sau profesionale.

Pe lângă organismele publice, școlile consulare din subordinea Camerelor de Comerț și Industrie (CCI) administrează 186 de centre de formare care oferă diverse cursuri de formare, în special în domeniile comerțului, afacerilor și managementului. Diverse CCI-uri oferă cursuri tehnice de nivel superior și programe de antreprenoriat.

Există sisteme de sprijin pentru lucrătorii și șomerii care doresc să fie îndrumați în dezvoltarea unui plan de formare și carieră sau în validarea competențelor lor, cum ar fi proceduri de orientare, sprijin pentru angajare, evaluarea competențelor și validarea experienței dobândite (VAE):

- a) centrele de evaluare a competențelor oferă posibilitatea oricărei persoane angajată în viața profesională (angajați, funcționari publici, lucrători independenți, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane cu dizabilități) să reflecteze asupra abilităților și aspirațiilor lor de a urma cursuri de formare, să inițieze un proces de validare a experienței dobândite (VAE) sau să dezvolte un plan de dezvoltare a carierei. Acest serviciu este finanțat din fonduri publice sau fonduri comune, în funcție de schema de finanțare adoptată de beneficiar;
- b) Centrele de asistență pentru validarea experienței VAE oferă informații, îndrumări și consiliere persoanelor care doresc să înceapă un proces VAE în vederea obținerii certificării. Serviciile de informare și consiliere în cadrul RPL funcționează la nivel regional pentru diferite grupuri. Serviciile de suport pentru procedurile de certificare pot fi oferite fie de către organismul de certificare, care include institutele cărora le-a delegat competența de a elibera propriile certificări, fie de către orice alt furnizor;
- c) operatorii CEP oferă servicii de orientare și consiliere în carieră în vederea dezvoltării profesionale a populației active.

Finanțarea pentru educația și formarea profesională

Cheltuielile publice pentru educație, ca procent din PIB, sunt peste media UE (5,1% în Franța, 4,6% în UE-27 în 2019), dar rămân sub nivelurile de dinainte de 2019 (5,7% în Franța în 2009). În timp ce în perioada 2010-2018 finanțarea pentru învățământul secundar

a scăzut cu 7% (-1% în medie în UE), aceasta a fost mai mare în Franța decât media UE în 2018 (39,7% și, respectiv, 37,1%).

Finanțarea educației include:

- a) activitate de predare și formare (inclusiv în domeniul uceniciei);
- b) cercetare administrativă și educațională;
- c) alimentație și cazare;
- d) consiliere și servicii medicale;
- e) transport, cumpărare de cărți și alte materiale educaționale.

Cheltuielile totale au fost estimate la 160,5 miliarde EUR (2019), inclusiv:

- a. 86% pentru învățământul general, tehnologic și profesional;
- b. 7,2% pentru *catering* și cazare;
- c. 2,1% pentru cheltuielile generale de administrare;
- d. 1,9% pentru papetărie și manuale;
- e. 1,6% pentru transportul școlar.

Statul este principalul organism de finanțare pentru educație și formare inițială (54,9%), majoritatea fondurilor fiind alocate de Ministerul Educației Naționale, Tineretului și Sportului, Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării (51,7%) și alte ministere. (3,2%). Urmează regiunile (23,1%), gospodăriile (11,3%), întreprinderile (9%) și alte organisme publice (1,6%).

Principala sursă de finanțare pentru educația continuă și ucenicie este aportul firmelor la organele comune de colectare și din taxa de ucenicie. **În 2018, ponderea cheltuielilor întreprinderilor în toate finanțările pentru formarea continuă a fost de 31,2%, în creștere cu 7,7% față de anul precedent.** Celelalte contribuții provin de la regiuni (16%, 8,6%), Stat și alte entități teritoriale (15%, +2,9%), Serviciul Public Național de Ocupare (SPE) și alte cheltuieli publice generale (9,2%, -11%) și cheltuieli personale (5,5%). Cheltuielile efectuate de administrația publică pentru formarea personalului propriu au constituit 23,1% și au crescut cu 2,7%.

France Competences coordonează colectarea fondurilor (din ianuarie 2022, colectarea este asigurată de Urssaf) și asigură redistribuirea acestora precum și egalizarea fondurilor de învățare între operatorii de competențe și regiuni; evaluează acțiunile desfășurate de operatorii de competențe (OPCO, secțiunea 2.4.3.2), evoluția costurilor și poate alerta statul asupra oricăror defecțiuni.

Operatorii de competențe redistribuie fondurile (colectate de France Competences prin diverse organisme) în scopul finanțării uceniciei; 329 de ramuri profesionale sunt împărțite în 11 OPCO (nouă sectoriale și două interprofesionale).

Regiunile, la rândul lor, finanțează formarea prin două programe care vizează adaptarea ofertei de formare la nevoile lor economice și sociale: contractul pentru planul regional de dezvoltare a formării și îndrumării profesionale (CPRDFOP) și pactele regionale de investiții în competențe 2019-22.

Filialele profesionale ajută microîntreprinderile și IMM-urile să întocmească o listă a nevoilor viitoare de competențe și resurse umane prin intermediul unui plan de viitor de gestionare a forței de muncă și competențe (GPEC).

Asociațiile Transitions Pro sunt comisii mixte ale asociațiilor interprofesionale regionale (CPIR) administrate de partenerii sociali și aprobate de stat. Ei dezvoltă și finanțează proiecte de tranziție și recalificare profesională, analizează nevoile de competențe ale economiilor locale și informează publicul cu privire la activitățile serviciului regional de consiliere pentru dezvoltare profesională și promovează obținerea de certificări interprofesionale, în special prin intermediul sistemului Certificare Cléa care atestă stăpânirea cunoștințelor de bază și a abilităților profesionale, inclusiv a competențelor digitale.

Angajatorii finanțează formarea profesională continuă și ucenicia, în principal prin taxa de ucenicie (0,68% din statul de plată al companiei) și contribuția la formarea profesională continuă (1% din statul de plată, 0,55% pentru microîntreprinderile cu mai puțin de 11 angajați) plătite dintr-o singură dată. O contribuție suplimentară pentru ucenicie (CSA) se aplică companiilor cu peste 250 de angajați și care angajează mai puțin de 5% dintre ucenici din forța de muncă; o contribuție este dedicată și finanțării contului de pregătire personală pentru acțiuni de formare care vizează angajații cu contracte pe perioadă determinată. Angajatorii pot oferi, de asemenea, finanțare directă pentru acțiunile de formare pentru angajații lor.

Programele de formare pentru tineri (în principal ucenicie) reprezintă o investiție importantă; sunt urmate de programe de formare pentru angajații din sectorul privat, funcționarii publici și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Anticiparea nevoilor de competențe

La nivel național, anticiparea competențelor este asigurată de Ministerul Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Integrării, în principal prin Direcția de Coordonare a Cercetării, Studiilor și Statisticii (Dares), și de France Stratégie, o instituție autonomă aflată sub raportul prim-ministrului. Ministerul Muncii finanțează parțial cercetarea la nivel sectorial și regional prin contracte de studii prospective.

Centrul de Studii și Cercetare a Calificărilor (Céreq) și France Stratégie realizează studii privind evoluția sectoarelor pe baza anchetelor și publică rapoarte în fiecare an. Céreq desfășoară un sondaj privind impactul crizei de sănătate asupra pieței muncii, accesul la sisteme de formare pentru angajați, ca parte a acțiunilor finanțate în cadrul PIC multianual. În 2021, Strategia Franței și Dares au desfășurat împreună un exercițiu de prognoză a nevoilor de competențe și a dinamicii locurilor de muncă, a formării și calificărilor necesare pe piața muncii până în 2030 (Prospective des Métiers et Qualifications: Horizon 2030). Prin participarea lor la Rețeaua Skills Jobs Network (REC) administrată de Strategia Franței, statul, partenerii sociali, regiunile și observatoarele ramurilor profesionale lucrează colectiv la nevoile specifice fiecărei profesii și anticiparea competențelor.

France Competences contribuie la identificarea și analiza nevoilor de competențe în sectoare prin publicarea și promovarea lucrărilor observatoarelor prospective de meserii și calificări (OPMQ), gestionate de ramurile profesionale; în fiecare an, ea întocmește o listă a profesiilor emergente sau aflate în schimbare rapidă.

Operatorii de competențe contribuie la anticiparea competențelor pe piața forței de muncă, ajutând companiile și sectoarele profesionale să instituie un management de perspectivă a locurilor de muncă și a competențelor și ajutând ramurile profesionale să elaboreze calificările. Aceștia sprijină companiile în planificarea formării de ucenicie și sprijină IMM-urile în definirea competențelor și nevoilor lor de formare.

Rețeaua Carif-Oref¹⁵ oferă sisteme regionale de analiză și cercetare privind relația dintre angajare, formare și calificările necesare. Folosind datele furnizate de părțile interesate naționale și regionale din domeniul educației și formării profesionale, aceștia efectuează cercetări și oferă expertiză pentru a anticipa schimbările economice și competențele pentru viitor. Acestea se concentrează în principal pe nevoile de formare, tendințele de ocupare a forței de muncă, legăturile dintre ocuparea forței de muncă și formare, abordările sectoriale și mobilitatea muncii și dezvoltarea economică.

Promovarea atractivității și excelenței în educația și formarea profesională. Campus-ul de meserii și calificări

Campus des métiers et des qualifications este o inițiativă emblematică a Ministerului Educației Naționale, Tineretului și Sportului și a Ministerului Învățământului Superior, Cercetării și Inovării, care reflectă nevoia de a satisface cerințele existente în materie de competențe și tendințele viitoare în ceea ce privește noile competențe care apar în piața muncii. Campusurile de cariere și calificări reunesc instituții profesionale secundare și superioare, companii, centre de învățare și centre de cercetare, care lucrează într-un anumit sector economic, pentru a promova sinergiile și colaborarea în domeniul inovației și creării de locuri de muncă în economiile locale.

De la lansarea din 2014, 95 de campusuri au fost create în toate regiunile Franței continentale și în departamentele de peste mări; obiectivele au în vedere 12 sectoare de dezvoltare și crearea de locuri de muncă. Certificarea unui Campus se acordă pe o perioadă de 5 ani de către o comisie formată din reprezentanți ai autorităților regionale responsabile pentru educație și ai Asociației Regiunilor din Franța (ARF), precum și reprezentanți ai Ministerului Educației Naționale, Tineretului și Sportului, Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării și Ministerul Economiei, Finanțelor și Recuperării.

În cadrul reformei sistemului de educație continuă din 2018, a fost creată o nouă etichetă de „excelență” pentru campusurile de meserii și calificări, care pune accent pe provocările unui anumit sector economic la nivel național, precum și pe internaționalizarea formării (cinci dintre cele 11 criterii de etichetare reflectă categoria „Excelență”); 45 de

¹⁵ [Accueil | Réseau des Carif-Oref \(intercariforef.org\)](http://Accueil | Réseau des Carif-Oref (intercariforef.org))

campusuri de excelență au fost în vigoare în 2021. Această măsură este finanțată prin programul de investiții (PIA).

Marca „liceu profesional”

Unitățile din ciclul II de învățământ secundar profesional și tehnologic pot primi denumirea de „liceu profesional”. Această inițiativă își propune să încurajeze parteneriatele cu economia locală, autoritățile regionale responsabile de educație (academii) și de ocuparea forței de muncă, serviciile regionale ale SPO și serviciile de orientare profesională (misiuni locale), precum și să promoveze educația și formarea profesională ca un mijloc atractiv și atractiv. parcurs de învățare de calitate în sistemul de învățământ inițial. Această denumire este acordată de rectorul Academiei pe o perioadă de 5 ani. În 2020, 957 de licee profesionale au primit această marcă. Liceele profesionale oferă diverse posibilități de formare și dobândire a unei certificări recunoscute: formare profesională inițială în școală sau în program de lucru-studiu, educație continuă pentru persoanele angajate în viața profesională, validarea rezultatelor învățării.

Stimulentele pentru cursanți

Contul personal de pregătire(CPF), în vigoare din anul 2015, permite lucrătorilor, de-a lungul carierei lor profesionale, să își exercite dreptul individual la formare și certificare. Oricine este în activitate primește în fiecare an credite de training pe care le poate folosi pentru a urma acțiunile de formare. Din 2019, în urma reformei guvernării și a finanțării educației continue, sistemul a fost digitalizat și este creditat în euro. Utilizatorii își pot accesa contul personal de *training* și îl pot activa printr-o aplicație mobilă și o platformă online (contul meu de training), să fie informați despre creditele lor, precum și despre programele și cursurile de formare pe care le au la dispoziție. Peste 18 milioane de profiluri au fost deja activate printre conturile create. Angajații cu normă parțială au aceleași drepturi de formare ca și angajații cu normă întreagă și au, de asemenea, opțiunea de a-și folosi creditele de formare în timp ce sunt șomeri. Sumele, modalitatea de finanțare și programele eligibile în cadrul CPF sunt stabilite prin lege. Toate programele de orientare și formare profesională care promovează (re)integrarea pe piața muncii sunt eligibile pentru finanțare în cadrul schemei. În 2020, persoanele și-au folosit CPF în principal pentru a urma cursuri de certificare (aproximativ trei sferturi din toate acțiunile de formare); celelalte au vizat permisul de conducere (15%), formarea în crearea sau preluarea unei afaceri (8%), evaluarea competențelor (<2%) și procedura VAE (<1%).

Tranziția profesională CPF este un mecanism specific care permite angajaților să acceseze modalități de recalificare pe termen lung în vederea reorientării sau tranziției profesionale și să beneficieze de concedii speciale în cazul în care această formare ar fi asigurată, integral sau parțial, în timpul programului de lucru. Candidații, selectați de un comitet mixt interprofesional regional (Tranziții Pro), se înregistrează pentru o acțiune de formare prin mobilizarea de credite din CPF, care sunt completate cu finanțare în cadrul

Tranzițiilor Pro. În cazul în care contractul de muncă este suspendat pe durata pregătirii, timpul alocat pregătirii este asimilat timpului efectiv de muncă în scopul calculării concediului plătit și vechimii. Remunerația beneficiarului în perioada de formare este menținută (parțial sau nu, în funcție de contract) și plătită fie de către angajator, care este apoi rambursat de respectiva asociație Transitions Pro (companii cu minim 50 de angajați), fie direct de către un comitet mixt interprofesional regional (companii cu mai puțin de 50 de angajați).

Asistență de formare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

Serviciul public național de ocupare a forței de muncă (Pôle Emploi) achiziționează în mod regulat locuri de formare în diferite organizații de cu acest specific. Selectează și finanțează programe de formare care promovează dezvoltarea competențelor la nivel local, în sectoare vizate ale economiei unde există o cerere insuficientă de locuri de muncă (locuri de muncă deficitare). Cei care caută un loc de muncă beneficiază, în limita beneficiilor lor de ajutor de șomaj, de o indemnizație de formare de la Pôle Emploi sau de la consiliul regional și, în anumite condiții, de asistență pentru îngrijirea copiilor și pentru transport.

Există multe tipuri de ajutoare de formare destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care doresc să angajeze (finanțare) și să desfășoare proiecte de formare, mobilitate profesională și dezvoltare a carierei sau să se angajeze într-un proiect antreprenorial. Sprijinul financiar pentru programele de formare de certificare și non-certificare include:

- a) ajutor individual pentru formare (AIF) care poate fi combinat cu acțiuni de formare eligibile în cadrul CPF;
- b) procedurile VAE și evaluările competențelor, precum și alte programe care nu sunt eligibile pentru finanțare în cadrul CPF;
- c) programe aprobate de SPO pentru a dobândi competențele necesare pe piața muncii și a reveni la angajare (acțiune de formare convențională a Pôle Emploi, AFC);
- d) cursuri de formare oferite de serviciile consiliilor regionale (finanțate sau nu de CPF) pentru îmbunătățirea competențelor existente;
- e) alte ajutoare de formare care vizează dobândirea de competențe specifice înainte de începerea muncii și care nu conduc la certificare (formare pregătitoare pentru recrutare, AFPR; pregătire operațională pentru angajarea individuală, POEI).

Programele de asistență țintită și căile personalizate pentru integrarea profesională a tinerilor șomeri de lungă durată sub 26 de ani (sub 30 de ani în cazul persoanelor cu dizabilități) sunt în vigoare în cadrul planului pentru sprijinul tinerilor "1 tânăr, 1 soluție".

Subvenții publice pentru întreprinderi

Există diverse subvenții publice, urmărind diferite obiective, sprijinirea capacității întreprinderilor, în special a întreprinderilor mici și microîntreprinderilor, de a oferi formare angajaților lor. **Creditele naționale pot fi acordate de către Ministerul Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Integrării companiilor pentru a încuraja și ajuta IMM-urile să își anticipeze nevoile de resurse umane** și pentru a permite serviciilor publice de ocupare a forței de muncă să ajute persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă prin sprijinirea schimbărilor economice și asigurarea căilor de carieră. **Schema FNE-Formation oferă ajutor de stat companiilor pentru formarea angajaților cu fracțiune de normă** (plan de formare) și adaptarea acestora la noi locuri de muncă, datorită inovației tehnologice și schimbărilor în producție. Pentru a anticipa consecințele crizei de sănătate COVID-19, au fost alocate fonduri suplimentare în cadrul planului național de redresare, cu scopul de a lărgi gama de companii eligibile pentru ajutor de stat și de a garanta furnizarea de formare și acces la certificări.

Începând din 2021, obiectivele și metodele de finanțare sunt restructurate pentru a acoperi programe de durată mai lungă (până la 12 luni), modalități flexibile de formare (față în față, la distanță sau la locul de muncă). Au fost create ajutoare de formare în afaceri pentru integrarea profesională și consolidarea competențelor lucrătorilor cu dizabilități, accesibile prin intermediul asociației care gestionează fondul de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități (Agefiph).

Ajutor pentru învățare

Subvențiile regionale sau guvernamentale încurajează încheierea de contracte de ucenicie, care reprezintă o prioritate majoră a politicilor publice pentru angajarea tinerilor. Se oferă ajutor financiar pentru a încuraja companiile să recruteze ucenici:

- c) scutirea totală sau parțială de taxe sociale pentru contractele de ucenicie;
- d) costurile de formare a maiștrilor meseriași sunt suportate de operatorii de calificare;
- e) companiile care angajează 250 de persoane sau mai mult beneficiază de un stimulente financiar suplimentar, sub forma unui bonus de stagiu, care se acordă dacă depășesc pragul minim pentru angajații cu contracte de muncă-studiu;
- f) o subvenție unică (ajutor unic) este disponibilă pentru întreprinderile mici cu mai puțin de 250 de angajați care recrutează un tânăr în baza unui contract de ucenicie, cu condiția ca acesta din urmă să întocmească o certificare de nivel maxim de bacalaureat (certificări de formare inițială); la nivelul CEC 4 sau mai mic). Acest ajutor se referă la contracte semnate în 2019 și 2020 și din 2022;
- g) asistență excepțională prin planul 1 tânăr, 1 soluție, pentru firmele care încheie contracte de ucenicie.

Îndrumări și consiliere

Responsabilitatea pentru serviciul public de orientare pe tot parcursul vieții este împărțită între stat și regiuni. Statul definește cadrul politic și gestionează serviciul public de orientare (SPO), precum și sistemele de orientare profesională în învățământul public, în timp ce regiunile implementează politici de orientare în cadrul misiunii lor prin rețelele locale de orientare (orientarea publică regional - SPRO).

Cadrul național de referință pentru partajarea competențelor între stat și regiuni în ceea ce privește orientarea profesională a elevilor, studenților și ucenicilor, detaliază noile responsabilități ale regiunilor în ceea ce privește serviciile de informare și sprijinul profesional pentru cursanți în formarea inițială.

„Parcours avenir” este un serviciu individualizat de orientare profesională destinat cursanților din învățământul secundar (din clasa a VI-a până la a XII-a) și care își propune să deceleze și să îndrume alegerile educaționale ale acestora și să asigure o tranziție optimă între învățământul secundar inferior și superior. Prezintă o abordare integrată a orientării profesionale și a managementului carierei, în sensul că îi ajută pe cursanți să-și dezvolte treptat abilitățile necesare pentru a crea un proiect de orientare educațională și profesională.

Există diferite mecanisme:

- a) lecții practice interdisciplinare (EPI) oferite începând cu a 6-a;
- b) o inițiere în orientarea profesională („al treilea prepa-métier”) pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la învățământul secundar superior și/sau la oportunitățile de ucenicie;
- c) un stagiu obligatoriu într-o companie;
- d) centre de stagiu administrate de academii/districte locale, pentru a asigura locuri suficiente în afacerile locale pentru studenți;
- e) evenimente promoționale organizate prin parteneriate locale, proiecte dirijate, sesiuni de informare etc.
- f) un program de orientare de 2 săptămâni dedicat tranziției între învățământul secundar superior și învățământul superior (săptămânile de orientare);
- g) InserJeunes, un program profesional de informare și orientare pentru cursanții din filiera profesională;
- h) un program de orientare/consiliere (Les Cordées de la Réussite), care pledează pentru egalitatea de șanse în educație pentru cursanții din zone defavorizate sau prioritare, oferind sprijin continuu (de la 4 până la final și mai departe) pentru a asigura o tranziție cu succes la studii ulterioare sau intrarea cu succes pe piața muncii.

Ca parte a misiunii lor de a implementa orientarea pe teritoriul administrat, regiunile coordonează programul de orientare prin descoperirea sectoarelor și profesiilor în vederea

intrării pe piața muncii a tinerilor care învață în învățământul public și în centrele de formare a ucenicilor.

Servicii de orientare în carieră în educație și formarea inițială sunt asigurate de:

- a) centrele de informare și orientare (CIO) care depind de Ministerul Educației Naționale și sunt situate în fiecare academie;
- b) sistemul online Parcoursup pentru solicitanții la cursuri de învățământ superior, care oferă informații despre oferta de instruire și consiliere pe parcursul înregistrării, alegeri preliminare și alegerea finală a unui program de formare;
- c) servicii universitare comune de informare, orientare și integrare profesională (S.C.U.I.O. I.P.);
- d) Oficiul Național de Informare asupra Educației și Profesiilor (Onisep, sub supravegherea Ministerului Educației Naționale, Tineretului și Sportului), care colaborează cu regiunile în planificarea, elaborarea și distribuirea materialelor de orientare în carieră pentru tinerii absolvenți;
- e) Centrul de informare și documentare pentru tineret (CIDJ);
- f) rețeaua de misiuni locale, un serviciu de consiliere, îndrumare și sprijin profesional al serviciului public de ocupare a forței de muncă, care se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani și care colaborează și cu academiile.

Informațiile și orientarea profesională pentru tineri privind oportunitățile de formare și angajare în cadrul planului național pentru tineri 1 tânăr, 1 soluție 2020-21, sunt accesibile online pe un site dedicat.

GERMANIA

Responsabilitatea pentru sistemul educațional este partajată între Federație și statele federale (Länder). În timp ce Ministerul Federal al Educației și Cercetării (BMBF) este responsabil pentru problemele legate de VET, statele federale sunt responsabile de educația generală în școli, ceea ce duce la diferențe între statele federale în aspecte precum titlurile programelor, durata și programele de învățământ¹⁶.

Învățământul general obligatoriu cu normă întreagă începe la vârsta de șase ani și durează nouă ani (10 ani în cinci state federale). După aceea, cursanții trebuie să aleagă să urmeze fie învățământul general, fie învățământul profesional.

Sunt disponibile următoarele niveluri de educație:

- a) învățământ primar (nivel ISCED 1; clasa 1 până la clasa 4 sau 6);
- b) învățământ secundar inferior (nivel ISCED 2; până în clasa a 9-a sau a 10-a);
- c) studii medii superioare (nivel ISCED 3; până în clasa a 12-a sau a 13-a);

¹⁶ [Vocational education and training in Germany \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/114084/1/1/1/Vocational_education_and_training_in_Germany.pdf)

- d) învățământ postliceal și non-terțiar (nivel ISCED 4-5);
- e) învățământ terțiar (nivel ISCED 5-8).

Învățarea la locul de muncă este o componentă tradițională a sistemului de învățământ german; învățarea la locul de muncă (WBL) are un rol major în majoritatea programelor VET, la nivel secundar și terțiar. Sistemul VET cuprinde educație inițială și continuă și este văzut ca un model de succes, bazat în mare parte pe sistemul dual (ucenicie) care duce la calificări profesionale de înaltă calitate.

Organizarea VET

Oferta reglementată de VET începe la nivelul secundar superior și oferă cursanților posibilitatea de a alege dintre programele VET care sunt mai concentrate pe partea școlară și altele unde accentul pe WBL este mai proeminent. Există programe VET la niveluri postliceale și terțiare. Calificările suplimentare permit studenților și absolvenților să se adapteze la nevoile în schimbare ale pieței muncii

Calificări suplimentare au fost introduse în 2005 pentru a permite cursanților să răspundă rapid la nevoile de competențe în schimbare. Aceste completări sau specializări legate de disciplină pot fi luate în timpul formării profesionale inițiale sau formării avansate și reprezintă o oportunitate atractivă de a îmbunătăți calificările profesionale. La sfârșitul lunii august 2018 au fost oferite 244 de calificări suplimentare; 214 de către camerele de industrie și comerț și 30 de către camerele de meserii. Majoritatea au fost oferite în domeniul calificărilor internaționale/limbi străine, urmat de administrarea afacerilor/domeniul comercial și apoi de inginerie și tehnologie.

Calificările suplimentare pentru programele VET inițiale (IVET) sunt enumerate în baza de date AusbildungsPlus și sunt definite ca măsuri:

- adresate ucenicilor cu o ocupație de formare formală recunoscută de stat;
- pentru completarea formării profesionale prin discipline suplimentare legate de ocupație;
- care se desfășoară în timpul formării profesionale sau, cel târziu, jumătate de an mai târziu;
- cu / de durată stabilită - minim 40 de ore;
- completate printr-un certificat/examen al companiei de formare, al unui furnizor de formare profesională sau al unei camere, care sunt în același timp și principalul furnizor de calificări suplimentare (BIBB, 2020).

VET secundar superior

Diverse programe de educație și formare profesională inițială (IVET) sunt disponibile la nivelul secundar superior; unele sunt oferite în școli cu normă întreagă, altele sunt dobândite în cea mai mare parte în WBL. În cadrul sistemului dual, programul de ucenicie este oferit de zeci de ani și este nucleul sistemului VET german. Programele de tranziție

oferă formare pregătitoare care facilitează accesul la programe VET care conduc la o calificare profesională.

În 2019, aproape 50% dintre cursanții care intrau în învățământul secundar superior au ales un program VET: 12,9% au intrat într-un program de tranziție și 36,8% au ales un învățământ profesional care îi califică pentru piața muncii, dintre aceștia, 67,4% s-au înscris în ucenicie. VET este un model atractiv pentru structurarea tranziției de la școală la viața profesională. Este opțiunea principală pentru absolvenții cu certificatul de învățământ secundar inferior (Hauptschulabschluss) după clasa a 9-a) și certificatul de școală secundară intermediară (Mittlerer Schulabschluss, după clasa a 10-a). Recent a fost din ce în ce mai ales și de absolvenții cu certificat de absolvire a școlii secundare (Abitur) care se înscriu în principal în ucenicie.

Cu toate acestea, atractivitatea generală a VET-ului secundar superior a scăzut în ultimii ani, iar cursanții tind să urmeze programe de învățământ superior general. Există mai multe strategii, inițiative și stimulente pentru a contracara această dezvoltare, vizând cursanții și furnizorii de formare, cu un accent special pe IMM-uri.

Programele de tranziție

Pentru cursanții care întâmpină dificultăți în accesarea programelor VET care îi califică pentru piața muncii, sunt în vigoare diverse programe de tranziție, care conduc la calificări la nivelurile 1-2 ale cadrului european al calificărilor (EQF) (nivel ISCED 254):

- a) an de formare preprofesională (Berufsvorbereitungsjahr, BVJ): un curs de formare de un an (de obicei cu normă întreagă) oferit în școlile profesionale, menit să pregătească tinerii pentru cerințele formării profesionale și să le ofere posibilitatea de a dobândi certificat de absolvire a gimnaziului;
- b) an de formare profesională de bază (Berufsgrundbildungsjahr, BGJ): un curs de un an care poate fi urmat fie cu normă întreagă la o școală profesională, fie în alternanță cu o activitate în întreprindere. Cursanții primesc cunoștințe educaționale de bază într-un anumit domeniu ocupațional. Finalizarea poate fi creditată ca primul an de formare profesională care se concentrează pe același domeniu;
- c) formare introductivă (Einstiegsqualifizierung, EQ): un stagiu de 6 până la 12 luni într-o întreprindere, combinat cu formarea într-o școală profesională. Cursanții se pot familiariza cu ocupația specifică, iar întreprinderile pot cunoaște acești tineri. S-a dovedit un „deschizător de uși” pentru aproximativ 70% dintre cursanți care au ales să acceseze ucenicia. Finalizarea acestui program poate fi creditată ca perioadă de calificare pentru o ucenicie ulterioară.

Programe de învățământ general cu orientare profesională

Programele de învățământ general cu orientare profesională (nivel ISCED 344, nivel 4 EQF, durata doi-trei ani) sunt oferite în școlile profesionale cu normă întreagă (gimnaziul beruflichen). Durata depinde de programul specific și cursanții pot dobândi o certificare pentru o admitere în învățământul superior. Absolvenții pot intra apoi în anumite programe universitare legate de specializarea lor. Programele de educație generală se concentrează pe diverse domenii, cum ar fi economia agricolă, tehnologia sau temele economice. Cerința de intrare este certificatul de școală secundară intermediară. Stagiile scurte în întreprinderi sunt recomandate, dar nu obligatorii

Programe VET în școală

Programele VET la nivel școlar (nivel ISCED 354, EQF nivel 4, durata de la unu la trei ani) sunt oferite cu normă întreagă de școlile profesionale (Berufsfachschule) și pregătesc cursanții să lucreze în mai multe ocupații / meserii. Durata diferă în funcție de domeniul ocupațional și de nivelul de calificare. Învățarea la locul de muncă este oferită direct în școli sau/și sub formă de stagii. Dacă aceste programe nu oferă o calificare profesională completă, participarea poate fi creditată ca primul an de formare în sistemul dual. Calificările complete pot fi obținute în domenii precum gospodărie și îngrijire, sectorul comercial sau al sănătății (de exemplu, kinetoterapeut, logoped). Cerința de intrare este certificatul de învățământ secundar inferior sau mediu. În anumite condiții, și pe lângă calificarea profesională, cursanții pot obține și calificarea de admitere în învățământul superior (calificare dublă).

VET dual (ucenicie)

Programele de ucenicie (nivel ISCED 354, EQF nivel 3-4, durata doi până la trei ani și jumătate) reprezintă pilonul principal al sistemului VET german. Acestea au loc în cel puțin două locuri de învățare: companii și școli profesionale. Cerința de intrare este reprezentată de absolvirea învățământului obligatoriu - fără un certificat de absolvire a școlii tinerii au șanse reduse de a găsi o companie de formare (în 2018, doar 3,5% dintre noii ucenici nu aveau certificat de absolvire a școlii). Absolvenții de liceu pot reduce durata de formare la aproximativ 12 luni, ceea ce o face o alternativă atractivă la învățământul superior (Deutscher Bundestag, 2016). Ponderea acestora în rândul ucenicilor a crescut din 2009 până în 2018 cu 9,6 puncte procentuale, până la 29,6%. Întreprinderile și instituțiile publice oferă locuri de ucenicie și semnează un contract cu ucenicii. Aceștia suportă costurile formării în cadrul companiei și plătesc remunerația ucenicului; aceasta crește cu fiecare an de formare și diferă ca valoare în funcție de ocupație. IMM-urile au un rol important ca furnizori de formare profesională datorită numărului lor ridicat.

Cu toate acestea, ei se confruntă cu diverse dificultăți în acest rol, deoarece adesea le lipsește infrastructura adusă la zi precum și formatorii competenți și calificați. Mai multe măsuri sprijină IMM-urile să depășească aceste obstacole.

În alternanță cu formarea într-o întreprindere, ucenicii urmează școala profesională una sau două zile pe săptămână sau în bloc - cum ar fi o săptămână pe lună; la școală aceștia dobândesc în principal cunoștințe teoretice și practice, legate de ocupația aleasă, în laboratorul școlar sau ateliere.

În ambele situații, EFP dual se bazează pe standarde comune. Pentru a garanta un standard uniform, învățarea se finalizează prin examene finale care sunt reglementate de lege și executate de camere. Cursanții trebuie să demonstreze o serie de competențe și să îndeplinească sarcini practice (Legea privind formarea profesională, [Berufsbildungsgesetz, BBiG](#)). La sfârșitul uceniciei, absolvenților li se acordă o calificare profesională, care le oferă acces ca muncitor calificat pe piața muncii; aceste calificări sunt foarte apreciate de angajatori.

EFP postliceal și terțiar

VET oferă posibilități atractive de formare continuă și de carieră la nivel post-secundar și terțiar. Sistemul este permeabil și numeroase rute permit cursanților să progreseze de la VET secundar superior la VET postsecundar sau terțiar.

Sunt disponibile diverse programe de specialitate la nivel post-secundar (nivel ISCED 444, 453, 454, EQF nivel 4-5, durata de la unu la trei ani); acestea sunt reglementate de legislația statului federal. Admiterea la astfel de programe necesită certificatul de absolvire a gimnaziului mediu sau o calificare recunoscută ca echivalentă; uneori sunt necesare și o calificare profesională sau un anumit număr de ani de experiență practică. Multe dintre aceste programe oferă posibilitatea de a dobândi atât o calificare profesională, cât și una de învățământ general la nivelul secundar superior, acordând acces la învățământul superior (unele programe doar la calificarea de intrare în învățământul superior specific disciplinelor fachgebundene Hochschulreife). Anumite programe includ și un stagiu într-o companie, de exemplu programul oferit la Fachoberschule (școala secundară superioară de specialitate). Alte școli care oferă aceste programe specializate sunt Berufsoberschule (școala de senior vocational), Berufsfachschule (școală profesională cu normă întreagă) și Fachgymnasium (școală gimnazială de specialitate). Programele includ educație în abilități tehnice, afaceri, agronomie, nutriție și economie domestică, afaceri sociale și design.

Programele vocaționale din sectorul sănătății (ISCED 453, durata de doi până la trei ani) sunt printre cele cu cel mai mare număr de înscrieri dintre programele de specialitate. Școlile de asistență medicală (Schulen des Gesundheitswesens) oferă pregătire pentru ocupații non-universitare din sectorul sănătății, cum ar fi asistență medicală și asistență medicală pediatrică, moașă, masaj terapeutic, terapie ocupațională și asistență socială. Multe dintre aceste școli sunt atașate spitalelor care oferă atât pregătire teoretică, cât și practică. Aceste programe oferă o calificare profesională, dar nu acces la învățământul superior. Datorită schimbărilor demografice și îmbătrânirii societății, este prevăzută o cerere

mare de absolvenți ai acestor programe. Au fost deja introduse diverse măsuri pentru a spori atractivitatea acestor programe

Calificările profesionale avansate la nivel terțiar sunt calificări profesionale recunoscute la nivel național la nivelurile EQF 5-7; pot fi dobândite prin examene și sunt echivalente cu calificări academice :

- a) specialist profesionist (Geprüfte Berufsspezialist) (nivel 5 EQF, nivel ISCED 554);
- b) profesionist de licență: maestru meșteșugar, specialist (EQF nivel 6, ISCED nivel 554, 665);
- c) maestru profesionist; expert în management (EQF nivel 7).

Dacă nu a fost emis un regulament federal de pregătire pentru o calificare de formare într-un anumit domeniu profesional, organismele competente (camere de industrie și comerț, camere de meserii) pot emite regulamente de formare (Legea privind formarea profesională și Codul comerțului și meșteșugurilor ([Handwerksordnung - HwO](#))).

Accesul la calificări profesionale de master (nivel 7 EQF) necesită absolvirea unei calificări profesionale de licență (nivelul 6 EQF), deși accesul la calificarea de licență nu necesită absolvirea unei calificări profesionale de specialitate (nivel 5 EQF). Un candidat poate începe să se pregătească pentru examen după finalizarea unei calificări IVET care oferă acces la o ocupație recunoscută și la muncă în paralel în profesia relevantă; acest lucru permite să dobândească o anumită experiență profesională până în momentul în care este gata să susțină examenul.

Calificarea profesională avansată a unui maestru meșteșugar (Meister) dă dreptul deținătorilor să-și conducă propria afacere, să angajeze și să formeze ucenici sau să preia o poziție superioară într-o întreprindere. De asemenea, oferă acces la cursuri la academii de meserii, universități de științe aplicate (UAS, Fachhochschulen) și universități.

Programele profesionale avansate (nivel ISCED 655; EQF nivel 6, cu durata de un an și jumătate până la patru) sunt oferite în școlile de comerț și tehnice (Fachschulen), care sunt reglementate în conformitate cu legea statului federal. Cerințele de intrare includ:

- a. fie o calificare într-o ocupație de formare recunoscută relevantă pentru disciplina aleasă, fie un an de experiență de muncă relevantă;
- b. sau calificare dintr-o școală profesională cu normă întreagă și cinci ani de experiență de lucru relevantă. Acestea duc la o calificare profesională (de exemplu, educator, tehnician), iar unele programe, de asemenea, la o calificare oficială de intrare în universitățile de științe aplicate, unde studiile anterioare pot fi recunoscute și pot afecta durata programului (KMK, 2019).

Programele de studii duble care conduc la o calificare de licență și de master (nivel ISCED 645, EQF nivel 6, durata trei până la patru ani și ISCED nivel 747, EQF nivel 7, durata unu până la doi ani) combină formarea la locul de muncă și educația academică la nivelul educației ca instituție. **Întreprinderile suportă costurile formării în cadrul**

companiei și plătesc remunerația stagiarului pentru formare, care include în mare parte și faza de formare teoretică în instituția superioară de formare profesională .

Următoarele trei căi sunt în vigoare:

- a) programele de studii duale cu o componentă integrată de formare profesională (Ausbildungsintegrierender dualer Studiengang) combină formarea profesională într-o ocupație recunoscută cu studiile academice. Aceasta este singura cale de studiu duală în care absolvenții obțin o diplomă academică și o calificare formală IVET și este cea mai populară. Cu toate acestea, pe lângă formarea într-o companie și studiile la universitate, cursanții trebuie să urmeze și o școală profesională. Cerințele de acces sunt o calificare de admitere în învățământul superior (Allgemeine Hochschulreife sau Fachhochschulreife) și un contract de muncă;
- b) programe de studii duale cu o componentă de experiență în muncă (Praxisintegrierender, kooperativer dualer Studiengang) combină studiile academice cu stagii practice sistematice, organizate și extinse sub forma unui stagiu sau angajare. Studenții obțin o diplomă universitară, dar nu o calificare profesională recunoscută. Cerința de acces este o calificare de intrare în învățământul superior (Allgemeine Hochschulreife sau Fachhochschulreife);
- c) program dublu de muncă și studii cu o componentă integrată de carieră (Berufsintegrierender dualer Studiengang). Aceste programe de educație și formare profesională continuă (FPC) sunt concepute pentru a oferi o dezvoltare profesională în continuare în domeniu. Nu este necesară nicio calificare de admitere în studii superioare. Programul de studii se desfășoară odată cu exercitarea profesiei. Angajatorul este informat cu privire la studiile angajatului și fie este de acord să reducă timpul total de lucru, fie să ofere posibilitatea unui concediu special. Dacă programul este alături de exercitarea unei profesii cu normă întreagă, cursurile au loc adesea seara sau ca învățământ la distanță.

Aceste programe sunt oferite în diverse domenii, dar se concentrează în principal pe știința economică, tehnologia ingineriei și informatica. În ultimul timp, oferta de programe de studii duale în domeniul bunăstării, educației, sănătății și îngrijirii este în creștere.

Furnizorii de formare care oferă programe duale de licență și master sunt instituții private și publice. Principalii furnizori sunt:

- a) universități de științe aplicate;
- b) universitatea duală Baden-Württemberg (Duale Hochschulen);
- c) universități;
- d) universități de educație cooperativă (Berufsakademien).

În general, atractivitatea acestor programe a crescut foarte mult în ultimii ani. Din 2004 până în 2016, numărul de programe de studii s-a triplat, numărul cursanților sa dublat (de la 40 982 la 100 739 de cursanți) și au participat 47 500 de companii.

Formarea continuă devine din ce în ce mai importantă având în vedere îmbătrânirea populației și schimbarea nevoilor de competențe prin evoluții precum digitalizarea și

automatizarea. Pe lângă formarea continuă reglementată, există o gamă largă de formare continuă mai puțin reglementată oferită în afara sistemului școlar.

Formarea continuă non-formală este concepută, organizată și oferită de diferiți furnizori de formare. În ultimii ani au fost înființate multe contracte colective privind furnizarea de educație și formare continuă. Aproximativ 25% din toate contractele de muncă includ reglementări de educație și formare continuă în diferite modele și forme. Două treimi din formarea continuă în cadrul companiei este fie oferită direct de către angajatori (46%), fie de către alte companii (21%). Rata de participare la formarea continuă este mai mare pentru angajații din companiile mai mari. În timp ce doar 48% dintre angajați au participat la formare continuă în microîntreprinderi, ponderea companiilor cu cel puțin 1 000 de angajați este de 62%. În 2018, 54% dintre adulții cu vârsta între 18 și 64 de ani au participat la formare continuă non-formală, urmată în cea mai mare parte din cauza nevoilor profesionale (81%). În astfel de cazuri, formarea continuă are loc de obicei în timpul programului de lucru și este plătită de angajator. Ratele de participare cresc odată cu nivelul de absolvire a școlii și cu nivelul de calificare profesională; rata este cea mai mare în rândul celor cu vârste cuprinse între 35 și 49 de ani. Străinii participă mai rar la CVET legate de locul de muncă. Având în vedere deficitul de muncitori calificați și perspectiva conform căreia locurile de muncă necalificate devin din ce în ce mai automatizate, este important să se crească rata de participare a adulților cu calificare scăzută, a migranților și a străinilor.

În conformitate cu [Legea constituțională din 1949](#) responsabilitatea pentru sistemul de învățământ aparține statelor federale, dar guvernul federal are jurisdicția pentru reglementarea formării în cadrul companiei. Acest temei juridic necesită o cooperare strânsă între cei doi. În general, guvernarea sistemului VET este definită de un parteneriat puternic între Federație, statele federale, angajatori și sindicate; orice regulament VET este emis în consens cu partenerii sociali. Legea privind formarea profesională din 2005 definește instituțiile care sunt responsabile de organizarea, dezvoltarea și monitorizarea VET în Germania.

VET se bazează pe ocupații recunoscute la nivel național și pe reglementări de formare profesională, care garantează un standard național. Guvernul federal este responsabil pentru partea non-școlară a VET și se asigură că formarea profesională este mereu la zi. Ministerul Federal al Educației și Cercetării este responsabil pentru problemele generale de politică VET; coordonează și ghidează dezvoltările politicii VET pentru toate ocupațiile de formare. Implementează strategii și programe pentru promovarea și îmbunătățirea VET. [BMBF](#) este responsabil pentru monitorizarea evoluțiilor în VET și prezentarea constatărilor acestora în rapoarte anuale. Este susținut în acest sens de Institutul Federal pentru Educație și Formare Profesională, care publică raportul de însoțire a datelor VET¹⁷. Consiliul cu patru actori al BIBB, format din reprezentanți ai angajatorilor, sindicatelor, statelor federale și guvernului federal, este un organ executiv și acționează ca organ consultativ statutar al Guvernului Federal. Sarcinile mandatate ale BIBB includ

¹⁷<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/series/list/6>

dezvoltarea VET, identificarea viitoarelor provocări în VET, efectuarea de cercetări și furnizarea de consiliere și servicii guvernului federal. Institutul lucrează pentru a stimula inovația și dezvoltă soluții practice atât pentru IVET, cât și pentru FPC. Este sarcina ministerelor federale responsabile pentru fiecare domeniu profesional de a recunoaște ocupațiile individuale care necesită pregătire formală, care este în majoritatea cazurilor Ministerul Federal pentru Afaceri Economice și Energie (Bundesministerium für Wirtschaft und).

La nivel regional, ministerele care sunt responsabile de educație sunt responsabile de învățământul general și profesional în școli, sectorul învățământului superior, educația adulților, precum și dezvoltarea profesională continuă (DPC) a profesorilor din școlile VET. Acest lucru are ca rezultat diferențe între statele federale în aspecte precum numele programelor, durata și programele anumitor programe. Pentru a asigura un anumit grad de uniformitate, miniștrii de stat participă în comisia permanentă (Conferința permanentă a miniștrilor educației și afacerilor culturale, Kultusministerkonferenz, KMK), unde sunt prezentate recomandări; acestea trebuie să treacă prin parlamentele individuale ale landurilor înainte de a deveni obligatorii din punct de vedere juridic. Comitetele de formare profesională, în care membrii reprezintă în mod egal angajatorii, angajații și cele mai înalte autorități ale statului, consiliază guvernul statului în probleme de formare profesională.

Organizațiile patronale și sindicatele au o influență majoră asupra conținutului și formei FFP și FPC și garantează că nevoile angajatorilor și angajaților sunt luate în considerare. Reprezentanții partenerilor sociali sunt membri ai consiliului principal al BIBB, ai comitetelor de formare profesională la nivelul statelor federale și ai organelor competente. Contribuțiile partenerilor sociali la diferite niveluri sunt importante, deoarece asigură că formarea profesională răspunde nevoilor pieței muncii. Partenerii sociali sunt implicați în:

- a) definirea colectivă a indemnizațiilor de formare convenite;
- b) elaborarea cerințelor privind standardele ocupaționale;
- c) elaborarea de noi reglementări de formare și programe-cadru;
- d) asigurarea calității IFP;
- e) procesul de referire a cadrului german al calificărilor (DQR) la EQF.

Organismele competente (zuständige Stellen) sunt reprezentate în principal de camere profesionale; acolo unde nu există o cameră pentru un anumit domeniu profesional, Landul definește organismul competent. Fiecare organism competent înființează un comitet tripartit de formare profesională, compus din reprezentanți ai angajatorilor, sindicatelor și profesori. Aceste comitete trebuie să fie informate și consultate cu privire la toate aspectele importante ale VET și să decidă asupra regulamentelor de implementare a VET. Organismele competente sunt responsabile de formarea profesională în sectorul industrial și regiunea pe care o reprezintă. În pregătirea duală, organele competente:

- (a) asigură adecvarea centrelor de formare;
- (b) monitorizează formarea în întreprinderi;
- (c) consiliază ucenicii, formatorii și întreprinderile;
- (d) stabilesc și mențin actualizate listele de contracte de formare;
- (e) organizează și susțin examenele.

Finanțarea VET

Diverse părți interesate din sectorul public și privat sunt implicate în finanțarea IVET și CVET. Acestea includ mai multe ministere la nivel federal și de stat (în principal ministere ale educației, ale economiei și ale forței de muncă). La finanțarea VET contribuie și Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, autoritățile locale, sindicatele, camerele, asociațiile, companiile, instituțiile private și persoanele fizice.

Programele dual IVET se desfășoară în companii și în școli, finanțarea pentru cele două locuri fiind diferită. Compania care oferă pregătirea practică suportă costurile pentru partea de formare la locul de muncă. **Angajatorii sunt obligați contractual să plătească ucenicilor remunerația, care diferă în funcție de sectorul/domeniul de formare.**

În 2019, întreprinderile au plătit în medie 939 EUR pe lună cursanților, de exemplu, un dulgher câștigând în medie 1 240 EUR, cea mai mare plată pentru ucenicie, în timp ce frizerii erau plătiți la cel mai mic nivel, în medie cu 610 EUR. Modificarea Legii privind formarea profesională (2020) a definit o creștere treptată a salariului minim din 2020 până în 2023. **Pentru o ucenicie începută în 2020, salariul minim trebuia să fie de cel puțin 515 EUR, care ar trebui să crească la cel puțin 620 EUR până în 2023.** Companiile au și costuri suplimentare pentru formatori, precum și alte costuri, cum ar fi cele destinate pentru echipamente suplimentare; cu toate acestea, se estimează că 70% din costurile acestora sunt recuperate prin contribuția productivă a ucenicilor în timpul formării.

Centrele de formare profesională între companii (überbetriebliche Berufs bildungsstätten, ÜBS), care sunt înființate în principal de camere și de organizațiile acestora, primesc fonduri de la Ministerul Educației și Ministerul Federal al Afacerilor Economice și Energiei, după cum se menționează. În BBiG. Valoarea fondurilor și scopul acestora sunt specificate în liniile directe comune (ultima actualizare în 2015) pentru finanțarea ÜBS-urilor și dezvoltarea lor în centre de competență. Partea bazată pe școală a școlilor de formare duală și cu normă întreagă este finanțată de stat și de autoritățile locale. În timp ce statele plătesc costurile afacerilor interne ale școlii (de exemplu, plata profesorilor, formarea profesorilor, supravegherea școlilor), autoritățile locale finanțează afacerile școlare externe (de exemplu, întreținerea și renovarea clădirilor școlare). În 2019, aceste costuri au fost de aproximativ 8,7 miliarde EUR (BIBB, 2020). Sunt, de asemenea, finanțate diverse măsuri de promovare a VET, pentru a crea locuri de formare suplimentare în anumite sectoare sau în regiuni mai puțin populare sau axându-se pe tinerii dezavantajați.

Programele de FPC (formarea continuă) sunt finanțate de Federație prin intermediul ministerelor, de statelor federale, de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, de autoritățile locale, întreprinderi și persoane private. Adesea, doar o parte preia costurile pentru CVET, dar uneori sunt implicate mai multe părți.

Guvernul Federal contribuie la finanțarea formării continue prin programele de finanțare ale BMBF, BMWi și Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale (BMAS). Unele programe importante sunt upgradingBAföG ([Bundesausbildungsförderungsgesetz](#), Legea federală de asistență pentru educație și formare), bursa de formare continuă, bursa de perfecționare și bonusul de educație continuă. Aproape toate statele federale oferă

programe de promovare a participării la formarea continuă. Agenția de ocupare a forței de muncă deține cea mai mare sumă de fonduri publice pentru furnizarea de programe FPC, care vizează șomerii sau persoanele cu risc de a deveni șomeri; acest lucru este în conformitate cu cartea III a Codului social german (Sozialgesetzbuch, SGB), care se concentrează pe promovarea ocupării forței de muncă.

Statele federale, guvernele locale (uneori și în cooperare cu asociațiile municipale), finanțează instituții de formare continuă, cum ar fi centrele de educație pentru adulți (Volkshochschulen, VHS) și institute de formare a profesorilor. Pe lângă măsurile FPC finanțate din fonduri publice, multe programe FPC sunt oferite angajaților din cadrul companiei lor sau ca formare legată de locul de muncă la furnizori externi. Acolo unde o măsură FPC necesită o contribuție mare din partea angajatorului, companiile semnează adesea un contract cu angajatul respectiv, obligându-l să ramburseze costurile dacă acesta nu rămâne în companie pentru un anumit număr de ani (Rückzahlungsklausel). Conform anchetelor de formare profesională continuă (CVTS), companiile au cheltuit 683 EUR per angajat în cursuri de formare continuă în 2015.

Anticiparea nevoilor de competențe

Procesul de anticipare a competențelor este bine stabilit în Germania, iar datele sunt partajate unei game largi de utilizatori. Sunt întreprinse multe activități de anticipare a competențelor, inclusiv previziuni de competențe, evaluări și anchete de competențe, precum și sondaje ale angajaților și angajatorilor. În general, activitățile de anticipare a competențelor produc în mod regulat rezultate și recomandări care se transpun în politici, permițând instituțiilor relevante să reacționeze prompt la nevoile în schimbare ale pieței muncii. BIBB și Institutul de Cercetare a Ocupării Forței de Muncă (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB) sunt principalii producători de date privind competențele pentru BMBF.

Aceștia sunt mandatați din punct de vedere legal să furnizeze informații despre piața muncii și cercetări privind sistemul german VET. În prezent, BIBB monitorizează noile cerințe de competențe și conduce principalele proiecte din acest domeniu:

- a) proiecțiile privind calificările și domeniile ocupaționale (Qualifikation und Beruf, proiectul QuB) observă cererile și ofertele de pe piața muncii în ceea ce privește calificările și ocupațiile și elaborează un model de prognoză privind evoluțiile viitoare;
- b) rețeaua de cercetare FreQueNz - urmărește să identifice nevoile viitoare de competențe într-un stadiu incipient. BMBF a lansat acest proiect și diverse părți interesate prezintă informații aferente pe această platformă permițând interconectarea rezultatelor cercetării lor. Printre organismele participante se numără instituțiile de cercetare, partenerii sociali și BIBB;
- c) sistemul de societăți de referință (Referenz-Betriebs-System, RBS), a fost instituit de BIBB și se bazează în prezent pe o rețea de 1 400 de societăți participante, diferite ca mărime și apartenență la un sector. O dată sau de două ori pe an, acele companii

participă la un sondaj care se concentrează pe evoluțiile tehnologice și organizaționale și pe IFP și FPC;

- d) interviurile telefonice cu persoanele angajate au fost efectuate o dată la șase ani începând cu 1979 (ultima ocazie a fost în 2018). Aproximativ 20 000 de angajați sunt intervievați despre locul lor de muncă, profilul postului lor în raport cu calificarea lor profesională, condițiile de muncă și nevoile de educație și formare continuă.
- e) inițiativa VET 4.0 (2016-2018) a investigat efectele digitalizării asupra calificărilor și cerințelor de competență. Lansată de BIBB și BMBF, această inițiativă a inclus diverse proiecte, precum proiectul de cercetare Abilități, calificări și competențe pentru munca digitizată de mâine și programul Transformare digitală în centre de formare profesională și centre de competență inter-societăți.

Proiectarea calificărilor

Reglementările de formare în sistemul dual VET (ucenicie) specifică competențele profesionale care trebuie dobândite prin formarea în cadrul companiei, garantând un standard juridic național uniform. Planurile-cadru pentru reglementările de formare pentru companii sunt coordonate cu cele corespunzătoare ale școlilor profesionale, astfel încât să se completeze reciproc. În școlile profesionale cu frecvență redusă cunoștințele teoretice și practice legate de o ocupație se bazează pe un cadru de programe de formare, care se întocmește pentru fiecare ocupație de formare recunoscută în conformitate cu reglementările de formare.

Inițiativa de actualizare și dezvoltare a noilor reglementări de formare este luată de obicei de către asociațiile profesionale, syndicate, organizațiile patronale sau BIBB. Odată ce o propunere este înaintată, ministerul federal responsabil, în consultare cu guvernele landurilor, solicită părerea tuturor părților implicate. BIBB oferă platforma și moderează și coordonează procesul. Caracteristica centrală a sistemului VET constă în parteneriatul strâns dintre angajatori, syndicate și guvern. Cooperarea se bazează pe consens și nicio reglementare privind VET inițială sau ulterioară nu poate fi emisă împotriva voinței declarate a unuia dintre partenerii sociali.

Reglementările de formare sunt formulate într-o perspectivă largă pentru a sprijini procesul de adaptare la noile evoluții. Datorită schimbării continue a competențelor necesare pe piața muncii, reglementările de formare sunt actualizate periodic și sunt definite altele noi. În 2019, din cele 324 de regulamente de formare existente, patru au fost actualizate, iar trei noi regulamente au intrat în vigoare. Actualizarea reglementărilor de formare existente și dezvoltarea altora noi urmează o procedură standardizată și nu ar trebui să dureze mai mult de un an. Reglementările de formare sunt întocmite în patru etape :

- (a) etapa 1: specificarea criteriilor de referință pentru regulamentele de formare;
- (b) etapa 2: dezvoltare și armonizare;
- (c) pasul 3: adoptarea regulamentului de formare și a curriculum-ului-cadru;
- (d) etapa 4: pilotare, evaluare și adaptare

Promovarea VET

Sistemul dual cu cele două locuri de învățare, în special sistemul de ucenicie, a fost timp de multe decenii o cale de educație populară pentru a intra pe piața muncii. Cu toate acestea, schimbările demografice și o atractivitate din ce în ce mai mare a educației academice au determinat o scădere a numărului de ucenici din 2007, cu excepția anilor 2016 și 2017, când numărul a crescut ușor din cauza interesului refugiaților. Numărul tinerilor care caută un loc de ucenicie pentru anul școlar 2018/19 a fost mai mic decât numărul de locuri de formare disponibile (549 000 față de 578 200). Cu toate acestea, în 2019, aproximativ 53 100 de locuri de formare au rămas neocupate și 24 500 de solicitanți nu au putut fi plasați.

Această problemă a crescut în ultimii 10 ani, în principal din următoarele motive: locul de formare nu este aproape de locul solicitantului de formare, nu este în conformitate cu aspirațiile de carieră ale solicitantului de formare sau se bazează pe caracteristici lipsă (fie firma nu are anumite caracteristici, precum o anumită mărime, fie solicitantul de formare este respins de companie din lipsă de diplomă).

În anul școlar 2018/19, opt state federale au avut mai multe locuri de formare decât candidați, în timp ce celelalte state federale s-au confruntat cu provocarea inversă; în Berlin, Hessen și Renania de Nord-Westfalia au fost înregistrați mult mai mulți solicitanți decât locuri de formare. Anumite sectoare, cum ar fi funcționarul de birou și tehnicianul în mecatronică auto, sunt populare și au mulți solicitanți pentru locuri de formare, în timp ce altele, cum ar fi bucătar sau măcelar, sunt invers proporționale cu locurile de formare oferite.

Există încă un număr mare de potențiali cursanți disponibili. În 2018, 14,4%, sau aproximativ 2,12 milioane dintre cei cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani nu aveau o calificare profesională; dintre aceștia 32,9% erau tineri cu un background migrator propriu. Numărul refugiaților care solicită azil, în mare parte din 2015, și care solicită un loc de ucenicie (cu înregistrare la o agenție de ocupare a forței de muncă) s-a triplat, de la 10 253 în 2016 la aproximativ 38 113 în 2019. Acest număr corespunde la aproape 6,9% din toți solicitanții VET dual înregistrați, ceea ce poate fi văzut ca reflectând succesul anumitor stimulente instituite pentru întreprinderi și refugiați pentru a se implica în formarea profesională.

Ca răspuns la necesitatea de a promova VET, guvernul a lansat în 2015 inițiativa **Alianța pentru formare inițială și continuă** (Allianz für Aus- und Weiterbildung), care a fost reînnoită pentru perioada 2019-2021 (Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2019). Inițiativa a fost semnată de reprezentanți ai Guvernului Federal, Serviciului Federal de Ocupare a Forței de Muncă (BA), sindicatelor, organizațiilor patronale și statelor federale. Obiectivele importante ale Alianței sunt:

- a. creșterea numărului de întreprinderi de formare și de ucenici și evitarea abandonului școlar;
- b. să sporească atractivitatea și calitatea formării duale și să promoveze formarea profesională;
- c. să consolideze formarea profesională continuă și IFP.

BMBF a lansat Pactul pentru EFP (2017-2021) care reunește diversele sale activități și inițiative pentru dezvoltarea unui EFP modern, atractiv și dinamic, pentru a forma o strategie generală, care să mărească vizibilitatea și stima de parcurs EFP în opinia publică.

Stimulente pentru cursanți

Mulți cursanți sunt atrași să înceapă o ucenicie, deoarece acest lucru le permite, imediat după școală, să-și câștige banii și să obțină independență financiară. Pe lângă remunerație, există mai multe măsuri financiare pentru a oferi cursanților sprijin financiar în timpul programului lor de IFP:

- a) bursa de formare profesională BAB (Berufsausbildungshilfe), care face parte din SGB III, oferă cursanților la IFP și programele preprofesionale sprijin financiar pentru a-și finanța costurile de trai prin serviciul federal de ocupare a forței de muncă. Valoarea acestei indemnizații este calculată pentru fiecare caz și include variabile precum valoarea salariului pentru ucenicie, situația financiară a familiei, chiria (mai ales dacă cursantul trebuie să se mute în alt loc pentru a urma cursul) și costurile de transport;
- b) grantul „BAföG” oferă sprijin financiar cursanților care urmează programe de IFP în școală, ajutându-i să acopere costurile pentru hrană, îmbrăcăminte, locuință sau costuri rezultate din formare, cum ar fi cărțile și transportul. Valoarea finală a grantului este calculată pentru fiecare caz individual și ia în considerare diferite variabile, cum ar fi situația financiară a familiei față de costurile cu locuința, transportul și materialul educațional;
- c) programul de formare profesională la nivel internațional (2018-24) oferă sprijin financiar ucenicilor care decid să facă partea practică a formării lor profesionale în străinătate. Aproximativ 35 de consilieri de mobilitate din camere consiliază cursanții. Din 2018, peste 1 000 de tineri au primit acest tip de sprijin financiar.

Pe lângă aspectele financiare, cursanții primesc și sprijin pentru a evita abandonul programului lor de IFP. Sprijinul în timpul formării profesionale (ausbildungsbegleitende Hilfe, abH) (Bundesagentur für Arbeit, 2017a) sau al formării profesionale asistate (Assistierte Ausbildung, ASA) (Bundesagentur für Arbeit, 2017b) oferă sprijin cursanților care au nevoie de educație pedagogică individuală și social+, precum și lecții private de germană sau subiecte specifice disciplinei. Un mentor însoțitor poate ajuta, printre altele, la stabilizarea relației cu întreprinderea de formare, în timp ce cursurile speciale (cum ar fi limbi străine) oferă șansa de a dobândi cunoștințele teoretice necesare. Măsura de formare profesională asistată 2015-18 s-a dovedit a fi de succes în a ajuta tinerii defavorizați să obțină o calificare profesională și a fost prelungită pentru încă doi ani de studii; în 2019, aproximativ 8 000 de tineri au participat la această măsură (BMBF, 2020b)

Stimulente pentru continuarea cursurilor VET

Schimbările demografice și tehnologice care conduc la schimbări economice și structurale pe piața muncii necesită o mai bună adaptare a lucrătorilor. Importanța ridicată a FPC a condus la schimbări legislative majore. Modificarea legislației care promovează formarea continuă, 2016, (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz, AWStG) îmbunătățește condițiile financiare în care persoanele cu calificare scăzută, șomerii de lungă durată și lucrătorii mai în vârstă pot accesa FPC, în special prin alocații în timpul formării și stimulente financiare pentru promovarea examenelor. Legea Oportunităților de Calificare (2019) face un pas mai departe și introduce dreptul persoanelor care lucrează de a avea acces la finanțare FPC, indiferent de calificările lor, vârstă sau dimensiunea companiei, dacă sunt afectate de schimbări structurale (cum ar fi schimbările digitale) sau caută formare continuă pentru a accesa o ocupație care nu are angajați. Angajații interesați pot primi granturi (la fel ca în Legea privind asistența pentru formare profesională (Aufstiegsfortbildungs-förderungsgesetz, AFBG), sau/și sprijin indirect (cum ar fi concediul de studii). Finanțarea acoperă costurile FPC și compensația pentru salariu, sub rezerva finanțării în comun de către angajator, proporțional cu dimensiunea companiei.

Următoarele programe de finanțare promovează participarea la FPC a diferitelor grupuri țintă:

- a) modernizarea Legii privind asistența pentru formare;
- b) bursă pentru formare continuă (Weiterbildungsstipendium);
- c) bursă de perfecționare (Aufstiegsstipendium);
- d) bonus de formare continuă (Bildungsprämie).

Actul de asistență pentru formare de perfecționare Upgrading-BAföG¹⁸ (numele prescurtat al Legii de asistență pentru formare pentru modernizare) **este cel mai cuprinzător instrument de finanțare a CVET din Germania** și un motor major al perfecționării competențelor și al progresului ocupațional. Acesta dă dreptul lucrătorilor calificați să primească sprijin financiar pentru pregătirea în peste 700 de calificări CVET, cum ar fi maestru meșteșugar, tehnician, specialist, educator și economist de afaceri. Acest sprijin financiar este oferit în comun de statul federal și de landuri și este un echivalent cu BaföG pentru studenți. Pentru a primi acest grant, un candidat trebuie să se înscrie într-un program de formare de cel puțin 400 de ore cu/la un furnizor de formare certificat. De când a fost introdus în 1996, peste 2,2 milioane de cursanți au primit granturi (BMBF, 2019d). AFBG este în prezent în curs de revizuire cu o modernizare cuprinzătoare și beneficii îmbunătățite și urmează să intre în vigoare în august 2020.

¹⁸ https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/home/home_node.html

Grantul pentru formare continuă (Weiterbildungsstipendium)

Bursa de formare continuă este oferită tinerilor absolvenți VET deosebit de talentați care au intrat pe piața muncii (un grant similar există în învățământul academic) și doresc să urmeze cursuri de formare profesională, cum ar fi maistru meșteșugar, tehnician și specialist, sau să urmeze cursuri interdisciplinare. cursuri precum cursurile digitale sau de limbi străine. Se acordă finanțare pentru costurile de călătorie și cazare, precum și pentru cheltuielile cu materialele de lucru. Beneficiarii de bursă pot primi până la 7 200 EUR, pe care le pot folosi pe o perioadă de trei ani pentru a urma câte cursuri de formare continuă doresc. Ei trebuie să plătească ei înșiși 10% din costuri. De la momentul inițial, în 1991, aproximativ 145 000 de tineri au beneficiat de acest grant. Guvernul federal a cheltuit peste 500 de milioane EUR pentru acest program până în 2019.

Bursa de avansare (Aufstiegsstipendium).

Programul de burse de avansare al BMBF vizează profesioniști calificați, cu talente remarcabile, care au cel puțin doi ani de experiență de lucru și doresc să obțină prima diplomă academică. Cei care urmează studii cu normă întreagă primesc o bursă de 815 EUR pe lună (plus 130 EUR dacă au copii sub 10 ani), iar cei care urmează studii cu fracțiune de normă primesc o sumă de 2 400 EUR pe an. Dacă studiile lor includ o perioadă în străinătate, se vor plăti suplimentar 200 EUR pentru maximum un an. Acest program a început în 2008 și distribuie aproximativ 1 000 de granturi anual; până în 2019, au fost distribuite aproximativ 12 000 de granturi.

Bonus pentru educație continuă (Bildungsprämie)

Programul de bonus pentru formarea continuă promovează formarea profesională individuală legată de ocupație, acolo unde o astfel de pregătire este importantă pentru un loc de muncă actual sau viitor (planificat). Până în prezent au fost acordate 360 000 de bonusuri pentru educație. Bonusurile sunt oferite sub formă de vouchere premium și de economii:

- a) tichetele premium acoperă 50% din costurile pentru taxele de școlarizare și examen, până la maximum 500 EUR. Pentru a fi eligibile pentru acest voucher, oamenii trebuie să îndeplinească anumite condiții, cum ar fi să lucreze cel puțin 15 ore pe săptămână sau să fie în regim parental sau concediu de îngrijire, având un venit impozabil anual de maximum 20 000 EUR (sau 40 000 pentru cupluri), având drept de muncă în Germania;
- b) tichetele de economii sunt oferite persoanelor care au planuri de economisire cu formarea de capital, permițându-le să retragă bani din aceste planuri fără a pierde bonusul de economisire. Vârsta, venitul curent și statutul actual de activitate nu sunt relevante pentru primirea acestui voucher,

Stimulentele pentru șomeri și cei expuși riscului

În conformitate cu strategia națională de prevenire a șomajului, mai multe măsuri promovează participarea la IFP și FPC, care pot fi oferite și sub formă de calificări parțiale. Aceste măsuri sunt furnizate de serviciul de ocupare a forței de muncă (în baza SGB III), cu accent pe șomeri și persoanele slab calificate, pe cei cu risc de a deveni șomeri și pe persoanele în vârstă.

Înainte ca oamenii să acceseze oricare dintre programele de asistență oferite, serviciul de ocupare a forței de muncă verifică dacă este nevoie de formare continuă: dacă solicitantul este capabil să găsească un loc de muncă fără studii și formare ulterioară sau dacă alte măsuri sunt mai adecvate. Consilierea solicitantului de către serviciul de ocupare a forței de muncă sau centrul de locuri de muncă trebuie să aibă loc într-un stadiu incipient. După ce serviciul de ocupare a forței de muncă confirmă că solicitantul are nevoie de formare continuă, sunt disponibile mai multe programe:

- principala măsură este voucherul de educație și formare (Bildungsgutschein). Scopul său este dublu, în funcție de beneficiar: activarea și integrarea ocupațională, pe de o parte, și promovarea formării profesionale ulterioare, pe de altă parte. Voucherul de educație și formare specifică obiectivul educațional și durata formării, regiunea în care se aplică acest voucher, ce costuri sunt acoperite (de exemplu taxa de școlarizare, costuri de transport) și perioada de valabilitate. Voucherul poate fi valorificat la orice instituție de învățământ acreditată pentru finanțare, așa cum este specificat în voucher. Cursurile eligibile care vizează obținerea, actualizarea sau îmbunătățirea unei calificări profesionale sunt enumerate în baza de date KURSNET;
- inițiativa de însoțire a schimbării structurale (Inițiativa zur Flankierung des Strukturwandels, IFlaS) oferă șomerilor slab calificați posibilitatea de a finaliza calificări modulare (parțiale) sau de a dobândi o calificare profesională recunoscută. În 2017, aproximativ 30 000 de persoane au participat la acest program;
- programul „WeGebAU” (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, formarea continuă pentru angajații cu calificări reduse și angajații vârstnici din întreprinderi) sprijină angajații cu calificare scăzută și cei mai în vârstă prin subvenționarea formării lor continue. O parte a programului WeGebAU se concentrează pe sprijinul financiar pentru FPC, realizat pentru angajații IMM-urilor, care are loc în afara unităților acestora. Pentru angajații cu vârsta sub 45 de ani, agenția de ocupare a forței de muncă acoperă până la 50% din costurile lor CVET. Pentru angajații peste 45 de ani, serviciul de ocupare a forței de muncă le subvenționează FPC și acolo unde aceștia nu au nicio calificare profesională. Cu toate acestea, CVET trebuie să dureze cel puțin patru săptămâni sau să includă aproximativ 160 de ore de cursuri. Pentru companiile cu mai puțin de 10 angajați, costurile totale pot fi acoperite;
- recalificarea (Umschulungen) este oferită persoanelor care întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă cu calificarea profesională actuală. Oferă adulților posibilitatea de a urma formarea profesională, cu posibilitatea unei durate reduse de pregătire, a unei alte profesii care este necesară pe piața muncii. Agenția de ocupare a forței de muncă

plătește costul formării în plus față de plata indemnizațiilor suplimentare de șomaj. În anul școlar 2018/19, de exemplu, aproximativ 7 000 de persoane au urmat recalificare ca asistent medical de geriatrie, 43% dintre acestea cu recalificare de durată redusă de formare (mai puțin de trei ani, care este durata normală).

Stimulente pentru întreprinderi

Ucenicia are o tradiție îndelungată în Germania și multe companii oferă locuri de formare pentru ucenici de zeci de ani. Angajatorii sunt interesați de a oferi tinerilor ucenicie, deoarece aceasta este cea mai potrivită modalitate de a satisface nevoia lor viitoare de personal calificat. În același timp, companiile de formare se confruntă cu dificultăți în a oferi locuri de formare, în special IMM-urile. **În 2018, ponderea întreprinderilor din Germania care au dreptul să ofere ucenicie a crescut pentru prima dată din 2010, la 54%.** Dintre unitățile care aveau dreptul să ofere formare, rata de participare (54%) în vestul Germaniei a fost mult mai mare decât în estul Germaniei (47%). Numărul de companii care oferă ucenicie variază considerabil între sectoare și dimensiunea companiei. Numărul companiilor de formare a scăzut considerabil, în special în rândul microîntreprinderi reprezentând un număr mare de companii din Germania; acest lucru se bazează parțial pe faptul că microîntreprinderile întâmpină dificultăți în a găsi ucenici.

Sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii.

IMM-urile se confruntă cu probleme în furnizarea tuturor aspectelor de formare cerute de reglementări. Creșterea specializării și schimbările tehnologice continue implică costuri ridicate, care adesea nu pot fi acoperite de microîntreprinderile și întreprinderile mici. Pentru a ajuta la depășirea acestor obstacole, sunt instituite următoarele măsuri de sprijin:

- a) centrele de formare profesională inter-societăți au acoperit formarea în cadrul companiei începând cu anii 1970. Acestea sunt adesea sponsorizate de organisme autonome din sectoarele relevante, cu subvenții pentru investiții pentru clădiri și infrastructură de la BMBF. BIBB este responsabil pentru promovarea acestor centre și sprijină planificarea, înființarea și dezvoltarea acestora. Din 2016, un proiect s-a concentrat pe transformarea digitală a acestor centre de formare prin finanțarea achiziției de echipamente digitale și prin proiecte pilot selectate privind adaptarea proceselor de predare și învățare;
- b) structurile comune de formare (Ausbildungsverbünde) ale mai multor întreprinderi pot fi create sub diferite forme. Un exemplu este un consorțiu de formare (Ausbildungskonsortium), în care mai multe IMM-uri semnează un acord de cooperare și lucrează împreună pe picior de egalitate. Ei preiau ucenici și îi instruiesc independent. Dacă o întreprindere nu poate acoperi o anumită zonă de conținut, ucenicul se mută la o altă întreprindere (principiul rotației);
- c) programul Jobstarter plus este finanțat de BMBF, co-fondat de FSE pentru a sprijini în principal IMM-urile, în special microîntreprinderile, care oferă locuri de

formare. BIBB este responsabil pentru implementarea acestui program și de la începutul proiectului în 2006 (inițial ca Jobstarter), au fost puse în aplicare peste 500 de proiecte. Proiectele sunt concepute și finanțate pentru a răspunde în mod flexibil la evoluțiile pieței de formare, cum ar fi:

- i. promovarea uceniei pentru cei care abandonează studiile universitare, care reprezintă aproximativ 28% din totalul studenților de licență, conform calculelor realizate de Centrul German de Cercetare în Învățământul Superior și Studii Științifice. Au fost înființate servicii de consiliere la principalele instituții de învățământ superior, punând accent pe avantajele și potențialele uceniei în IMM-uri. Site-ul - Renunțarea la studii: ce se întâmplă în continuare? furnizează informații despre opțiunile de formare, atât în interiorul, cât și în afara universităților, inclusiv formarea profesională;
- ii. promovarea uceniei în rândul întreprinderilor mici care nu oferă încă locuri de formare și sprijinirea acestora în găsirea de ucenici și formare în primul an;
- iii. sprijinirea și consilierea IMM-urilor în adaptarea formării lor la provocările creșterii automatizării și digitalizării economiei (de exemplu proiecte, cum ar fi KungFu: plastic goes future sau DIGI agrar).

În plus, programul Perfect match (Passgenaue Besetzung, 2015-20) își propune să contracareze problemele de potrivire de pe piața de formare prin acordarea de sprijin special IMM-urilor. Finanțat în comun de Ministerul Federal pentru Afaceri Economice și FSE, programul finanțează consilieri de la Camera de Industrie și Comerț, Camerele Profesiiilor Liberale și alte organizații de afaceri.

Atractivitatea VET este consolidată prin:

- a) promovarea parcursurilor educaționale vocaționale până la nivelurile 6 și 7 EQF (EFP superior) și sublinierea echivalenței cu educația academică prin noile desemnări de profesionist de licență și de master (Legea revizuită privind formarea profesională din 2020). Revizuirea AFBG, un instrument major de finanțare pentru calificările profesionale avansate, include o modernizare cuprinzătoare și beneficii îmbunătățite;
- b) promovarea excelenței în VET, prin schema de finanțare InnoVET, care sprijină cooperarea de înaltă calitate între locurile de învățare, pentru transferul de cunoștințe și noile dezvoltări (inclusiv inteligența artificială) de la universități și instituții de cercetare prin VET în practica companiei;
- c) promovarea formării pentru ocupațiile de îngrijire și asistență medicală care se estimează că vor fi în creștere, de exemplu prin extinderea calificării, eliminarea taxelor școlare și introducerea unei remunerații adecvate pentru stagiarilor din spitale și instituții de îngrijire medicală. Obiectivul politicii este de a crește numărul de stagiați în profesiile de asistent medical cu 10% până în 2023.

VET trebuie să se modernizeze și să se pregătească pentru tranzițiile digitale și ecologice. Inițiativa VET 4.0 investighează efectele digitalizării asupra cerințelor de calificări și competențe pentru profesioniștii calificați. Include diverse proiecte, care contribuie la implementarea schimbărilor necesare, de exemplu ca programul de finanțare Transformare digitală în centrele de formare și competență profesională inter-competențială. Criza Covid-19 și provocările sale imediate pentru sistemele de educație și formare au demonstrat că mai este un drum de parcurs pentru a se adapta rapid și a acționa digital. Legea Oportunităților de Calificare (2019) introduce dreptul angajaților de a accesa finanțarea CVET (inclusiv compensații salariale), dacă aceștia sunt afectați de schimbări structurale sau caută o formare suplimentară pentru a accesa o ocupație care nu are angajați. Strategia națională de competențe (2019) răspunde provocărilor digitalizării în creștere a pieței muncii, care schimbă calificările și profilurile locurilor de muncă. Scopul general este de a stabili o nouă cultură prin înțelegerea FPC ocupațională ca o necesitate pe tot parcursul vieții.

Ultimii ani au arătat probleme de necorelare între cererea și oferta de cursanți în programele VET; companiile nu găsesc destui ucenici pentru a ocupa locurile de formare, în timp ce există încă mulți potențiali cursanți în țară, inclusiv cei cu un background migrator și refugiați. Există, de asemenea, diferențe între regiuni, sectoare și ocupații. Oferirea de îndrumare tinerilor și adulților și sprijinirea companiilor, în special IMM-urilor, va continua să fie o prioritate. Agențiile de ocupare a forței de muncă joacă un rol major în potrivirea între întreprinderi (în special IMM-uri) și solicitanții prin baze de date, campanii și măsuri de sprijin.

ITALIA

Învățământul obligatoriu durează 10 ani, până la vârsta de 16 ani. La 14 ani, cursanții fac alegerea între învățământul general și VET. Au „dreptul/datoria” (diritto/dovere) de a rămâne în învățământ până la vârsta de 18 ani și de a finaliza 12 ani de studii și/sau formare profesională.

Tinerii termină învățământul secundar inferior la vârsta de 14 ani. În această etapă, susțin un examen de stat pentru a obține un certificat (nivel 1 EQF) care acordă admiterea în nivelul secundar superior (învățământ general sau tehnic și profesional)¹⁹.

La nivelul secundar superior, tinerii pot opta pentru:

(a) programe de cinci ani care includ ultimii doi ani de învățământ obligatoriu și trei ani (sub dreptul/datoria de educație și formare) în:

- i. licee. Acestea oferă programe de învățământ general la nivel secundar superior;
- ii. școli tehnice;

¹⁹ [Vocational Education Training Europe Italy 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)

iii. școli profesionale.

Liceele oferă programe artistice, clasice, lingvistice, științifice, științe umane, muzică și dans.

La nivelul secundar superior, sunt oferite următoarele programe VET:

- programe de cinci ani (EQF nivel 4) la școlile tehnice (istituti tehnici) care conduc la diplome de învățământ tehnic sau la școli profesionale (istituti professionali) care conduc la diplome de învățământ profesional. Programele combină educația generală și VET și pot fi oferite și sub formă de formare alternativă. Absolvenții au acces la studii superioare;
- programe de trei ani (Istruzione e Formazione Professionale, leFP) care conduc la o calificare profesională (attestato di qualifica di operatore professionale, EQF nivel 3, ISCED nivel 353);
- programe de patru ani care conduc la o diplomă profesională de tehnician (diploma professionale di tecnico, EQF nivel 4, ISCED nivel 354).

Toate programele de învățământ secundar superior se bazează pe școală, dar pot fi oferite și sub formă de ucenicie. Există permeabilitate între programele VET și, de asemenea, cu sistemul de învățământ general. La absolvirea unei calificări profesionale de trei ani, este posibil să urmeze un an suplimentar care conduce la obținerea unei diplome profesionale de patru ani; aceasta permite candidaților accesul în anul V al sistemului de învățământ de stat și susținerea examenului de stat pentru o diplomă de învățământ general, tehnic sau profesional. La nivel postliceal, VET este oferit ca învățământ tehnic superior pentru absolvenții programelor secundare superioare de cinci ani sau ai programelor leFP de patru ani care promovează examenele de admitere:

- cursuri de învățământ și formare tehnică superioară (istruzione e formazione tecnica superiore, IFTS): programe postliceale non-universitare de un an care conduc la obținerea unui certificat de specializare tehnică superioară (certificato di specializzazione tecnica superiore, EQF nivel 4);

- programe în cadrul unor institute tehnice superioare (istituti tecnici superiori, ITS): programe postliceale non-universitare de doi până la trei ani care conduc la o diplomă tehnică de nivel superior (diploma di tecnico superiore, EQF nivel 5).

Ministerul Educației, Universităților și Cercetării (MIUR) definește cadrul VET în traseele școlare naționale (institute tehnice și profesionale) pentru traseele de Învățământ și Formare Tehnică Superior (IFTS) în acord cu Ministerul Muncii și Politicilor Sociale (MLPS). Acesta are responsabilitatea exclusivă pentru Învățământul Tehnic Superior (ITS) în ceea ce privește definirea documentelor de orientare și monitorizarea și evaluarea lanțului de formare. MIUR se ocupă și de redefinirea Indexului Național ITS, de introducerea de noi cifre tehnice și de actualizarea celor aflate deja pe indice în sine. Ministerul Muncii definește cadrul VET pentru intervențiile prevăzute în sfera leFP, (în acord cu Ministerul Educației) pentru intervențiile de formare pentru ucenicie și pentru formarea continuă prestată în sfera sistemului public. Regiunile și provinciile autonome sunt responsabile pentru planificarea, programarea, organizarea și implementarea intervențiilor prevăzute în sfera leFP, ITS, IFTS, (în acord cu partenerii sociali).

[Legea 107/2015](#) și [Decretul nr. 61/2017](#) privind revizuirea programelor de învățământ profesional au introdus câteva inovații importante. **Ucenicia este disponibilă la toate nivelurile și programele și este întotdeauna definită ca un contract de muncă pe durată nedeterminată.** Ucenicia de tip 1 este oferită pentru toate programele de la nivelul secundar superior și programele IFTS. Ucenicia de tip 3 (ucenicie de formare superioară/educație) este oferită în programele ITS și în toate programele de nivel de învățământ terțiar care conduc la diplome universitare, diplome ale institutelor tehnice superioare (HTI) și diplome de doctorat corespunzătoare nivelului terțiar. Ucenicia de tip 2 nu corespunde niciunui nivel de educație, diplomă sau calificare, dar conduce la calificări profesionale recunoscute de contractele colective sectoriale naționale relevante aplicabile în societatea care angajează. Uceniciile de tip 1 și tip 3 sunt asociate cu educația și formarea formală, în timp ce tipul 2 nu este.

VET pentru adulți este oferit de o serie de furnizori publici și privați. Include programe care conduc la calificări VET secundare superioare pentru a asigura oportunități de progres pentru cei cu calificare scăzută. Acestea sunt furnizate de Centrele Provinciale de Educație a Adulților (CPIA - Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti) din competența ministerului educației.

Educația și formarea profesională continuă (FPC), care în principal se adresează persoanelor angajate, constă într-un set de inițiative de formare care sunt promovate pe baza unor măsuri legislative și a unor instrumente de sprijin coordonate și gestionate de ministerul muncii, ministerul dezvoltării economice, regiunile și provinciile autonome și partenerii sociali.

Organizarea VET

În programele școlare tehnice (institut tehnici), cursanții pot dobândi cunoștințe, abilități și competențe pentru a îndeplini sarcini tehnice și administrative. Aceste programe încep la vârsta de 14 ani și se termină la 19. Oferă o diplomă de învățământ secundar superior – Școli tehnice EQF 4 (cum ar fi: turism, grafică și comunicare, administrație, finanțe și marketing).

În programele școlare profesionale (institut profesionali), cursanții dobândesc o pregătire teoretică și practică specifică care le permite să îndeplinească sarcini calificate în domenii de producție de interes național. Aceste programe încep la vârsta de 14 ani și se termină la 19 ani. Oferă o diplomă de învățământ secundar superior – școli profesionale EQF 4 (cum ar fi: servicii pentru agricultură și dezvoltare rurală, servicii sociale și de sănătate etc.). Ponderea practicii de muncă (pregătire practică la școală, practică în companie) nu poate depăși 70%.

La sfârșitul învățământului gimnazial superior, elevii care trec cu succes examenul de stat final al ciclului doi de învățământ primesc o diplomă de atestare care le oferă acces la programe de învățământ superior sau de învățământ și formare tehnică superior. În 2016, mai mult de 1% dintre cursanții VET au fost înscriși în aceste programe.

Traseele de educație și formare profesională (leFP) reprezintă un canal alternativ la școală pentru îndeplinirea obligației de a participa la educație (cu obligația legală ca toți tinerii să frecventeze școala între 6 și 16 ani) și obligația corectă (care trebuie garantată pentru cel puțin 12 ani sau până la obținerea unei calificări de învățământ secundar superior sau a unei calificări profesionale înainte de vârsta de 18 ani).

De la vârsta de 15 ani, tinerii își pot îndeplini și acest drept-datorie la educație printr-o ucenicie pentru a obține o calificare sau o diplomă profesională, urmând un parcurs de formare în afara companiei. Odată cu începerea sistemului dual în leFP, tinerii pot obține o calificare și/sau diplomă profesională urmând parcursuri educaționale care prevăd o alternanță între școală și experiență de muncă (400 de ore). Mai precis, aceste căi pot fi finalizate prin:

- a) ucenicie pentru a obține o calificare, o diplomă profesională sau un certificat de specializare tehnică superioară (IFTS);
- b) alternarea învățării la școală și la locul de muncă;
- c) antrenament simulat de afaceri.

Accesul la căile leFP necesită absolvirea studiilor gimnaziale (fostul gimnaziu) și un punctaj de trecere la examenul de stat relevant.

Traseele leFP intră în responsabilitatea Regiunilor și pot fi furnizate de agenții de formare acreditate. Începând cu anul universitar 2011-2012, institutele de formare profesională pot oferi și acest tip de programe VET, adoptând unul dintre cele două modele care au fost puse în aplicare – „subsidiaritate suplimentară” și „subsidiaritate complementară”.

Pe baza unor standarde minime împărtășite la nivel național, planificarea educațională a traseelor leFP garantează dobândirea competențelor cheie (alfabetizare, calcul, competențe lingvistice etc.), precum și a celor referitoare la domeniile de specializare tehnică profesională, ambele exprimate ca rezultate ale învățării. Ponderea practicii de lucru (formare practică la școală, practică în companie) este de până la 70%.

La finalizarea cu succes a traseelor leFP de 3 ani, se obține un certificat de operator profesional (EQF nivel 3, ISCED nivel 353), în timp ce la sfârșitul celui de-al 4-lea an este posibil să se obțină o diplomă de tehnician profesionist (EQF nivel 4, ISCED). nivelul 354).

Regiunile eliberează calificări și diplome care sunt recunoscute la nivel național, definite pe baza clasificării naționale a profilurilor de rol profesional (Repertorio nazionale di figure professionali). În ceea ce privește progresul, cei care obțin un certificat de operator profesionist pot participa un an în plus pentru obținerea unei diplome de tehnician profesionist. Cei care obțin diploma de tehnician profesionist (adică finalizează programul de 4 ani) se pot înscrie în al cincilea an al programelor de școli tehnice sau profesionale (EQF 4-ISCED 354) și pot obține o diplomă de învățământ general, tehnic sau profesional sau se pot înscrie într-un program de învățământ și formare tehnică superioară și obține certificatul de specializare tehnică superioară. În anul universitar 2015-16 o creștere a înscrierilor pentru anul 4 atât la institutele de formare, cât și la școli a confirmat tendința de continuare a formării în cadrul lanțului de formare leFP. Tot în același

an un total de 69.237 de tineri au obținut calificare în anul III. Mai mult de 1% din numărul total de cursanți VET se înscriu pe aceste căi.

În ceea ce privește defalcarea pe sexe, procentul tinerilor bărbați din totalul studenților este extrem de ridicat (61,5% față de 38,5% femei).

Sistemul de educație și formare postliceală

Actuala structură a sistemului italian de formare post-secundară este rezultatul unui proces legislativ și oficial complex – care de fapt trebuie finalizat, totuși – care a condus la definirea a două tipuri diferite de formare: Învățământul tehnic superior și formarea (IFTS) și Învățământul Tehnic Superior (ITS). Cele două căi, fiecare cu propriile caracteristici specifice, reprezintă un segment cheie al sistemului de învățământ italian.

Căile de învățământ și formare tehnică superioară (IFTS). Programele IFTS au fost înființate în 1999 și și-au asumat statutul actual prin [Decretul interministerial din 2013](#). Sunt programe de pregătire tehnică superioară, reglementate astfel: 800-1.000 de ore (din care practică de muncă sub formă de stagiu la o firmă trebuie să fie de minim 30%).

Programarea IFTS este definită de regiuni și provinciile autonome în termeni de furnizare, curricula, stagiu și plasare în muncă, în cadrul unor documente de planificare specifice numite Planuri Triennale. Planurile triennale sunt instrumentul prin care regiunile și administrația publică își definesc strategia în ceea ce privește formarea postliceală, prin urmare nu se referă exclusiv la aspectele tehnice. Prin urmare, autorităților locale li se cere să aibă o cunoaștere deplină a teritoriului lor și, printr-o abordare integrată, să încorporeze atât cererile firmelor locale, cât și nevoile de formare exprimate de teritoriu.

Programele regionale sunt definite de repertoriul național IFTS (adică un catalog de 20 de specializări tehnice, legate de domenii profesionale specifice, de exemplu mecanică, IT, turism). Oamenii pot accesa aceste cursuri deținând sau nu diplomă, dar acestea din urmă o pot face doar în urma unei evaluări specifice a aptitudinilor candidatului efectuată de profesorii săi. Programele IFTS trebuie să fie furnizate de diverși furnizori (cu condiția prealabilă ca o școală, o universitate, o instituție de formare acreditată și o companie care se reunește într-o Asociație Temporară a Companiilor (ATI) sau într-o Asociație cu scop temporar (ATS) să participe). Participarea companiilor și multe ore de stagiu sunt elementul cheie care leagă efectiv programele IFTS cu dinamica producției locale.

Sistemul IFTS vizează tinerii și adulții angajați și șomeri care, după obținerea unei diplome de studii medii superioare sau a unei diplome leFP, intenționează să-și continue traseele de specializare înainte de a intra pe piața muncii, dacă sunt șomeri sau pentru cei deja ocupați, pentru a-și dezvolta sau reînnoi abilitățile și know-how-ul profesional. Cele 20 de specializări IFTS sunt descrise în termeni de standarde de formare, împărțite la nivel național, care sunt în concordanță cu un set organic de competențe tehnice profesionale, în concordanță atât cu domeniile de specializare care caracterizează procesele de muncă, cât și cu domeniile de activitate ale calificării. profiluri. Specializările IFTS sunt exprimate ca un set de competențe comune, aplicabil întregului catalog IFTS și una sau două competențe

tehnice/profesionale specifice. Acesta din urmă este, la rândul său, exprimat în termeni de aptitudini și know-how. Cele 20 de specializări IFTS sunt structurate în conformitate cu ariile economico-profesionale ale profilurilor naționale de locuri de muncă leFP.

O altă caracteristică a lanțului de formare IFTS, ca legătură între experiența de formare și lumea muncii, este dată de indexarea specializărilor IFTS și a modelelor taxonomice în domeniul profesional. Cursanții trebuie să dețină o diplomă de învățământ secundar superior pentru a se înscrie la aceste programe. Cursurile de învățământ superior tehnic și de formare sunt deschise și: deținătorilor unui certificat de tehnician profesional, tinerilor admiși în anul 5 de învățământ secundar superior general (Liceo), persoanelor fără calificare de învățământ secundar superior, dar cărora li s-au recunoscut cunoștințele anterioare. Pentru a finaliza, cursanții trebuie să promoveze un examen de absolvire, pe baza trăsăturilor care caracterizează piețele regionale de muncă și care se referă la profiluri ocupaționale definite și stabilite la nivel național (în acordurile state-regiuni). După finalizarea cu succes, cursanților li se acordă un certificat de specializare tehnică superioară (EQF nivel 4, ISCED nivel 453). După finalizare, cursanții pot intra pe piața muncii. Un sondaj Inapp (în desfășurare în prezent) arată că la un an de la finalizarea unui program, peste 60% dintre absolvenți sunt angajați. Cursanții din programele IFTS au constituit mai puțin de 1% din totalul cursanților VET în 2016.

Învățământ superior tehnic (ITS)

Traseul Învățământului Tehnic Superior, un alt segment al sistemului de formare postliceală, a fost stabilit printr-un document legislativ care a definit structura actuală și poziția sa în sistemul de învățământ italian. Responsabilitatea pentru acest traseu revine Ministerului Educației, în timp ce monitorizarea cursurilor ITS este realizată de Institutul Național de Documentare, Inovare și Cercetare Educațională (INDIRE). Pe parcursul anului 2018, Ministerul Educației a redefinit repertoriul național ITS care prevede introducerea de noi profile tehnice și modernizarea celor de pe indicele actual. Ca și în cazul lanțului de formare IFTS, diplomele ITS sunt menționate și în ceea ce privește taxonomiile utilizate în raport cu piața muncii; în special, se face referire la clasificarea națională a ocupațiilor (CP 2011) și la clasificarea activităților economice (ATECO 2007).

Institutele ITS pot fi descrise ca „școli care oferă specializare pentru înaltă tehnologie” care, la fel ca IFTS, promovează educația și formarea de înaltă specializare menite să ofere elevilor competențe și abilități tehnice care vor atrage piața muncii. În coerență cu această abordare, planificarea STI este definită de administrațiile regionale pe baza caracteristicilor lor economice particulare. Cursanții trebuie să dețină o diplomă de învățământ secundar superior (fie general sau profesional) pentru a se înscrie în programele ITS. Programele ITS durează 4 semestre – adică 1 800/2 000 de ore – din care cel puțin 30% revin modulului de practică de muncă la companii, sub formă de stagiu (50% din personalul didactic trebuie să provină din lumea muncii și profesiile conexe). Cursanții trebuie să promoveze un examen final, condus de comisii de examen formate din reprezentanți ai școlii, universității, formării profesionale și experți din lumea muncii, pentru

a obține o calificare tehnică superioară. diplomă (EQF nivel 5, ISCED 554). După finalizare, cursanții pot intra pe piața muncii. Cursanții înscriși în programele ITS au constituit mai puțin de 1% din totalul cursanților VET în 2016.

Sisteme de ucenicie

Ucenicia în Italia reprezintă un contract de muncă pe durată nedeterminată care vizează formarea și angajarea tinerilor. Contractul de ucenicie, care este distinct de alte forme de învățare la locul de muncă, trebuie întocmit în formă scrisă, definindu-se rolurile și responsabilitățile tuturor părților, precum și termenii și condițiile uceniciei, perioada de probă, sarcinile profesionale, creșterile salariale, nivelurile de intrare și gradul final și calificarea care urmează să fie obținută. Programul de formare este parte integrantă a contractului. Atât contractul, cât și programul de formare trebuie să fie semnate de către angajator și ucenic. Regiunile și provinciile autonome gestionează problemele de formare.

[Decretul Legislativ 81/2015](#) a revizuit reglementările conexe în încercarea de a spori atractivitatea contractelor de ucenicie în rândul companiilor și instituțiilor și de a crește cererile de participare într-o economie lovită de criză. Întrucât **ucenicii sunt considerați angajați, aceștia au dreptul la prestații de asigurare pentru accidente de muncă și accidente de muncă, boli profesionale, îmbătrânire și invaliditate, maternitate, alocație pentru gospodărie și, de la 1 ianuarie 2013, asigurări sociale.**

S-a stabilit că **numai întreprinderile cu până la 50 de angajați pot angaja un ucenic dacă, în ultimele 36 de luni, au păstrat 20% din ucenicii anteriori.** Lucrătorii înscriși pe așa-numitele „liste de mobilitate” și șomerii care beneficiază de indemnizație de șomaj pot participa la această schemă pentru a se califica sau a se recalifica.

Sistemul de ucenicie include trei tipuri de contract:

- **Ucenicie de tip 1:** conduce la un certificat de operator și o diplomă de tehnician (apprentidistato per la qualifica ed il diploma professionale), o diplomă de învățământ secundar superior (apprentidistato per il diploma di scuola secondaria superiore), o certificare de specializare tehnică superioară (apprentidistato per il Certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS). Conținutul, care este împărțit în învățare teoretică și practică, calificările specifice oferite și numărul de ore de formare sunt stabilite de regiuni și provincii autonome conform standardelor minime convenite la nivel național. Nu există cerințe specifice de intrare, dar cursanții trebuie să facă o punte între sfârșitul școlii secundare inferioare și începerea uceniciei într-o școală secundară superioară sau program leFP, cu excepția cazului în care au deja 15 ani. Aceste scheme de ucenicie durează 3 sau 4 ani și oferă posibilitatea de a dobândi calificări la nivel de operator sau tehnician (în 22 și, respectiv, 21 de domenii ocupaționale: certificat de operator profesional (attestato di qualifica di operatore professionale - EQF) nivelul 3) sau diploma de tehnician profesionist (diploma professionale di tecnico - EQF nivel 4). Aceste

calificări fac parte din registrul național al calificărilor. După obținerea certificatului de operator, ucenicii pot trece în anul IV pentru obținerea unei diplome de tehnician, în aceeași ocupație. Accesul la universitate este posibil după finalizarea cu succes a învățământului secundar și a unui curs suplimentar de un an la un institut de învățământ. Ucenicia pentru un certificat de specializare tehnică superioară (certificato di specializzazione tecnica superiore - EQF nivel 4) durează un an și vizează tinerii care și-au îndeplinit „dreptul/datoria” la educație și formare.

- **Ucenicie de tip 2:** Ucenicii de formare profesională (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere) - se adresează tinerilor cu vârsta între 18 și 29 de ani care doresc să dobândească o calificare prevăzută în contractele colective de muncă și cerută pe piața muncii. Formarea are două părți: i) dobândirea de competențe cheie (120 de ore pe o perioadă de 3 ani) reglementate de regiuni și provincii autonome și furnizate de centrele de formare; (ii) dobândirea de competențe profesionale pentru domenii specifice de ocupație furnizate direct de companii. Domeniile de ocupație și conținutul de formare sunt definite prin contracte colective. Aceste programe au o durată maximă de 3 ani (excepțional 5 ani pentru sectorul meșteșugăresc) și conduc la o calificare profesională recunoscută la nivel regional.
- **Ucenicie de tip 3:** Învățământ superior și ucenicie de cercetare (apprendistato di alta formazione e ricerca) - în pofida numelui, această schemă duce la o serie de niveluri de calificare care cuprind nivelurile EQF 4-8. Se adresează tinerilor cu vârste între 18 și 29 de ani și îndeplinește diverse scopuri. Cursanții pot dobândi calificări care sunt oferite în mod normal prin programe școlare, în învățământul superior sau la universități, inclusiv o diplomă de doctorat. Ucenicii se pot angaja și în activități de cercetare în companii private sau pot urma stagiile necesare pentru a accesa profesiile liberale (avocat, arhitect, consultant de afaceri); aceasta nu a fost încă reglementată prin negocieri colective. **În acord cu partenerii sociali și cu centrele publice de educație și formare, regiunile și provinciile autonome decid durata contractelor și organizarea programelor și se asigură că acestea sunt compatibile cu programele școlare.** Acestea definesc, de asemenea, creditele formative universitare pe care cursanții le obțin în școli, universități sau centre de formare și competențele care trebuie dobândite prin formarea la locul de muncă la o companie. În absența unui cadru de reglementare regional, sunt posibile aranjamente ad-hoc între institutele de formare și companii. Costurile de formare sunt definite de autoritățile locale, pe baza reglementărilor naționale, regionale și FSE.

Educația adulților

Italia a decretat recunoașterea deplină a învățării pe tot parcursul vieții prin [Legea 92/2012](#) (articolul 4, paragraful 51). Conform legii, este dreptul individual al cetățenilor de a avea învățarea (formală, informală și non-formală) și competențele, recunoscute și validate. Pentru punerea în aplicare a legii, un acord a fost semnat la 10 iulie 2014 de către guvern, regiuni și organisme locale, stabilirea unui model de guvernare pe mai multe niveluri pentru sistemul național de învățare pe tot parcursul vieții. Acest acord a definit liniile strategice de intervenție pentru sistemele de învățare pe tot parcursul vieții și a specificat elementele cheie ale „rețelei teritoriale” (compoziție, dimensiune, mandat) eligibile pentru a furniza servicii de învățare pe tot parcursul vieții.

Rețelele teritoriale, adică coloana vertebrală a sistemului, pot furniza trei servicii principale:

1. interpretarea nevoilor;
2. orientare către servicii;
3. recunoașterea învățării anterioare.

Rețelele teritoriale prevăd participarea diferitelor organisme din sectorul public și privat, inclusiv rețeaua Centrelor Provinciale de Educație a Adulților (CPIA-Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti), universități, agenții de formare, reprezentanți ai patronilor și sindicatelor, Camerele. Comerțului, Observatorul Național pentru Incluziunea Financiară a Migranților și organisme publice de cercetare.

Finanțarea VET

În 2015, resursele financiare totale angajate de administrațiile regionale au fost puțin sub 700 milioane EUR, în timp ce provizioanele s-au ridicat la peste 654 milioane EUR, în creștere cu 35,5% și, respectiv, 34,5% față de anul precedent.

Această creștere poate fi atribuită în primul rând finanțării de la Ministerul Muncii care, grație Decretului de alocare din 2015, a alocat încă 87 de milioane EUR experimentării sistemului dual (parțial din sumele alocate de obicei uceniciei) și finanțării comunitare, realizate disponibil odată cu implementarea noului program 2014-20.

În ceea ce privește **sursele de finanțare, defalcarea resurselor evidențiază că ponderea din surse regionale/provinciale predomină, atât în ceea ce privește resursele angajate (36,4%), cât și cele repartizate (40,8%).**

Activitățile de formare pentru ucenicie sunt finanțate de Ministerul Muncii. Pentru 2017, a alocat 15 milioane EUR pentru această activitate. Suma datorată regiunilor se calculează pe baza numărului de ucenici (suma ucenicilor cu contract de ucenicie și a numărului de ucenici aflați în parcurs de formare). Activitățile de formare pentru ucenicie, în ceea ce privește acoperirea geografică națională, sunt finanțate în primul rând din resursele Ministerului Muncii (75,1%). Regiunile de nord-vest se bazează aproape exclusiv pe această sursă de finanțare. Resursele regiunilor și provinciilor autonome reprezintă 18,7% din total

și sunt sursa din care se bazează majoritatea regiunilor centrale (38,7%), deși nu sunt utilizate în sud.

Regiunile și provinciile autonome cofinanțează activități de formare dedicate uceniciei prin resurse proprii sau resursele FSE. Cele mai recente date de management referitoare la angajamentul și cheltuielile regiunilor și provinciilor autonome pentru activitățile de formare a ucenicilor se referă la 2015. În acel an, suma totală angajată a fost de peste 90 de milioane EUR; aceste resurse au fost angajate în primul rând de administrațiile din nord (78,7%), urmate de centru (12,9%) și din sud (8,4%).

În perioada de criză economică s-a înregistrat o schimbare în utilizarea resurselor alocate educației continue către măsuri de politică pasivă (integrarea la veniturile lucrătorilor aflați în dificultate din cauza crizei – indemnizație excepțională de șomaj și alocație de mobilitate). Din 2016 s-au făcut reduceri la resursele acordate regiunilor pentru finanțarea intervențiilor de formare (Legea 236/1993 și Legea 53/2000).

De asemenea, din 2016 și pentru anii următori a avut loc o retragere anuală de 120 milioane EUR din totalul conferit de INPS fondurilor interprofesionale. Ca urmare a acestor decizii, între 2009 și 2015, aproximativ 1,04 miliarde EUR alocate formării continue au fost utilizate pentru măsuri de combatere a crizei, în timp ce în 2016 și 2017 suplimentar aproximativ 200 milioane EUR din bugetul fondurilor interprofesionale și al regiunilor a fost folosit în alte scopuri. Această situație a determinat atât regiunile, cât și fondurile interprofesionale să își concentreze mai bine obiectivele pe intervențiile de formare.

Pentru întreprinderile care investesc în formare există stimulente fiscale și scutiri fiscale pentru întreprinderile dacă arată că au cheltuit pentru activități de formare menite să dobândească consolidarea competențelor tehnologice prevăzute în Planul Național al Industriei.

Guvernanța VET

Ministerul Educației definește cadrul VET în parcursurile școlare naționale (parcurs tehnic și profesional) pentru IFTS (în acord cu Ministerul Muncii). Are responsabilitatea exclusivă pentru ITS în definirea documentelor de orientare, monitorizare și evaluare. Ministerul Educației redefineste și repertoriul național ITS, prin introducerea de noi profile tehnice și actualizarea celor deja incluse în inventar. Monitorizarea cursurilor ITS este realizată de INDIRE.

Ministerul Muncii definește cadrul VET pentru intervențiile prevăzute în sfera leFP, pentru IFTS (în acord cu Ministerul Educației) pentru intervențiile de formare pentru ucenicie și pentru FPC oferite în cadrul programelor finanțate din fonduri publice.

La nivel național, **Institutul Național de Analiză a Politicilor Publice (INAPP) monitorizează traseele leFP, cursurile IFTS, căile de formare a uceniciei și intervențiile de formare continuă. INAPP întocmește și diverse rapoarte anuale.**

Regiunile și provinciile autonome sunt responsabile pentru planificarea, programarea, organizarea și implementarea intervențiilor prevăzute pentru leFP, ITS, IFTS, învățământul postliceal și postuniversitar, pentru majoritatea tipurilor de formare bazată pe

ucenicie și pentru formarea continuă finanțată din fonduri publice. (În acord cu partenerii sociali). În special, pentru programarea intervențiilor ITS și IFTS sunt pregătite documente de planificare cunoscute sub denumirea de Planuri pe 3 ani. Prin aceste documente, regiunile și provinciile autonome își definesc strategia privind oferta de educație și formare postliceală, reunind și integrând diferitele lanțuri de formare (ITS, IFTS, hub-uri de formare). Partenerii sociali joacă un rol consultativ în formularea politicilor de formare și contribuie la oferta de formare. Ele au, de asemenea, un rol esențial în promovarea în cadrul companiei, a programelor de formare sectorială și teritorială finanțate de regiuni sau realizate grație fondurilor interprofesionale comune pentru FPC și, de asemenea, ajută la elaborarea politicilor active ale pieței muncii. Partenerii sociali îndeplinesc un rol crucial în reglementarea uceniciei profesionale.

Formarea calificărilor VET

De câțiva ani, în Italia se desfășoară anchete sociologice care studiază fenomenul nevoilor din punct de vedere cantitativ și calitativ. Acestea au fost realizate de diverse institute și organisme la nivel național și, ocazional, la nivel teritorial. Rezultatele acestor anchete pot fi acum interpretate prin integrarea lor cu protocoalele de comunicare – practic, clasificarea ocupațiilor (CP 2011) și clasificarea activităților economice (ATECO 2008). Mai jos sunt principalele indicații din unele dintre sondajele realizate de-a lungul anilor finanțate de Ministerul Muncii și Politicilor Sociale.

Din punct de vedere cantitativ din 1997, sondajul Excelsior realizat de Unioncamere a reconstruit un cadru de anticipare a cererii de muncă și a nevoilor de calificare exprimate de companii. Pentru recrutarea anticipată, se colectează informații analitice cu privire la caracteristicile personalului pe care compania intenționează să îl angajeze; de exemplu, forța de muncă calificată, calificările educaționale și nivelurile de formare necesare, dificultatea de a găsi aceste profiluri, necesitatea unei pregătiri suplimentare, experiență anterioară, abilități IT și lingvistice.

Din punct de vedere calitativ, în anul 2006 ISFOL – Institutul de Dezvoltare a Pregătirii Profesionale a Muncitorilor (în prezent INAPP) a început să desfășoare activități de cercetare menite să analizeze profesiile și meseriile existente, urmărindu-se să ofere o descriere detaliată a modificărilor conținutului postului pe termen scurt (următoarele 12 luni) și mediu (următorii 5 ani). Au fost folosite metode de investigare care au făcut posibilă interviuarea antreprenorilor, managerilor de resurse umane corporative sau experților din industrie, care puteau contura tendințele în sectoarele cheie ale economiei. De exemplu, sondajul de audit privind nevoile profesionale, care vizează un eșantion de aproximativ 35.000 de companii, a avut ca scop colectarea de informații calitative cu privire la nevoile companiilor în ceea ce privește deficitul/lipsa competențelor și know-how-ului specific privind muncitorii calificați pe care i-au angajat. Prin urmare, antreprenorii ar putea reflecta nu atât la formarea care a fost efectuată în trecut, cât mai degrabă la ceea ce trebuia făcut în viitorul apropiat pentru a satisface nevoile specifice.

În Italia, 33% dintre companiile cu cel puțin un angajat, puțin peste jumătate de milion de afaceri, au declarat că angajează cel puțin o persoană pentru care au înregistrat nevoia de a fi satisfăcută în următoarele câteva luni prin activități specifice de perfecționare. Profesiile în cadrul companiei pentru care s-au înregistrat cele mai stringente nevoi – cu lacune ce trebuie eliminate în următoarele luni prin activități specifice de formare – sunt cele atribuibile grupurilor mari de locuri de muncă calificate în activități comerciale și de servicii (23,9%), artizani, muncitori specialiști și fermieri (22,9%) și profesii tehnice (20%), urmate de posturi de conducere la birou (18,3%). Ultimul sondaj de audit privind nevoile profesionale (al treilea de acest fel) s-a încheiat în decembrie 2017.

Informațiile din sondajele cantitative și calitative care explorează nevoile profesionale și de formare ale pieței muncii reprezintă un atu important, deoarece oferă indicații utile tuturor părților interesate ale sistemului complex de educație care – deși în moduri diferite și cu niveluri diferite de responsabilitate – au sarcina de a planifica și implementa căi de formare profesională și perfecționare care sunt cât mai coerente cu nevoile lumii producției. În acest sens, au existat câteva încercări interesante de a reuni lumea muncii și a ofertei de formare; de exemplu, în comitetele tehnice însărcinate periodic cu revizuirea și actualizarea standardelor pentru profilurile profesionale strâns legate de cele mai multe lanțuri de aprovizionare a formării profesionale (de exemplu, profiluri legate de cursurile leFP și ITS), precum și prin activități specifice de cercetare și analiză care încearcă să elaboreze alte metodologii, menite să conecteze (chiar și la nivel teritorial, așa-numitul proces de „curbură”) nevoile profesionale exprimate de companii cu scopurile și practicile de formare concepute de responsabilii diferitelor lanțuri de educație și formare.

În urma aprobării decretului din 8 ianuarie 2018, **Italia a adoptat Cadrul Național al Calificărilor - NQF (QNQ- Quadro nazionale delle qualificazioni), un instrument de definire și clasificare a calificărilor eliberate în cadrul sistemului național de certificare a competențelor (Sistema nazionale di certificazione delle competenze)**, care va face posibilă crearea repertoriului național al calificărilor de învățământ și formare și al calificărilor profesionale (Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali - denumit în continuare repertoriul național). Procesul instituțional și tehnic de încrucișare a calificărilor emise în cadrul sistemului național la unul dintre cele opt niveluri ale Cadrului european al calificărilor (EQF) pentru învățarea pe tot parcursul vieții este definit datorită NQF și atlasului pentru locuri de muncă și calificări (denumit în continuare atlasul locurilor de muncă) sunt cele două componente ale infrastructurii tehnice a repertoriului național.

Competențele care compun repertoriul național sunt definite și actualizate de către organismele de acordare care au acum posibilitatea de a folosi ca ghid descriptorii atlasului posturilor (procese, activități și rezultate așteptate). Acestea au fost elaborate la nivel național în colaborare cu autoritățile regionale și sunt actualizate periodic, în conformitate cu decretul din 30 iunie 2015.

Decizia tehnico-instituțională de a crea un reper național, organizat pe linia descriptorilor de locuri de muncă, a făcut posibilă construirea unui sistem comun de

elemente tehnice în jurul căruia să se stabilească procesele de evaluare a relevanței nevoilor pieței muncii pentru competențe deja descrise în repertoriul național și dezvoltarea acestora, dacă este necesar. Calificările din repertoriul național corespund unor serii de elemente care constituie standardul național minim. Aceste elemente sunt:

- referire la organismul public de atribuire;
- descrierea competențelor în termeni de aptitudini, know-how, autonomie și responsabilitate;
- trimiterea la codurile statistice de activitate economică (ATECO) și la nomenclatorul și clasificarea ocupațiilor (CP-ISTAT), în conformitatea cu legile sistemului național de statistică;
- referire la NQF/EQF.

Aceste elemente sunt obligatorii pentru toate calificările în scopul validării și certificării în cadrul sistemului național de certificare a competențelor, precum și în scopul portabilității în context european.

În ceea ce privește acest ultim punct, descriptorii Atlasului de locuri de muncă sunt referiți la niveluri NQF și sunt singurele repere pentru compararea calificărilor eliberate de diferitele organisme publice de acordare.

Sistemul național de certificare a competențelor este conceput pentru a fi integrat și complementar cu oferta publică de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a favoriza dezvoltarea competențelor culturale și profesionale dobândite de indivizi în contexte de învățare formală și non-formală și portabilitatea calificărilor atât în contexte naționale, cât și europene, chiar și în ceea ce privește mobilitatea geografică și profesională. Întregul sistem instituțional tehnic care s-a dezvoltat începând cu anul 2013 este unic reper pentru organizarea probelor de evaluare, conceput în principal pentru a constata deținerea competențelor, în conformitate cu articolul 3, alin.1 din Decretul legislativ 13 din 16 ianuarie 2013 (51).

Opțiunile tehnico-instituționale care au făcut posibilă trecerea la implementarea standardelor minime de definire a rezultatelor învățării cuprinse în atlasul locurilor de muncă și NQF sunt descrise pe scurt mai jos.

Ambele componente ale repertoriului național sunt ancorate de definiția competenței menite ca fiind capacitatea dovedită de a utiliza – într-o situație de muncă, de studiu sau de dezvoltare profesională și personală – un set complex de abilități și know-how dobândite în mod formal, non-formal și contexte de învățare informală. Atlasul posturilor conține descrieri ale unuia sau mai multor rezultate așteptate pentru fiecare dintre cele 840 de domenii de activitate care compun clasificarea sectoarelor economice și profesionale. Acestea exprimă rezultatul unei activități sau al unui set de activități dintr-un anumit domeniu de activitate și să includă indicații asupra produsului/serviciului așteptat, asupra serviciului care urmează să fie furnizat, asupra oricăror elemente de intrare și asupra contextului și complexităților exprimate în termeni de autonomie și responsabilitate. În același mod, NQF oferă parametrul de referință pentru definirea și/sau evaluarea elementelor utile pentru exprimarea rezultatelor minime așteptate, în raport cu o anumită calificare, în ceea ce privește ceea ce indivizii ar trebui să cunoască și să fie capabili să facă în raport cu fiecare. dintre cele opt

niveluri care caracterizează creșterea complexității învățării pentru fiecare dintre descriptorii competenței (know-how, abilități, autonomie și responsabilitate).

Este clar că rezultatele învățării reprezintă acum cheia-parametru (cu toate elementele necesare) care leagă sistemul național de învățare pe tot parcursul vieții de piața muncii (oferta VET, servicii legate de certificarea competențelor, oriunde și oriunde sunt dobândite). La rândul său, acest sistem poate favoriza un cerc virtuos de feedback, de la actualizarea conținutului locurilor de muncă și profesiilor (rezultatele așteptate ale Atlasului Jobului) la elementele care exprimă rezultatele minime așteptate ale exercitării competențelor până la know-how-ul dobândit. În timpul procesului de învățare pe tot parcursul vieții (niveluri NQF), ceea ce poate favoriza dezvoltarea acelor competențe direct legate de cerințele exprimate de piața muncii și sunt evaluabile pe baza unor parametri standard minimi împărtășiți la nivel național.

Stimulente pentru cursanții VET

Prevederile legislative care guvernează învățarea pe tot parcursul vieții promovează diferite tipuri de inițiative de formare. Prin finanțarea prevăzută de [Legea 236/1993](#) și FSE regional programele operaționale, **regiunile și provinciile autonome finanțează programe de formare personalizate, tichete pentru intervenții de formare personalizate.**

Datorită finanțării prevăzute de [Legea 53/2000](#), regiunile și provinciile autonome au finanțat proiecte de formare a lucrătorilor individuali prin alocarea de tichete personalizate și concedii pentru formare, recunoscând dreptul lucrătorului la formare permanentă pe tot parcursul vieții.

În sfârșit, datorită finanțării alocate prin [Legea 388/2000](#) (articolul 118) și modificările ulterioare, „fondurile interprofesionale pentru învățare continuă” finanțează planuri individuale de formare personalizate și tichete pentru manageri.

În 2017, unele regiuni au finanțat instrumente precum ”dotarea”, care constă într-o sumă monetară nominală pe care beneficiarul o poate folosi pentru serviciile incluse într-un program de intervenție personalizat, întocmit de comun acord cu operatori publici sau privați acreditați să presteze astfel de servicii. Cuantumul ”dotării” variază, în funcție de nivelul de angajare al beneficiarului și de serviciile incluse în programul individual. Suma nu este niciodată plătită direct beneficiarului.

În același an, regiunea Toscana a finanțat tichete individuale de formare destinate managerilor, directorilor și tinerilor profesioniști. Utilizarea acestui instrument este ideală pentru cei capabili să-și aleagă și să-și orienteze formarea în mod autonom. Voucherele pentru manageri urmăresc să favorizeze formarea pentru competențe și know-how utile întreprinderii atunci când face alegeri legate de inovația tehnologică, organizațională și managerială și modelele de afaceri în vederea dezvoltării paradigmei Industrie 4.0. Voucherele pentru tinerii profesioniști (independenți cu vârsta sub 40 de ani) au scopul de a sprijini formarea profesioniștilor care își încep cariera și se confruntă cu dificultăți

economice în îndeplinirea obligațiilor de formare sau accesarea oportunităților de formare utile pentru activarea resurselor funcționale adaptării și relansării, mai ales uneori de criză. Toscana a experimentat, de asemenea, verificări de reangajare (assegni di ricollocazione), integrându-le cu tichete de formare și stimulente de recrutare. Inițiativa vizează șomerii, indiferent dacă beneficiază sau nu de prestații de asigurări sociale, și persoanele inactive din punct de vedere economic. **Activitățile de formare care pot fi finanțate cu ajutorul sistemului de vouchere au în vedere atât căi de calificare și certificare a competențelor aferente unuia sau mai multor segmente ale unui anumit profil, cât și formare reglementată (calificări, certificate etc.).**

Regiunile Piemont și Liguria au finanțat activități de învățare individuală folosind tichete de formare individuale standard pentru lucrătorii angajați (cu un maximum de 3 000 de euro pe cap de locuitor).

În 2017 au fost finanțate prin fonduri interprofesionale cursuri individuale de formare personalizate pentru salariații cu contracte temporare, permanente sau de ucenicie, precum și pentru tichete de formare, pentru a favoriza accesul angajaților IMM-urilor la cursuri de formare standard. În perioada 2008/2016, prin acest canal au fost finanțate 18 000 de programe individuale de formare, pentru aproximativ 42 000 de proiecte care au vizat aproximativ 90 000 de lucrători și 40 000 de întreprinderi.

Stimulente pentru întreprinderile VET

Pe lângă tichetele individuale de formare, mai multe regiuni (de exemplu, Piemont și Liguria) finanțează și tichete standard de formare pentru întreprinderi (pentru sume diferite, în funcție de dimensiunea întreprinderii). **Voucherele de întreprindere sunt o metodă simplificată de management pentru întreprinderile mici pentru care organizarea cursurilor de formare este de obicei dificilă.**

În 2018, a fost introdusă o nouă măsură cunoscută sub denumirea de „**Credit fiscal pentru întreprinderile care investesc în formarea în industrie**” (**Credito d'imposta per le imprese che investono in formazione Industria 4.0**). Funcționează la nivel național, acordă credit fiscal întreprinderilor care dovedesc că au cheltuit pe activități de formare legate de competențele tehnologice definite în Planul național Industrie 4.0.

Legea bugetului 2018 a stabilit că creditul fiscal pentru instruirea în Industria 4.0 se acordă întreprinderilor care acoperă 40% din cheltuielile aferente costului corporativ al personalului salariat, pentru timpul petrecut în activități de formare. Suma poate ajunge la maximum 300 000 EUR pe an pentru fiecare întreprindere și se acordă pentru activități de formare stipulate datorită colectivului corporativ sau teritorial.

Numai activitățile de instruire legate de tehnologia digitală (de exemplu, big data și analiza datelor, cloud și fog computing, securitate cibernetică, sisteme ciber-fizice, prototipare rapidă, vizualizare și sisteme de realitate augmentată, robotică avansată și colaborativă etc.) sunt eligibile pentru credit fiscal. Instruirea efectuată de angajați ar trebui să se încheie cu certificare. Creditul fiscal trebuie indicat în declarația de impozit pe venit pentru anul fiscal în care au fost suportate costurile.

Măsura este gestionată de Ministerul Dezvoltării Economice, de comun acord cu Ministerul Muncii și Ministerul Finanțelor.

Angajatorii care doresc să ofere stagii de ucenicie pot beneficia de mai multe stimulente. Aceștia pot angaja un ucenic la un nivel de grad de intrare cu până la două niveluri mai mici decât calificarea finală ce urmează a fi obținută și/sau să plătească un salariu egal cu un procent din salariul unui muncitor calificat, conform prevederilor contractului colectiv aplicat. Aceștia pot beneficia de o reducere a contribuțiilor la asigurările sociale, în funcție de dimensiunea întreprinderii. Companiile cu până la nouă angajați (microîntreprinderi) sunt scutite de la plata contribuțiilor la asigurările sociale (100%) în primii trei ani de contract (65). În al patrulea an vor plăti 10% din contribuțiile impozabile de asigurări sociale. Firmele cu peste nouă salariați plătesc o contribuție, pe toată durata uceniciei, egală cu 11,61% din contribuția impozabilă de asigurări sociale.

Întreprinderile care recrutează tineri cu un contract de ucenicie de tip 1 sunt total scutite de plățile de asigurări sociale pentru orele petrecute de ucenic pentru formare externă, în timp ce pe durata formării la locul de muncă li se acordă o reducere substanțială a plăților de asigurări sociale datorate.

[Legea 232/2016](#) a introdus stimulente financiare pentru companiile implicate în învățarea duală. Pentru a facilita recrutarea tinerilor cu contract permanent în aceeași firmă în care aceștia au avut contracte de alternativă sau ucenicie de tipul 1 sau 3, anumite tipuri de întreprinderi (cu mai puțin de 10 salariați etc.) au dreptul la scutire totală de asigurări sociale pentru primii trei ani. Companiile care recrutează ucenici pe liste de mobilitate sau care primesc indemnizație de șomaj pot beneficia de o schemă contributivă subvenționată, corespunzătoare a 10% din salariu pe 18 luni.

Îndrumare și consiliere

În contextul [Legii 150/2015](#), care se referă la reorganizarea sistemului de servicii de ocupare a forței de muncă și a politicilor active de muncă, s-a stabilit că agențiile italiene de ocupare a forței de muncă (centri per l'impiego) ar trebui să ofere următoarele activități specifice legate de orientare și servicii de consiliere:

- îndrumări de bază, analiza competențelor în relație cu piața locală de muncă și profilare;
- ajutor pentru căutarea unui loc de muncă, inclusiv prin sesiuni de grup, în termen de trei luni de la înregistrare;
- îndrumare specializată și personalizată folosind evaluarea competențelor și analiza nevoilor în materie de formare, experiență de muncă sau alte măsuri active de politică de ocupare, cu referire la adaptarea profilului la cererea de muncă exprimată la nivel teritorial, național și european;
- îndrumare personalizată pentru activități independente și mentorat prin etapele ulterioare de pornire;
- plasarea unui loc de muncă, chiar și prin utilizarea indemnizației de plasare personalizată (assegno individuale di ricollocazione).

POLONIA

În Polonia, aproape 60% din populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani are studii medii superioare și postsecundar non-terțiare. Cu toate acestea, ponderea populației cu acest nivel de educație, precum și ponderea populației cu studii sub nivelul primar și secundar inferior (nivelele 3-4 și 0-2) a fost în scădere în favoarea ponderii populației cu studii superioare (nivelele 5-8).

Ponderea populației cu un nivel de educație secundar superior și postsecundar non-terțiar, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, este mult mai mare decât media UE, iar în 2017, s-a ridicat la 64,3% și, respectiv, 55,3%. În comparație cu media UE, Polonia are o diferență mai pronunțată în ceea ce privește nivelul de educație în funcție de gen. În 2017, ponderea bărbaților cu studii medii superioare și postliceale non-terțiare a fost mai mare cu 9 puncte procentuale decât ponderea femeilor. În același timp, 3 din 10 femei aveau studii superioare, în timp ce doar 2 din 10 bărbați au atins acest nivel de studii.

Ponderea celor care părăsesc timpuriu educația și formarea în Polonia a fost mult mai mică decât media UE în ultimul deceniu. În 2017, doar 5,1% din populația Poloniei cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani se afla în acest grup, în timp ce media UE era de 10,6%. Ținta națională, în conformitate cu strategia Europa 2020, a fost de a reduce în continuare ponderea celor care părăsesc timpuriu educația și formarea la 4,5% până în 2020²⁰.

Politicile/măsurile existente pot explica parțial de ce numărul celor care abandonează timpuriu educația și formarea este scăzut în comparație cu media UE. Aceste măsuri ajută la prevenirea plecării devreme a studenților, oferă sprijin elevilor aflați în situații de risc sau îi ghidează pe cei care au părăsit educația/formarea devreme înapoi în sistem, de ex. educația și orientarea în carieră sau Corpul Voluntar al Muncii naționale, al cărui scop principal este dezvoltarea condițiilor adecvate pentru dezvoltarea socială și profesională a tinerilor prin instituirea unui sistem de sprijin pentru grupurile cele mai vulnerabile.

Sistemul de învățământ din Polonia a cunoscut un proces de transformare structurală. În decembrie 2016, Ministerul Educației a introdus reforme care urmăreau să prelungească timpul petrecut de copii într-o singură instituție de învățământ și să dezvolte un sistem de învățământ profesional care să răspundă nevoilor unei economii moderne.

Elementele cheie ale reformei includ:

- a) eliminarea treptată a școlii gimnaziale (gimnazjum);
- b) restructurarea învățământului primar de șase ani (szkoła podstawowa) într-un program de opt ani, care se desfășoară într-o singură instituție, împărțit în două părți de patru ani (nivelul de bază și cel secundar inferior);
- c) extinderea programului secundar superior general (licea ogólnokształcące) - la patru ani în loc de trei - și a programului secundar superior profesional (technika) la cinci ani în loc de patru;

²⁰[Vocational Education Training Europe Poland 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)

- d) introducerea de programe sectoriale în două etape (dwustopniowa szkoła branżowa); școala sectorială din prima etapă a înlocuit școala profesională de bază (zasadnicza szkoła zawodowa) începând cu 2017/18, în timp ce școlile sectoriale din treapta a doua să înceapă să funcționeze din 2020/21.

Schimbările în structura școlii au fost însoțite de dezvoltarea treptată a noilor programe de bază. Un alt pachet semnificativ de reforme ale sistemului VET a intrat în vigoare în septembrie 2019. Sistemul școlar este în tranziție până în 2022/2023. În această perioadă, programele anterioare vor funcționa alături de cele noi până când acestea vor fi complet eliminate.

Învățământul în Polonia este obligatoriu până la vârsta de 18 ani, în timp ce învățământul școlar cu normă întreagă este obligatoriu până la vârsta de 15 ani. Învățământul obligatoriu pentru 15-18 ani poate lua loc ca educație cu frecvență redusă, atât în școală, cât și în afara acesteia, de ex. sub formă de cursuri scurte de calificare sau formare profesională pentru lucrătorii minori.

VET oferit la nivel secundar

În Polonia există:

- a) programul sectorial de trei ani în prima etapă (branżowe szkoły I stopnia, ISCED 353, EQF 3) introdus în 2017 face parte din sistemul formal de educație și formare. Acest program este disponibil pentru absolvenții de școală primară (de obicei 15 ani), adică aceia care au primit certificatul de absolvire a școlii primare. **Programul sectorial de primă etapă îmbină învățământul general și cel profesional și duce la obținerea unei diplome de calificare profesională pentru o ocupație cu o singură calificare** (după promovarea examenului de stat profesional). Directorul școlii decide asupra ponderii învățării la locul de muncă, însă aceasta nu poate fi mai mică de 60% din orele prevăzute pentru învățământul profesional (care combină atât formarea teoretică, cât și cea practică). Finalizarea acestui program oferă acces la educație ulterioară: la al doilea an de studiu la școlile secundare generale pentru adulți sau în programul sectorial de doi ani din etapa a doua.
- b) programul sectorial de doi ani (branżowe szkoły II stopnia, ISCED 354, EQF 4) funcționează din anul școlar 2020/21. Acest program sectorial de a doua etapă are ca scop dezvoltarea în continuare a calificărilor profesionale obținute în programul sectorial din prima etapă și este disponibil pentru absolvenții programelor sectoriale din prima etapă - de obicei tineri de 18 ani. **Programul sectorial din a doua etapă va conduce la obținerea unei diplome de calificare profesională pentru ocupații constând din două calificări (după promovarea examenului de stat, profesional).** Învățământul general din acest program este planificat să fie limitat, cu accent principal pus pe formarea profesională care urmează să fie efectuată sub

formă de cursuri de calificare profesională. Directorul școlii decide asupra ponderii învățării la locul de muncă, însă aceasta nu poate fi mai mică de 50% din orele prevăzute pentru învățământul profesional. Absolvenții programului sectorial din etapa a doua vor fi eligibili pentru a continua studiile terțiare după promovarea examenului de absolvire a școlii secundare (matura).

- c) programul secundar superior profesional de cinci ani (technika, ISCED 354, EQF 4) face parte din sistemul formal de educație și formare. Acest program este disponibil pentru absolvenții de școală primară, de obicei tineri de 15 ani, adică cei care au primit certificatul de absolvire a școlii primare. Programul secundar superior profesional combină învățământul general și cel profesional și duce la obținerea unei diplome de calificare profesională pentru ocupații constând din două calificări după promovarea examenului de stat, profesional. Directorul școlii decide asupra ponderii învățării la locul de muncă, însă aceasta nu poate fi mai mică de 50% din orele prevăzute pentru învățământul profesional (care combină atât formarea practică, cât și teoretică). Absolvenții acestor programe, după promovarea examenului de absolvire a școlii secundare (matura), sunt eligibili pentru a continua studiile terțiare.
- d) programul special de formare profesională de trei ani (szkoły specjalne przysposabiające do pracy, ISCED 243) pentru cursanții cu nevoi educaționale speciale (SEN) conduce la un certificat de pregătire pentru angajare. Acest program este conceput pentru cursanții cu dizabilități intelectuale moderate și severe sau cu dizabilități multiple. Oferă activități educaționale (cursuri de funcționare personală și socială; cursuri de dezvoltare a abilităților de comunicare, cursuri de dezvoltare a creativității, cursuri de educație fizică și pregătire profesională) precum și activități de revalidare. Cursurile de pregătire profesională reprezintă peste jumătate din orele prevăzute pentru activitățile educaționale.
- e) pregătirea pentru muncă - sunt disponibile cursuri de pregătire pentru muncă pentru elevii cu CES din clasele a șaptea și a opta a școlii primare (nivelul secundar inferior) pentru elevii cu vârsta de 15 ani și mai mult (oddziały przysposabiające do pracy, ISCED 244, EQF 2). Clasele combină educația generală și pregătirea pentru muncă – ambele adaptate la nevoile și capacitățile individuale ale cursantului.

La nivel postsecundar non-terțiar, calificările profesionale pot fi obținute în programe școlare de unul până la doi ani și jumătate (szkoły policealne, ISCED 453). Programele postliceale fac parte din sistemul formal de educație și formare și sunt disponibile pentru absolvenții programelor secundare superioare generale și profesionale (de obicei 19 și 20 de ani), precum și în viitor – programele sectoriale de etapa a doua (de obicei 20 de ani). Aceste programe sunt strict profesionale și nu includ educația generală. Directorul școlii decide asupra ponderii învățării la locul de muncă, însă aceasta nu poate fi mai mică de 50% din orele prevăzute pentru formarea profesională.

Învățarea adulților și EFP extrașcolar sunt disponibile în centrele de educație continuă, centre de formare practică, centre de formare continuă și dezvoltare profesională și EFP inițial în școli (IVET) care oferă:

- cursuri de calificare profesională (kwalifikacyjne kursy zawodowe – KKZ) bazate pe programele de învățământ pentru o calificare într-o anumită ocupație; permit cursanților să susțină examenul de stat profesional și să obțină un certificat de calificare profesională;
- cursuri de competențe profesionale bazate pe curriculum-ul de bază VET, inclusiv rezultatele învățării pentru o calificare sau rezultate comune ale învățării pentru toate ocupațiile;
- cursuri de competențe generale de cel puțin 30 de ore care se bazează pe programa de învățământ general;
- cursuri teoretice pentru angajații minori.

Adulții, inclusiv șomerii, pot urma, de asemenea, formare profesională prin cursuri oferite de companii de formare și alte instituții de educație non-formală. Din 2016, calificările bazate pe curricula unor astfel de cursuri pot fi incluse în cadrul național al calificărilor. O cale specială pentru tinerii de peste 15 ani fără studii medii inferioare care doresc să obțină calificări profesionale și/sau să-și completeze studiile este oferită de Corpul de Muncă Voluntaria (Ochotnicze Hufce Pracy - OHP), care oferă formare profesională atât în ateliere proprii sau ca formare la locul de muncă cu un angajator.

Legea privind învățământul superior din Polonia distinge diferite tipuri de instituții de învățământ superior: academice, profesionale și altele - cum ar fi cele medicale sau militare. Al doilea tip de școală oferă programe de studii în ciclul I (diplomă de licență) și al doilea (diplomă de master), precum și studii de master uniforme, dar nu programe de doctorat. De asemenea, școlile profesionale de învățământ superior nu sunt obligate să efectueze cercetări științifice și să formeze personalul academic.

Curriculum-ul pentru programele de la nivelul secundar superior combină în prezent învățământul general și cel profesional; programele postliceale oferă doar educație profesională. Părțile vocaționale constau din aspecte teoretice și practice. Școlile profesionale au un nivel relativ ridicat de independență în ceea ce privește organizarea pregătirii practice. Instruirea practică – învățarea la locul de muncă – se poate desfășura în ateliere școlare, centre de formare continuă și centre de formare practică sau la un angajator. Formarea practică cu un angajator poate fi organizată în diferite moduri, parțial sau integral la sediul unui angajator, inclusiv formarea duală.

O formă distinctă de pregătire practică este „formarea la locul de muncă” (stagiul la sediul angajatorului) – obligatorie pentru programele sectoriale de nivel secundar superior, postliceal și – conform planurilor – profesionale. Formarea la locul de muncă este organizată pentru a aplica și aprofunda cunoștințele și abilitățile cursanților și trebuie să dureze de la 4 până la 12 săptămâni, în funcție de tipul de ocupație.

Un tip special de formare practică este oferit prin angajarea minorilor în scopul formării profesionale (przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników) pentru tinerii care au cel puțin 15 ani, dar nu au împlinit încă 18 ani, cu studii medii inferioare sau de nivel primar. Angajarea pentru minori este o ucenicie bazată pe un contract între cursant și angajator. În anul școlar 2017/2018, lucrătorii minori au constituit aproximativ jumătate din toți cursanții din școlile sectoriale de primă etapă.

Angajarea pentru minori în scopul formării profesionale poate lua forma de:

- a) Pregătire pentru o profesie (nauka zawodu) – aceasta este o ucenicie cu educația teoretică care se desfășoară la școală (sectoral prima etapă) sau într-un sistem extrașcolar (de exemplu, cursuri) iar formarea practică este organizată de angajator pe baza unui contract de muncă. Nu durează mai mult de 36 de luni și se finalizează cu un examen de stat, profesional. Pregătirea practică poate fi organizată și de către un angajator în meseriile artisanale, în baza unui contract de muncă. De asemenea, durează nu mai mult de 36 de luni și este finalizat cu un examen de calificare (egzamin czeladniczy).
- b) Formare pentru un anumit loc de muncă (przyuczenie do wykonywania określonej pracy) – această formă rară, limitată la un grup mic de tineri, pregătește un cursant pentru a îndeplini sarcini specifice într-o profesie. Durează de la 3 la 6 luni și se finalizează cu un examen de verificare.

Pe parcursul perioadei de formare, un minor lucrător are dreptul la un salariu (de la 4% la 6% din salariul mediu național, în funcție de anul următor de formare), beneficii de asigurări sociale și concediu de odihnă. Angajatorului i se poate rambursa salariul și contribuția de asigurări sociale pentru minorul lucrător pentru perioada de formare profesională din Fondul Muncii (înființat pentru combaterea șomajului și finanțat prin contribuții obligatorii plătite de angajatori). În fiecare an însă, ministrul responsabil cu munca stabilește limite financiare pentru rambursări. În cazul în care lucrătorul minor promovează examenul, angajatorul are dreptul la un sprijin financiar pentru perioada de formare aproximativ egal cu 1 850 EUR în cazul a 36 de luni de formare (dacă formarea este mai scurtă, suma se calculează proporțional cu perioada de formare), precum și la 58 EUR pentru fiecare lună de formare. Acest sprijin financiar este finanțat din Fondul Muncii.

Calificări profesionale

Finalizarea oricărui tip de program VET nu este echivalentă cu obținerea unei calificări profesionale. Nivelul de studii este certificat, dar nu și calificarea profesională. **Calificările profesionale pot fi obținute numai prin promovarea unui examen profesional (extern) de stat.** În anul școlar 2016/2017 a fost implementat examenul de stat profesional pentru peste 200 de calificări; 76% dintre participanți (inclusiv absolvenți ai programelor VET, participanți la cursuri de calificare profesională, precum și participanți extraprogram) au promovat atât părțile teoretice, cât și cele practice ale examenului (CKE,

2017). Ratele de succes diferă între diferitele tipuri de calificări și grupuri de cursanți și sunt mai mari pentru partea teoretică (scrisă) comparativ cu cea practică. Adulții cu vârsta de 18 ani și mai mult pot primi un certificat pentru o calificare profesională după promovarea examenului profesional de stat (eksternistyczne). Aceștia pot primi o diplomă de calificare profesională atunci când toate calificările dintr-o ocupație au fost certificate și au absolvit studiile la nivelul profesional de bază, treapta I sau gimnazial profesional. Candidatul la examenul profesional de stat trebuie să aiba finalizat cel puțin învățământul primar sau secundar inferior și cel puțin doi ani de studii sau un loc de muncă într-o ocupație aferentă calificării pentru care se susține examenul. Candidații adulți plătesc o taxă pentru susținerea examenului.

Tinerii de peste 15 ani fără studii medii inferioare pot obține calificări profesionale și/sau își pot completa studiile într-una dintre cele 217 agenții ale Corpului Muncii Voluntare (Ochotnicze Hufce Pracy - OHP). Această organizație oferă educație în peste 60 de profesii, atât în propriile lor ateliere, cât și în formare la locul de muncă cu un angajator. În fiecare an, peste 800 000 de tineri primesc diverse forme de ajutor din partea agențiilor. Corpul Voluntar al Muncii sprijină tinerii cu risc de excluziune socială, frecvent din familii defavorizate.

Guvernanța VET

VET are trei niveluri de guvernare: național (ministere), regional (supraintendenți școli, în principal în supravegherea pedagogică) și județean (powiat). Ministerul Educației este responsabil de politica VET la nivel secundar, sprijinit de alte ministere responsabile pentru anumite ocupații. Ministerul Științei și Învățământului Superior este responsabil pentru IFP. Partenerii sociali consiliază factorii de decizie politică cu privire la schimbările necesare în VET.

Majoritatea instituțiilor de învățământ public din Polonia sunt administrate de unități guvernamentale locale. Municipaliitățile (gminy) sunt responsabile pentru înființarea și gestionarea școlilor preșcolare, primare și gimnaziale (în prezent în curs de eliminare), excluzând școlile pentru elevii cu nevoi speciale; județele (powiaty) sunt responsabile pentru școlile secundare superioare, inclusiv școlile profesionale, și școlile pentru copii cu nevoi speciale; regiunile (województwa) sunt responsabile pentru școli cu importanță regională și transregională (de exemplu, grupuri de școli sau școli profesionale importante pentru economia regională).

Unitățile guvernamentale centrale (de obicei ministerele) administrează și școli, de obicei școli profesionale și de arte plastice, dar și școli pentru deținuți. De asemenea, toate tipurile de școli pot fi înființate și gestionate de instituții non-publice, cum ar fi asociații religioase și sociale etc.

În anul școlar 2017/2018, în Polonia existau 6 071 de școli VET. Majoritatea (36%) dintre acestea erau școli profesionale postliceale, urmate de școlile secundare superioare profesionale (31%), 25% constituiau școlile sectoriale de primă etapă și 8% școlile speciale de pregătire profesională.

Din 2010, numărul total al tuturor școlilor VET a scăzut de la 8 864 la 6 071. Scăderea numărului de școli VET se datorează în primul rând reformelor guvernamentale, care au închis treptat școlile VET pentru adulți și școlile VET suplimentare. Aceste tipuri de școli sunt înlocuite cu cursuri de calificare profesională, care le permit elevilor să obțină certificarea într-o singură calificare profesională după promovarea examenului de stat profesional. Primele cursuri au început în septembrie 2012 și pot fi oferite de școli publice sau non-publice, precum și de centre de educație continuă și centre de formare practică.

Finanțarea educației în Polonia

Principalele resurse pentru cheltuielile educaționale sunt: bugetarea educațională în cadrul subvenției generale de la bugetul de stat pentru unitățile administrației publice locale, subvențiile direcționate ale guvernului central, veniturile proprii ale unității administrației publice locale și fondurile externe (în principal fonduri UE).

Subvenția generală de la bugetul de stat este sursa majoră de finanțare a sistemului de învățământ din Polonia. Quantumul acestei părți din subvenția generală pentru administrația locală este definit anual în Legea bugetului, după care ministerul educației pregătește un algoritm de repartizare a fondurilor educaționale între unitățile administrației publice locale, pe baza responsabilităților atribuite diferitelor niveluri locale. Ponderile pentru școlile profesionale și postliceale fac parte din algoritm. Din ianuarie 2018, ponderile pentru învățământul vocațional din școlile secundare sunt diferite pentru patru seturi de categorii de ocupații. Distincția se bazează pe costul părții profesionale a educației. Au fost adăugate ponderi suplimentare pentru studenții programelor postliceale care au obținut o diplomă de calificare profesională și pentru participanții la cursurile de calificare profesională care au promovat examenul de stat profesional.

Autoritățile locale au puterea de a decide cum vor folosi subvenția – ele pot decide nu numai cum să aloce fonduri școlilor, ci și să le folosească pentru alte cheltuieli decât cele educaționale. Pe lângă subvenție, unitățile administrației publice locale pot solicita granturi direcționate pentru a implementa sarcini publice specifice, care de obicei necesită cofinanțare din partea unității. Școlile nepublice cu statut de școală publică au dreptul la finanțare publică egală cu cea a școlilor publice.

Angajatorii pot sprijini dezvoltarea profesională a angajaților prin finanțarea/cofinanțarea educației acestora la toate nivelurile, inclusiv studii superioare, cursuri scurte, seminarii, workshop-uri etc. Companiile mari oferă formare mai frecvent decât cele mici, iar formarea oferită este mai diversă. Cea mai populară formă de dezvoltare a resurselor umane au fost cursurile; 42% dintre angajatori au investit doar în formare externă, 18% au oferit formare internă și 40% au oferit un mix al ambelor forme. În 2013, instruirea legată de construcții și alte industrii a fost cea mai populară în rândul angajatorilor, urmată de cursurile de drept și vânzări. În majoritatea cazurilor, angajatorii și-au folosit propriile resurse pentru a finanța formarea – doar 15% au folosit fonduri publice.

Angajatorii pot solicita, de asemenea, sprijin financiar de la Fondul Național de Formare (Krajowy Fundusz Szkoleniowy), care utilizează strategia de dezvoltare profesională a angajaților pentru a contracta concedierile.

Piața serviciilor de formare este fragmentată și dominată de companii mici și micro, care reprezentau 86% din instituțiile de formare în 2014. 87% dintre operatorii de formare sunt privați. Majoritatea instituțiilor de formare sunt specializate în formarea de dezvoltare personală. Companiile de formare sunt de obicei situate în marile orașe regionale – Varșovia are cea mai mare pondere a instituțiilor de formare (14%). Există o rotație mare a instituțiilor pe piața de formare, astfel încât acestea au avut o scurtă experiență de lucru.

Formarea calificărilor VET

Programele VET disponibile la nivel național sunt dezvoltate pe baza a trei reglementări ale ministerului educației:

- clasificarea ocupațiilor pentru învățământul profesional (KZSZ);
- curriculum de bază pentru învățământul profesional (PPKZ);
- curriculum de bază pentru învățământul general (PPKO).

Registrul KZSZ include lista ocupațiilor pentru programele VET. Calificările se disting în cadrul ocupațiilor. În noul sistem, fiecare ocupație poate fi formată din una sau două calificări. Înainte de modificările din 2016/2017 în VET, KZSZ referitoare la școlile VET includea 209 ocupații profesionale și 264 calificări profesionale. Noul regulament, semnat în martie 2017, definește 213 ocupații din învățământul profesional în care învățământul poate fi desfășurat începând cu 1 septembrie 2017. Acoperă învățarea în programele sectoriale de primă etapă, programele secundare superioare profesionale și programele post-secundar. Regulamentul a introdus două noi ocupații. Există și noi, așa-numite ocupații auxiliare pentru persoanele cu dizabilități intelectuale minore. Noile ocupații au fost dezvoltate ca răspuns la nevoile pieței muncii. Alte reglementări care introduc noua clasificare a ocupațiilor și noul curriculum de bază pentru învățământul profesional urmează să intre în vigoare.

Cursanților din sistemul formal de educație și formare profesională li se pot acorda două tipuri de documente care confirmă rezultatele învățării: certificate profesionale (certificat de calificare profesională într-o ocupație) și diplome profesionale (diploma de calificare profesională). Obținerea calificărilor (certificate profesionale) împreună cu deținerea unui certificat de absolvire a școlii permit unui cursant să obțină o diplomă profesională.

Fiecare calificare include seturi specifice de rezultate ale învățării definite în curriculum-ul de bază pentru educația profesională (PPKZ). Rezultatele învățării sunt grupate în unități, care conțin de obicei de la câteva până la peste o duzină de rezultate ale învățării și reflectă sarcini profesionale specifice. Curriculumul de bază pentru învățământul general (PPKO) determină rezultatele învățării legate de componenta de învățământ general și competențele cheie oferite de programele VET.

Decizia de a oferi educație pentru o anumită ocupație enumerată în KZSZ este luată la nivel local, de către directorul școlii în acord cu autoritățile locale. Astfel, clasificarea KZSZ servește drept „meniu” pentru alegerile făcute de școli și autoritățile locale despre ce ocupații să predea. Programele de predare pot fi dezvoltate individual de către școli. Directorul școlii este responsabil pentru încorporarea rezultatelor învățării în programul de predare și pentru furnizarea cerințelor organizaționale, așa cum sunt definite în programele de bază.

Introducerea de noi ocupații în registrul KZSZ este reglementată de [Legea Educației](#). KZSZ este stabilit de ministrul educației în cooperare cu miniștrii relevanți responsabili pentru un anumit sector al economiei, care își pot depune cererile pentru a include anumite ocupații în KZSZ. Pentru a anticipa nevoile pieței muncii, reprezentanții angajatorilor și angajaților sunt consultați în etapa de dezvoltare a KZSZ.

Asociațiile profesionale, partenerii sociali și organizațiile altor părți interesate își pot prezenta propunerile ministrului de resort pentru a stabili o nouă ocupație; în acest fel ele modelează oferta educațională a sistemului formal de VET. După ce propunerea a fost aprobată, ministrul educației include ocupația în KZSZ și numește un grup de lucru pentru a concepe curriculum-ul de bază pentru învățământul profesional (PPKZ) pentru ocupația respectivă. Grupul de lucru contactează instituția care a înaintat propunerea pentru noua ocupație pentru a determina rezultatele învățării, iar apoi întreprinde consultări cu alți experți în domeniu. În această etapă, standardele ocupaționale, care sunt elaborate de ministerul muncii, sunt luate în considerare.

Se presupune că această procedură de introducere a unei noi ocupații în clasificare va garanta că evoluțiile de pe piața muncii sunt luate în considerare și că KZSZ, precum și PPKZ încorporează așteptările angajatorilor.

Decizia cu privire la ocupațiile oferite de o anumită școală VET este luată de directorul școlii de comun acord cu autoritățile locale (la nivelul guvernului județean). Decizia directorului trebuie luată după ce a solicitat consiliilor județene și regionale ale pieței muncii opinia lor cu privire la conformitatea cu nevoile pieței muncii. Consiliile sunt organisme consultative ale oficiilor județene și regionale pentru muncă. Se presupune că această procedură va garanta că școlile VET oferă tipul de educație care va satisface cerințele locale de muncă și va stimula cooperarea între școlile VET și întreprinderile locale.

Modernizarea programelor VET

Au existat două valuri de modernizare a sistemului inițial VET, în ultimii ani. În primul rând, în 2012/13 a fost introdusă o reformă a sistemului VET. Printre instrumentele cheie ale reformei au fost: un curriculum bazat pe rezultatele învățării, o nouă formă de evaluare externă (examinare externă), noi proceduri de validare a învățării non-formale și informale și sistemul extrașcolar de cursuri de învățământ profesional. Curriculumul de bază pentru învățământul profesional a fost elaborat ca rezultat al unui proiect FSE implementat de Centrul Național pentru Sprijinirea Educației Profesionale și Continue – o agenție supravegheată de ministerul Educației. Au fost efectuate consultări ample cu reprezentanți ai diferitelor părți interesate. Lucrările la noul curriculum de bază au implicat aproximativ 600

de persoane (autori și recenzori), inclusiv peste 270 de angajatori și reprezentanți ai instituțiilor de învățământ superior. Al doilea val de modernizare este legat de reforma sistemului VET implementată începând cu anul școlar 2017/18, care a introdus programe sectoriale de prima etapă, urmate de programe sectoriale de a doua etapă și a extins programele secundare superioare profesionale la cinci ani în loc de patru. Noile programe au necesitat noi programe de bază.

Pentru a îmbunătăți relevanța pe piața muncii a învățământului VET, ministerul educației împreună cu Centrul de Dezvoltare a Educației au inițiat un proiect axat pe dezvoltarea de parteneriate în educația și formarea profesională. Scopul proiectului este de a adapta educația și formarea profesională la nevoile pieței muncii. Aceste activități sunt desfășurate în cooperare cu angajatorii și alți parteneri sociali. Prima etapă a proiectului a instituit un Forum al partenerilor sociali. În această etapă au fost create 25 de echipe sectoriale, reprezentând ocupații din sistemul IFP. În această etapă au fost organizate 12 seminarii pentru 25 de sectoare de către minister împreună cu Centrul de Dezvoltare a Educației, în colaborare cu Institutul de Cercetare Educațională și Comisia Centrală de Examinare. În final, au fost propuse 60 de programe de învățământ pentru ocupații VET, dintre care: 53 de programe de învățământ modernizate, 2 programe de studii noi pentru ocupații noi și 5 programe de studii pentru sprijinirea profesiilor adresate studenților cu dizabilități intelectuale minore.

A doua etapă a proiectului, s-a concentrat pe dezvoltarea calificărilor și ocupațiilor corespunzătoare nevoilor pieței muncii. Au fost întocmite în total 75 de programe de studii pentru ocupațiile VET, inclusiv suplimente la diplome și recomandări pentru conținutul programului. A treia etapă a fost finalizată în februarie 2019 și a adaptat VET la nevoile pieței muncii prin implicarea reprezentanților angajatorilor și ai angajaților în toate etapele programării sale. Principalele rezultate așteptate ale celei de-a treia etape a proiectului sunt: 73 de programe de învățământ, suplimente la diplome și calificări elaborate în baza a 73 de curriculumuri modificate, trasee de dezvoltare a carierei pentru 73 de ocupații cu programe de bază modernizate, recomandări pentru programele didactice pentru 73 de ocupații, planuri și programe de predare pentru 202 ocupații.

Cadrul național al calificărilor

Legea privind sistemul integrat de calificări ([Zintegrowany System Kwalifikacji -ZSK](#)) care a stabilit Cadrul de calificări polonez (PRK – Polska Rama Kwalifikacji) și Registrul integrat de calificări (ZRK – Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji) a intrat în vigoare în ianuarie 2016. Scopul principal al Sistemul integrat de calificări este de a sprijini învățarea pe tot parcursul vieții. Sistemul integrat de calificări este deschis tuturor tipurilor de calificări (calificări școlare și extrașcolare, sectoriale, reglementate de stat și nereglementate (de piață)). Toate calificările incluse în ZSK au un nivel PRK alocat. PRK a fost dezvoltat pe baza reformelor din învățământul superior, învățământul general și VET. Ca urmare, abordarea dezvoltării calificărilor care ține cont de rezultatele învățării, acumularea și transferul de credite, validarea și asigurarea calității în conformitate cu standardele

europene a devenit parte a întregului sistem de învățământ formal (general, profesional și superior) înainte de PRK. a fost adoptat.

Implementarea PRK, care include toate tipurile de calificări, este, așadar, văzută ca o acțiune care încheie seria reformelor în sistemul de învățământ formal. Oferă un nou impuls pentru schimbare în educația non-formală și permite o mai bună integrare a sistemului de calificări din Polonia. Fiecare calificare inclusă în sistemul integrat de calificări și referită la PRK va trebui să respecte reglementări privind:

- descrierea calificărilor (model comun de descriere);
- asigurarea calității;
- calitatea validării/examinării/evaluării;
- calitatea procesului de atribuire a unui nivel PRK unei calificări.

Fiecare calificare inclusă în ZSK va fi înregistrată în ZRK. Toate informațiile despre calificările incluse în ZSK sunt disponibile public prin intermediul unui portal de internet. Portalul a fost lansat în iulie 2016, iar din 2018, ZRK este operat de Institutul de Cercetare Educațională din Varșovia. În prezent, registrul include preponderent calificări în învățământul superior și IFP. În septembrie 2018, opt calificări nelegale bazate pe piață au fost incluse în ZRK.

Anticiparea nevoilor de competențe

Reglementările instituționale și legale adoptate în sistemul formal VET polonez trebuie să răspundă nevoilor pieței muncii prin asigurarea comunicării cu organizațiile angajatorilor și angajaților. Acest canal de schimb de informații este utilizat atât la nivel central (când se definesc principiile KZSZ, PPKZ și de asigurare a calității), cât și la nivel local (când o școală VET alege ocupațiile care vor fi oferite și își dezvoltă programele de predare).

Sistemul consiliilor sectoriale de competențe, lansat în 2016, este dezvoltat în continuare în cadrul unui proiect FSE gestionat de Agenția Poloneză pentru Dezvoltarea Întreprinderilor (PARP).

Principalele obiective ale consiliilor sectoriale de competențe sunt:

- a) să colecteze informații de la diferite părți interesate de pe piața muncii și să recomande soluții sistemice și schimbări în domeniul educației;
- b) să stimuleze cooperarea între furnizorii de educație și angajatori;
- c) să ofere sprijin în identificarea și anticiparea nevoilor de competențe într-un anumit sector.

Ministerul Educației lucrează în prezent la crearea unei strategii integrate de competențe (Zintegrowana Strategia Umiejętności - ZSU) pentru Polonia. Dezvoltarea ZSU este finanțată de Fondul Social European în cadrul Acordului de Parteneriat European. Strategia se va concentra pe construirea, menținerea și utilizarea capitalului uman al țării pentru a crește ocuparea forței de muncă și creșterea economică și pentru a promova incluziunea socială.

Principalele obiective ale ZSU sunt:

- a) să elaboreze o politică coerentă de dezvoltare a competențelor;
- b) să coordoneze activitățile părților interesate;
- c) să ofere acces egal la informații privind cererea și oferta de competențe, consiliere profesională și servicii de educație;
- d) să crească cunoștințele cu privire la beneficiile dezvoltării competențelor pentru indivizi, societate și creșterea economică;
- e) să ridice nivelul educației și a activității pe piața muncii în rândul tuturor grupurilor sociale, în special în rândul celor expuși riscului de sărăcie.

ZSU va acoperi întregul sistem de educație și formare, inclusiv învățământul general și profesional, învățământul inițial, continuu și superior. Se referă nu numai la educația formală, ci și la învățarea non-formală și informală. Punctul de plecare pentru dezvoltarea Strategiei este diagnosticarea punctelor forte și a punctelor slabe ale sistemului de formare a competențelor din Polonia. Acest lucru a condus la identificarea provocărilor și priorităților viitoarelor intervenții în domeniul dezvoltării competențelor.

Din ianuarie 2018, experții Institutului de Cercetare Educațională sunt responsabili de partea analitică a elaborării strategiei. În august 2018, a fost prezentată spre consultare publică o propunere de strategie (partea generală).

O altă sursă potențială de informații cu privire la nevoile viitoare de competențe este proiectul finanțat de FSE „Sistemul de prognoză a pieței forței de muncă din Polonia”. Scopul proiectului este de a dezvolta o metodă inovatoare de prognoză pentru principalii indicatori ai pieței muncii din Polonia. Principala provocare este de a elabora proiecții ale cererii și ofertei de pe piața muncii și de a calcula decalajul rezultat. Proiecțiile vor fi dezvoltate la un nivel ridicat de dezagregare (spațială, pe nivel de educație și altele) până în anul 2050. Modelul de prognoză rezultat va fi pus la dispoziția instituțiilor de pe piața muncii printr-o interfață grafică de utilizator bazată pe web, care va ajuta în planificarea politicilor eficiente ale pieței muncii. Proiectul este implementat de un consorțiu al Institutului de Cercetări Structurale, Universitatea din Łódź și Institutul pentru Muncă și Studii Sociale. Rezultatele proiectului sunt așteptate în februarie 2020.

O nouă abordare a analizei cererii de profesii, calificări și competențe este, de asemenea, dezvoltată de Institutul de Cercetare Educațională. Acest nou instrument va folosi date din diverse surse, inclusiv din Sistemul de Informații Școlare (SIO), Statistica Națională și datele instituțiilor de asigurări sociale, opiniile consiliilor sectoriale de competențe și ale Consiliului pentru competențe de program, precum și opiniile miniștrilor responsabili pentru profesiile predate în cadrul sistemului VET. Analizele efectuate de Institutul de Cercetări Educaționale vor constitui baza pentru o prognoză anuală a cererii de angajați în ocupații din învățământul profesional pe piețele naționale și regionale de muncă, anunțată de Ministerul Educației. Este planificat ca prognoza cererii să fie anunțată anual începând cu 2019. Prognoza va afecta, printre altele, finanțarea VET. De exemplu, subvențiile de stat pentru cursanții cu ocupații cu cerere specială din școlile VET, așa cum se arată în prognoză, vor fi majorate, precum și finanțarea disponibilă pentru angajatorii implicați în formarea cursanților VET în ocupații cu cerere specială.

Ministerul Educației lucrează, de asemenea, la dezvoltarea unui sistem național de monitorizare a tranziției de la școală la muncă a studenților VET, care s-ar baza pe o combinație de metode bazate pe sondaje și potrivirea informațiilor administrative din sistemul de informații școlare cu datele de asigurări sociale.

Pe lângă activitățile organizate la nivel național, autoritățile regionale dezvoltă și diverse programe pentru a evalua cererea actuală de competențe a absolvenților de programe profesionale.

Promovarea participării la VET

Participarea la IFP rămâne scăzută, dar este în ușoară creștere în ultimii ani. Reformele relativ recente ale învățământului profesional (în 2012 și 2017) au introdus modificări în organizarea conținutului didactic și în evaluarea rezultatelor VET-ului profesional de bază, al gimnaziului profesional și postliceal. Revizuirea sistemului de învățământ profesional din 2017 a vizat creșterea în continuare a stimulentei pentru participarea la VET, inclusiv dezvoltarea orientării profesionale, introducerea pe scară largă a unui sistem dual în programele VET și promovarea unei mai bune cooperări între școli și angajatori.

Stimulente pentru cursanți, furnizori de educație și întreprinderi

Există două domenii principale ale politicii VET de stimulente pentru participarea la VET. În IFP, aceste stimulente sunt incluse în domeniul politicii educaționale coordonat de Ministerul Educației Naționale și includ:

(a) bursele pentru studenții IFP

- În 2018, bursele școlare variau de la 99,20 PLN la 248 PLN (de la 23 la 57 EUR) pe lună, în funcție de decizia autorităților locale. Perioada de primire a unei burse poate varia de la una la zece luni într-un an școlar, în funcție de decizia școlii. Sprijinul poate lua, de asemenea, forma acoperirii totale sau parțiale a participării la activități educaționale sau sprijin în natură, cum ar fi achiziționarea de manuale. Studenții VET pot primi, de asemenea, sprijin financiar atunci când studiază departe de comunitatea lor.
- Criteriile pentru bursele școlare includ un venit scăzut (adică mai puțin decât un venit net de 514 PLN – aproximativ 119 EUR) pe cap de locuitor combinat cu problemele sociale cu care se confruntă familia, cum ar fi existența unor părinți sau tutori șomeri, boală de lungă durată, familie monoparentală.
- Burse pentru note bune pot fi acordate și cursanților VET (de exemplu, burse de la guvernele județene, burse de la Prim-ministru). Există și

inițiative regionale care vizează promovarea participării la VET, inclusiv burse și alte stimulente pentru cursanții VET.

(b) salariul pentru lucrătorii minori

- studenții / cursanții / elevii care sunt lucrători minori (adică au contract cu angajatorul) au dreptul la un salariu. Quantumul salariului acestora nu poate fi mai mic de 4% (în anul 1 de formare) 5% (în anul 2 de formare) și 6% (în anul 3 de formare) din salariul mediu lunar. Angajatorul poate decide asupra unui alt salariu pentru stagiar, care nu trebuie să fie mai mic decât sumele indicate mai sus. Angajatorii plătesc asigurări sociale obligatorii și pe baza salariului plătit minorului lucrător.

(c) formare profesională și sprijin din partea Corpului Voluntar al Muncii

- Corpul Voluntar al Muncii (Ochotnicze Hufce Pracy - OHP) este o organizație specializată în sprijinirea tinerilor aflați în risc de excluziune socială și a șomerilor sub 25 de ani, supravegheată de Ministerul Familiei, Muncă și Politică Socială. Organizația oferă tinerilor de peste 15 ani, fără studii medii inferioare, posibilitatea de a obține calificări profesionale și/sau de a-și completa studiile. În prezent, are peste 200 de agenții Corps care oferă tinerilor oportunitatea de a-și finaliza educația și de a dobândi calificări profesionale înainte de a intra în viața adultă. Corpul Voluntar al Muncii oferă instruire în peste 60 de profesii, atât în atelierele proprii, cât și ca pregătire la locul de muncă cu un angajator. Toți studenții cu venituri reduse/fără venituri beneficiază de masă și cazare gratuite în perioada de studii. Elevii primesc, de asemenea, îndrumare și sprijin pedagogic. În fiecare an, peste 800.000 de tineri primesc diverse forme de ajutor de la agențiile Corpului Voluntar al Muncii. Corpul Voluntar al Muncii este una dintre instituțiile cheie care implementează programul „Garanția pentru Tineret”. Face parte din Programul Național de Reformă (NPR) și include suport psihologic individual, ateliere de grup pentru căutarea activă a unui loc de muncă, cursuri profesionale, cursuri profesionale care oferă calificări certificate, cursuri de limbi străine, curs pentru permisul European ECDL, curs de conducere, curs de antreprenariat, asistență în găsirea de locuri de muncă și organizarea de stagii, precum și stagii oferite de angajatori (Chłoń-Domińczak, Holzer-Żelażewska și Maliszewska, 2018).

În domeniul EFP continuu (FPC), sprijinul este organizat în principal prin serviciile de ocupare a forței de muncă și finanțat din Fondul Muncii, precum și din Fondul Social European. Acest suport include:

- a) formare profesională;
- b) împrumuturi pentru finanțarea costului formării;
- c) tichete de formare;
- d) tichete de practică profesională;
- e) burse pentru tinerii din familii cu venituri mici pe perioada studiilor;
- f) sprijin financiar pentru taxele de examen și taxele de licență profesională;
- g) concediu legal de formare pentru angajați.

Fondul pentru Muncă are un rol important în furnizarea de sprijin de stat pentru VET. Promovează participarea prin acordarea de resurse pentru inițiative de formare profesională. Granturile sunt distribuite prin Birourile de Muncă – UP (Urząd Pracy). Formarea este oferită în principal șomerilor, dar poate fi oferită și altor persoane în căutarea unui loc de muncă, cum ar fi, de exemplu, persoanele cu dizabilități. Formarea este oferită sub formă de formare de grup în cursuri oferite de Ups, sau formare individuală, unde șomerul primește finanțare pentru acoperirea costului instruirii. Participanții la formarea de grup au dreptul să primească o bursă lunară de formare în valoare de 120% din indemnizația de șomaj. Numărul de ore de formare pe lună ar trebui să depășească 150. Costul pregătirii individuale nu poate depăși 300% din salariul mediu lunar național.

O evaluare a cooperării dintre școli și întreprinderi în domeniul stagiilor de muncă indică faptul că angajatorii consideră că sprijinul financiar oferit nu este pe deplin adecvat resurselor alocate unei astfel de pregătiri. Perioada de practică profesională este văzută ca fiind prea scurtă, ceea ce înseamnă că studenții nu oferă valoare adăugată performanței companiei.

Detaliile organizatorice ale pregătirii practice sunt specificate în regulamentul privind pregătirea practică din 24 august 2017. Regulamentul precizează condițiile și modul de organizare a formării profesionale practice în atelierele școlare, instituțiile de învățare pe tot parcursul vieții, instituțiile de formare practică, locurile de muncă și fermele individuale. De asemenea, precizează cerințele pentru formatorii din cadrul companiei (instructori de formare profesională practică) și conținutul contractului de formare practică.

Începând cu 2014, angajatorii au putut folosi Fondul național de formare (Krajowy Fundusz Szkoleniowy), parte a Fondului pentru muncă (Fundusz Pracy), pentru a finanța formarea angajaților. Se finanțează în principal cursuri și studii postuniversitare urmate de angajați la cererea angajatorului; examene care permit obținerea calificărilor profesionale; examinări medicale și psihologice necesare pentru un post; și asigurări personale de accidente. În cazul microîntreprinderilor, finanțarea poate acoperi 100% din costurile educației continue, în timp ce în alte tipuri de întreprinderi, angajatorul acoperă 20% din costul formării. Costul de formare pe angajat nu poate depăși 300% din salariul mediu într-un anumit an. În 2017, 18 715 angajatori au primit sprijin din partea Fondului Național de Formare.

Îndrumare și consiliere. Orientare și consiliere profesională în școli

Ca și în cazul stimulentele financiare și de altă natură care susțin participarea la VET, orientarea și consilierea profesională sunt, de asemenea, de competența Ministerului Educației Naționale, care este responsabil cu furnizarea de servicii de orientare și consiliere tinerilor din școli și Ministerul Familiei, Muncii și Politicii Sociale, responsabil pentru serviciile de orientare și consiliere pentru adulți.

Conform normelor din 2013 privind acordarea și organizarea asistenței psihologice și pedagogice în școlile publice și alte instituții de învățământ, școlile și alte instituții de învățământ sunt obligate să ofere elevilor și cadrelor didactice sprijin pedagogic și psihologic, inclusiv vocațional. Informații și îndrumări pentru a ajuta studenții să-și aleagă traseele educaționale și carierele. Sarcinile consilierilor vocaționali includ:

- a) diagnosticarea sistematică a nevoilor (elevilor) de informare educațională și formare profesională și ajutor în planificarea educației și a carierei;
- b) colectarea, actualizarea și partajarea informațiilor referitoare la educație și la ocupație, relevante pentru nivelul de educație;
- c) desfășurarea de activități legate de alegerea educației și ocupației ulterioare, precum și planificarea educației și a carierei;
- d) coordonarea activităților de informare și consiliere desfășurate de școală și instituție;
- e) cooperarea cu alți cadre didactice în dezvoltarea activităților și asigurarea continuității acestora în domeniul educației și consilierii profesionale;
- f) sprijinirea cadrelor didactice, educatorilor, grupurilor educaționale și a altor specialiști în acordarea de sprijin psihologic și pedagogic.

La 1 septembrie 2018 a intrat în vigoare un nou regulament privind orientarea și consilierea profesională în școlile poloneze. Noua reglementare are scopul de a schimba modul de gândire despre orientarea în carieră/consilierea vocațională, care ar trebui să fie percepută ca un proces ce începe în învățământul preșcolar și continuă în etapele ulterioare ale educației. Definește termenii și modul de implementare și organizare a orientării profesionale, inclusiv forme de orientare profesională și conținutul programului, care variază în funcție de nivelul școlii. În programele secundare [ISCED 3], inclusiv școlile IFP, activitățile de orientare profesională sprijină elevii în procesul de pregătire a acestora pentru a lua decizii conștiente și autonome cu privire la selectarea următoarei etape a educației și ocupației lor, ținând cont de interesele, talentele și predispoziții, precum și informații despre sistemul de învățământ și piața muncii. Potrivit regulamentului, școlile sunt așteptate să dezvolte propriul program de implementare a sistemului de orientare profesională intrașcolară pentru fiecare nou an școlar. Programul include: activități de implementare a orientării profesionale (inclusiv conținutul activităților, metodele și formele de implementare, intervalul de timp de implementare, persoanele responsabile de implementare) precum și entitățile cu care școala cooperează în acest domeniu.

Programul și-a propus să ia în considerare nevoile elevilor și părinților, precum și activitățile locale sau regionale legate de orientarea profesională. În organizarea orientării profesionale, școlile pot coopera cu diverse instituții – angajatori, instituții de învățământ practic și centre de educație și formare continuă, școli de învățământ profesional, centre de consiliere psihologică și pedagogică, profesori, centre de formare și instituții de pe piața muncii.

SPANIA

Sistemul VET este organizat în conformitate cu Legea 5/2002 privind calificările și educația și formarea profesională ([Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional](#) - LOCFP), care conturează sistemul VET și stabilește instrumentele necesare. și acțiuni de promovare și dezvoltare a educației și formării profesionale, precum și de evaluare și validare a competențelor profesionale dobândite prin mijloace non-formale și informale²¹.

VET este definit în Legea 5/2002 ca ansamblul de activități de formare care pregătesc oamenii pentru performanțe calificate în diverse ocupații, acces la angajare și participare activă la viața socială, culturală și economică. Acesta acoperă programele de formare incluse în IVET și CVET, pentru a permite calificarea, perfecționarea și recalificarea. VET inițial se adresează în principal tinerilor, deși este deschis și adulților care doresc să obțină o calificare. Formarea profesională pentru angajare este oferită atât pentru muncitorii angajați, cât și pentru șomeri. Ministerul Educației și Formării Profesionale și Ministerul Muncii, Migrației și Securității Sociale sunt responsabili pentru sistemul VET din Spania.

Educația în Spania este reglementată de [Legea Educației din 2006 \(LOE\)](#) și [Legea din 2013 pentru îmbunătățirea calității educației \(LOMCE\)](#), care urmărește să îmbunătățească performanța elevilor și să reducă părăsirea timpurie a școlii. Educație oferită din copilărie și până la sfârșitul școlii primare (cursanți cu vârsta cuprinsă între 6 și 12 ani) nu include programele de formare profesională.

Învățământul secundar inferior (cunoscut sub numele de ESO în spaniolă), este a doua și ultima etapă a învățământului obligatoriu, care cuprinde patru ani academici (de la 12 la 16 ani). După absolvire, cursanții primesc certificatul de învățământ secundar inferior (titulo ESO, ISCED 2) care oferă acces la liceu (bachillerato), VET intermediar (FP de grado medio) sau la piața muncii. Elevii care nu obțin diploma ESO primesc un certificat oficial de învățământ obligatoriu, în care se detaliază anii studiați și notele obținute.

Reforma educației din 2013 a introdus o cale profesională alternativă (EFP de bază sau FP Básica în spaniolă) deschisă studenților ESO cu vârsta de 15 ani, care îndeplinesc anumite cerințe de vârstă și academice. Studenții care promovează acest program de bază

²¹[Vocational Education Training Europe Spain 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)

VET primesc o diplomă cu valabilitate academică și profesională (Título profesional básico). Ciclurile VET de bază se desfășoară într-un program de 2 ani de 2 000 de ore de pregătire teoretică și practică, din care un minim de 240 de ore sunt efectuate la locurile de muncă. Oferă acces direct la ciclurile VET intermediare și posibilitatea de a susține examenul pentru obținerea diplomei ESO, deschizând accesul la programele de învățământ secundar superior general. Elevii care termină VET de bază vor obține diploma ESO în mod direct dacă cadrele didactice consideră că au atins obiectivele și abilitățile necesare nivelului ESO. Învățământul secundar superior cuprinde liceu (cursul academic general, liceul în spaniolă) și VET intermediar, niciunul dintre acestea nu este obligatoriu.

Liceul (bachillerato) cuprinde doi ani (academici) care se desfășoară, în mod normal, între 16 și 18 ani (vârsta cursanților). Există un curriculum de bază cu discipline obligatorii și o parte specializată cu mai multe opțiuni preselectate din care elevii pot alege. După finalizarea cu succes, studenții obțin diploma de sfârșit de învățământ secundar superior (título de Bachillerato, ISCED 3) care oferă acces direct la programe superioare VET (ISCED 5), în urma unui examen de admitere la universitate, la studii universitare (ISCED 6). Programele VET intermediare (ISCED 3) constau în 2 000 de ore de formare împărțite în doi ani academici.

Studenții care parcurg cu succes aceste programe primesc o diplomă de tehnician (título de Technico) în specialitatea relevantă. Din anul universitar 2016/17, această calificare oferă studenților acces direct la IFP de nivel superior.

Învățământul terțiar include programe profesionale (ISCED 5) și academice (ISCED 6-8). Durata programelor superioare VET (ISCED 5) este de 2 000 de ore pe doi ani academici. Aceste studii conduc la o diplomă de tehnician superior (título de Technico Superior) care oferă acces la studii universitare conexe. Studiile universitare (ISCED 6-8) includ programe de licență, master și doctorat.

Flexibilitatea sistemului afectează nu numai progresul vertical în VET, ci și fluxul orizontal dintre diferitele programe educaționale: studenții cărora li s-a acordat o diplomă VET de bază pot obține diploma ESO. De asemenea, studenții cărora li s-a acordat diplome VET intermediare pot obține diploma de licență prin promovarea disciplinelor de bază relevante de licență.

În plus, sistemul de învățământ oferă certificate sau diplome pentru:

- a) limbi străine, eliberate de școlile oficiale de limbi străine pentru elevii de peste 16 ani, pe trei niveluri: elementar (A2), intermediar (B1) și intermediar superior (B2) (ISCED 353) pe baza Cadrului european de învățare, predare și evaluare a limbii (CERF) (23);
- b) programe de educație artistică și sportivă. Educația în muzică și dans oferă programe specifice la diferite niveluri: elementar (ISCED 100) și intermediar (ISCED 353) și nivel superior (ISCED 665). Există și alte programe pentru arte și design la nivel intermediar (ISCED 354) și superior (ISCED 554), care sunt opționale la sfârșitul învățământului secundar.

Programele sportive oferă educație la nivel mediu (ISCED 354) și superior (ISCED 554). Aceste programe sunt oferite în școli care sunt specializate în funcție de tipul și nivelul de educație în domenii artistice sau sportive.

Programele VET în sistemul de învățământ

Numărul celor înscriși în învățământul nonuniversitar în anul 2017/18 a fost de 8 158 605, similar cu anul precedent (creștere de 0,3%), dar diferit pe nivel.

Din 2014/15, când a fost introdus pentru prima dată, IFP de bază a crescut cu 2 658 (+ 3,8%), cu 72 186 de studenți înscriși în 2017/18. VET superior a crescut, de asemenea, cu 15 594 (+ 4,1%), ajungând la 393 531 de studenți, incluzând atât învățământul față în față, cât și la distanță. Cu toate acestea, VET intermediar a scăzut cu 4 808 (-1,4%) studenți, cu 339 112 studenți incluzând programe de învățare față în față și la distanță. Numărul total de studenți IFP a crescut cu 65,23% din 2008/09.

S-a înregistrat o ușoară scădere a numărului de înscrieri în învățământul secundar superior față de anul precedent (1 015 102 elevi în 2017/18 față de 1 031 515 în 2016/17) și sunt în continuare mai mulți elevi care optează pentru învățământul gimnazial general decât pentru parcursul IFP: 66,59% în ciclul secundar superior general (Bachillerato) comparativ cu 33,40% în ciclul secundar superior profesional (EFP intermediar).

Căile profesionale din Sănătate, Administrație și Management, Tehnologia informației și comunicațiilor și Serviciile socioculturale și comunitare sunt cele mai atrăgătoare pentru studenți, reprezentând 50% din toți cursanții VET (vezi Anexa_T_5/1)

Programele de învățământ VET sunt alese în principal de studenți de sex masculin la toate cele trei niveluri -71,1% pentru IFP de bază, 56,9% la IFP intermediar și 52,4% la nivel superior IFP - cu diferențe semnificative între ramurile profesionale (vezi Anexa_T_5/2). Când se analizează studenții din programele VET în funcție de vârsta lor, 55% dintre cei de la nivelul de bază se încadrează în vârsta lor teoretică, dar la celelalte niveluri, există o pondere mare de elevi mai mari decât vârsta școlară teoretică. În VET de nivel superior, 66,1% au 21 de ani sau mai mult, iar la nivel mediu, 64,4% au 19 sau mai mult, ceea ce reflectă atractivitatea acestor programe pentru studenții mai maturi, care le văd ca un sprijin pentru angajabilitatea lor atunci când nu găsesc un loc de muncă și reangajare în educație (în special pentru cei care au părăsit educația devreme).

Caracteristicile programelor IVET

Sistemul spaniol de educație și formare profesională inițială – IVET - este organizat la nivel de bază (secundar inferior ISCED 353), intermediar (secundar superior ISCED 354) și superior (terțiar ISCED 554).

Programele VET se bazează pe rezultatele învățării, cu un accent puternic pe învățarea la locul de muncă, urmând orientările ECVET. Faptul că sunt predate în școli nu implică pierderea naturii lor practice, întrucât înființarea programelor de VET presupune respectarea echipamentelor și dotărilor necesare care fac ca atelierele, sălile de clasă și

laboratoarele să semene cu adevărate locuri de muncă, iar în unele cazuri, profesorii și elevii simulează medii reale de lucru. Aranjamentele pentru diferitele niveluri VET sunt foarte asemănătoare în multe aspecte: 2 000 de ore în doi ani academici și au loc adesea în aceleași centre de învățământ. În mod similar, toate studiile VET includ un modul obligatoriu de plasare la locul de muncă (formación en centros de trabajo – FCT) care se desfășoară într-o companie (studenții cu experiență anterioară de muncă pot fi scutiți). Durata acestui modul este stabilită în programa oficială a fiecărui ciclu de formare și variază de la 240 de ore în VET de bază la 400 de ore în celelalte două niveluri ale programului VET.

Programele de diplomă VET pot fi urmate cu normă întreagă sau pe o bază modulară cu fracțiuni de normă; cea din urmă opțiune permite cursanților adulți să-și gestioneze mai ușor viața de familie și profesională. O structură modulară permite formarea să fie adăugată progresiv, nu în programe complete de 2 ani. În plus, centrele care oferă formare tradițională față în față oferă și studii VET ca învățământ la distanță pentru a promova învățarea pentru studenții de peste 18 ani. Acest tip de învățare a crescut considerabil în ultimii ani, atât de mult încât numărul studenților în anul universitar 2017/18 este de aproape șase ori mai mare decât în 2007/08. Cursurile au tutori – aceiași profesori ca în educația tradițională față în față – stabiliți pentru acest tip de regim de învățare, iar studenții sunt evaluați folosind aceleași criterii ca și colegii lor în regimul tradițional de clasă. Diplomele obținute sunt aceleași și sunt valabile în toată țara.

VET dual sau ucenicie

De la implementarea VET duală în 2012 pentru a promova angajarea tinerilor și dobândirea unei calificări profesionale, au fost adoptate diverse reglementări pentru a întări legăturile dintre companii și furnizorii de VET, pentru a-i încuraja să lucreze împreună și pentru a încuraja o mai mare implicare a elevilor pe piața muncii în perioada lor de pregătire. Există două tipuri de EFP dual: (a) contracte de formare și ucenicie, în care învățarea poate face parte din sistemele de educație sau de angajare; și (b) proiecte duale VET oferite în cadrul sistemului de învățământ și implementate de regiuni.

Numărul de contracte de formare și ucenicie (în total 48 317), luând în considerare programele de formare oferite atât de autoritățile din domeniul educației, cât și de la ocuparea forței de muncă) a crescut ușor în 2017 față de 2016 (46 384).

Toată formarea asociată cu contractele de formare și ucenicie trebuie să fie legată de un program de calificare VET (diplomă VET sau un certificat profesional complet sau parțial). Aceste contracte durează între 1 și 3 ani și pot fi semnate de persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 30 de ani (sau 25 de ani când rata șomajului este sub 15%) (28) cu calificări de nivel scăzut. Nu există limită de vârstă pentru persoanele cu dizabilități sau care se confruntă cu excluziunea socială. Salariul se stabilește prin contractul colectiv proporțional cu timpul efectiv de lucru și nu este niciodată mai mic decât salariul minim. Timpul efectiv de lucru (învățare la locul de muncă), compatibil cu cel dedicat activităților de formare, nu poate depăși 75% din timpul maxim de lucru în primul an sau 85% în timpul celui de-al doilea și al treilea an.

În cadrul autorității educaționale contractul nu este obligatoriu. Autoritățile educaționale regionale pot alege, în schimb, să utilizeze acorduri de învățare pentru a asigura participarea comună a instituțiilor de învățământ și a companiilor. Instituțiile participante trebuie să fie autorizate de autoritățile educaționale regionale competente. Contractul de învățare trebuie să respecte condițiile de muncă și de formare prescrise. Unele dintre caracteristicile sale principale sunt următoarele:

- compania va participa la minimum 33% din orele de pregătire stabilite în calificare. Cota maximă este de 85%;
- durata programului de învățare poate fi prelungită de la doi ani la trei;
- cursanții pot efectua plasamentul practic în companie după ce au finalizat o parte a programului într-un centru de formare. Fiecare regiune reglementează diferit când poate începe plasarea;
- evaluarea elevilor este responsabilitatea profesorilor de la școală sau instituția VET, luând în considerare opinia tutorilor și formatorilor din cadrul companiei și a performanței la locul de muncă.

Datorită îmbunătățirii și creșterii proiectelor duale în programele VET intermediare și superioare, numărul studenților, centrelor de formare și companiilor implicate în acest tip de furnizare VET a crescut din 2012/13, deși acest tip de proiecte sunt încă o minoritate în comparație cu programele VET tradiționale. În anul școlar 2016/17, cei înscriși la programele de IFP dual ale autorităților educaționale reprezentau doar 3% din totalul studenților IFP.

Educația adulților

Scopul educației adulților este de a oferi persoanelor peste 18 ani (în unele cazuri peste 16 ani) posibilitatea de a dobândi, actualiza, completa sau extinde cunoștințele și abilitățile lor pentru dezvoltarea personală și profesională. Pentru a atinge acest obiectiv, autoritățile educaționale colaborează cu alte autorități publice responsabile de învățarea adulților și în special cu autoritățile de muncă, precum și cu autoritățile locale și partenerii sociali (angajatorii și organizațiile sindicale; precum și camerele de comerț în IFP dual).

Autoritățile educaționale oferă educație de bază pentru adulții care, din diferite motive, nu dețin o calificare finală a învățământului obligatoriu (titulo ESO). Acesta cuprinde învățământul primar, învățământul secundar inferior, formarea profesională și educația lingvistică. De asemenea, sunt oferite studii post-obligatorii (Licență și formare profesională pentru adulți). Programele pentru adulți pot fi oferite pe bază de normă întreagă, part-time sau modular.

Există, de asemenea, oportunități pentru adulți de a susține examenele de admitere pentru a obține acces la studii care conduc la o calificare oficială, cum ar fi examenele de admitere în programele de formare profesională intermediară și superioară, învățământul artistic superior și învățământul universitar. Un număr de locuri sunt rezervate în fiecare an pentru adulții care accesează educația prin acest sistem, care pot varia de la 10-30% în funcție de diferitele căi și de fiecare context teritorial.

În sfârșit, autoritățile din învățământ organizează periodic examene pentru adulții care doresc să obțină o calificare oficială (certificatele de studii generale ESO și licență, diplome de bază, intermediare și superioare VET) fără a fi nevoiți să finalizeze studiile corespunzătoare.

Exceptarea parțială a modulelor incluse într-o diplomă VET este, de asemenea, posibilă. În plus, autoritățile din învățământ, prin școli oficiale de limbi străine, organizează în mod regulat teste pentru adulții care doresc să obțină un certificat de limbă fără a parcurge cursul corespunzător.

Autoritățile educaționale oferă și alte opțiuni de formare pentru adulți, care nu conduc direct la o calificare formală.

În mod similar, autoritățile de muncă organizează o gamă largă de scheme de formare pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare sau pentru a facilita integrarea pe piața muncii. Aceste scheme de formare se încadrează în sistemul de formare profesională pentru angajare.

Programe VET în sistemul de ocupare

Formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă intră în principal în competența ministerului muncii și a regiunilor. Este reglementată de Legea 30/2015 de reformare a formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă și de Decretul regal 694/2017 (MEYSS, 2017b), deși actul este încă în așteptarea unor evoluții legislative ulterioare. Scopurile sale sunt promovarea, extinderea și adaptarea furnizării de formare la nevoile pieței muncii și contribuie la dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere. Acesta include programe de formare atât pentru lucrătorii angajați, cât și pentru cei șomeri, cu scopul de a îmbunătăți capacitatea de angajare a populației prin formare profesională sau recalificare. De asemenea, oferă o oportunitate pentru persoanele care au părăsit studiile cu calificări scăzute sau fără calificări de a-și îmbunătăți competențele și abilitățile sau nivelul de calificare. Acesta se bazează pe cooperarea dintre autoritățile de muncă și partenerii sociali (angajatorii și sindicatele) la nivel național și regional și pe negocierea sectorului colectiv la nivel național, constituind astfel un cadru unic bazat pe acordurile încheiate între partenerii sociali și guvern.

[Legea 30/2015](#) stabilește condițiile pentru îndeplinirea obiectivelor sistemului, adică de a sprijini dezvoltarea personală, perfecționarea și capacitatea de angajare a forței de muncă, în special a lucrătorilor aflați în situații de risc, inclusiv sprijinul pentru acreditarea competențelor dobândite prin formare și experiență de muncă; și să contribuie la creșterea productivității și competitivității companiilor.

Alte măsuri introduse de reformă în 2015 sunt dreptul la un concediu de formare de 20 de ore pentru toți lucrătorii cu cel puțin un an de vechime și opțiunea de a introduce un cont individual de formare pentru lucrători. În majoritatea schemelor, doar furnizorii de formare au dreptul să primească fonduri pentru formare, spre deosebire de situația anterioară în care organizațiile patronale, sindicatele și alte organizații puteau participa la furnizarea de formare.

Modalități de finanțare

Schemele de finanțare pentru programele de formare disponibile gratuit pentru șomeri și angajați pot include:

- a) formare organizată de companii pentru angajații lor (formación programada por la empresa), finanțată prin reduceri la ceea ce companiile trebuie să plătească la Securitatea Socială;
- b) scheme de formare subvenționate prin apeluri deschise, cum ar fi programe de formare sectorială și intersectorială pentru lucrători salariați și independenți, inclusiv pentru cei care lucrează în economia socială (cooperative) (cunoscute sub denumirea de planes de formación intersectoriales, sectoriales, autónomos, y economía social);
- c) scheme de formare subvenționate pentru șomeri, inclusiv „planuri de formare” (planes de formación) care vizează satisfacerea nevoilor identificate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă și programele de formare specifice. Acestea sunt finanțate prin licitații deschise;
- d) alte inițiative de formare, cum ar fi concediile individuale de formare (permisos individuales de formación -PIF, formare alternativă (formación en alternancia), formarea funcționarilor publici, formarea în penitenciare, printre altele. Modul în care aceste inițiative sunt finanțate variază.

Autoritățile de ocupare a forței de muncă stabilesc care sunt inițiativele care urmează a fi finanțate în fiecare an, în funcție de circumstanțe.

Există două tipuri principale de programe VET care vizează persoanele care nu dețin nicio calificare (parțială sau completă) sau care trebuie să-și îmbunătățească calificările pentru a-și îmbunătăți capacitatea de angajare:

- a) programe legate de catalogul național de standarde ocupaționale (CNCP) care oferă pregătire pentru obținerea unui certificat profesional (Certificados de Profesionalidad în spaniolă - CdP); și
- b) programe care nu au legătură cu Catalogul Național al Standardelor Ocupaționale, dintre care unele sunt incluse în Catalogul Specialităților de Formare (35) al serviciului public de ocupare a forței de muncă de stat.

Majoritatea programelor de formare incluse în diferitele inițiative pentru lucrătorii șomeri sunt direct legate de obținerea unui certificat profesional complet sau parțial (certificado de profesionalidad - CdP) , deoarece le va îmbunătăți calificarea și le va crește șansele de a găsi un loc de muncă.

Programele CdP sunt livrate față în față, prin învățare virtuală (platforme de e-learning) sau *blended learning* din 2015, oferă tuturor posibilitatea de a obține o calificare profesională fără restricții de vârstă, statut social sau profesional sau situație familială. Regulamentul specifică care programe CdP pot fi livrate online, câte ore trebuie să fie față în față și cerințele pentru acreditarea platformelor de e-learning și a tutorilor, precum și

procedurile de evaluare pentru a se asigura că instruirea e-learning îndeplinește criteriile de calitate stabilite pentru programele VET tradiționale în școli.

Pentru ca o persoană să obțină un certificat profesional, trebuie să parcurgă cu succes toate modulele de formare corespunzătoare unităților de competență subsecvente. Pe lângă acest traseu de formare, toate sau mai multe unități de competență incluse în fiecare certificat pot fi evaluate și certificate (acumulate) prin participarea la unul dintre apelurile naționale sau regionale de validare și acreditare a învățării non-formale.

Serviciul public de ocupare a forței de muncă (SEPE) și serviciile regionale de ocupare a forței de muncă sunt responsabile pentru eliberarea certificatelor profesionale și a certificărilor parțiale (unități de competență). Aceste certificate sunt oficiale și valabile în toată țara.

Există și alte scheme de finanțare pentru furnizarea de formare legată sau nu de certificatele profesionale, care implică angajamente de angajare și se adresează în mod specific tinerilor înscriși în sistemul de garantare pentru tineret. Tinerii care nu îndeplinesc cerințele de intrare pentru aceste certificate pot primi mai întâi instruire privind anumite competențe cheie (limbă, matematică și, în unele cazuri, o limbă străină și abilități TIC).

Centrele publice de formare (inclusiv centrele integrate de formare și centrele naționale de referință – CRN), centrele private de formare, precum și fundațiile și structurile intermediare create de partenerii sociali și ONG-uri, toate acreditate de SEPE sau de autoritățile regionale de muncă, pot oferi programe care conduc la certificate profesionale. SEPE oferă un instrument de căutare online pentru centrele de formare care oferă programe de certificate profesionale.

Furnizorii de programe CdP trebuie să respecte cerințe specifice privind recrutarea, calificările și experiența profesională a formatorilor; privind instalațiile și echipamentele tehnologice; și privind criteriile de intrare pentru cursanți. Aceste cerințe sunt stabilite de autoritățile de muncă.

VET în sistemul de ocupare a forței de muncă include și formare generală sau specializată, care nu conduce la o calificare formală. Formarea organizată de companii pentru angajații lor se încadrează în această categorie, deoarece în mod normal nu conduce la un certificat profesional sau altă certificare oficială. Această formare poate fi finanțată parțial sau integral din fonduri publice gestionate prin Fundația de Stat pentru Formare în Ocuparea Forței de Muncă .

Comaniile care desfășoară activități de formare pentru personalul lor pot angaja furnizori externi de formare sau pot oferi ele însele instruirea. Reprezentanții sindicatelor din companii trebuie să fie informați cu privire la formarea care urmează să fie efectuată.

Schemele de formare cu finanțare publică destinate angajaților, dar care nu sunt inițiate de compania lor, sunt organizate în mod normal în contextul acordurilor semnate de companii și sindicate la nivel național sau regional și pot fi programate anual. Toate cursurile de formare posibile care pot fi susținute sunt incluse într-un catalog de specialități de formare al Serviciului Public de Ocupare de Stat. Comitetele sectoriale mixte decid care dintre aceste cursuri sunt cele mai importante pentru fiecare sector în fiecare an.

Programele de certificate profesionale pot fi susținute și în cadrul unui contract de formare și ucenicie, ca opțiune duală VET.

În unele sectoare/profesii reglementate, se aplică cerințe specifice pentru exercitarea unei anumite profesii (calificare/formare specifică, experiență profesională relevantă și/sau procese de acreditare/teste de aptitudini). Aceste cerințe pot intra în sarcina altor autorități competente decât cele de educație sau angajare. De exemplu, în sectoarele maritim și aviatic, precum și în forțele de securitate, calificările fără valoare academică sunt reglementate și certificate de către ministerul de resort sau un organism independent desemnat de acesta. O listă a tuturor profesiilor care sunt reglementate în Spania poate fi găsită în baza de date a ocupațiilor reglementate.

Pentru unele locuri de muncă este necesară deținerea unui certificat de competență profesională (CAP, certificado de aptitud profesional), de exemplu, pentru tehnicienii în electricitate și gaze. Aceste certificate pot fi obținute prin acreditarea unei calificări profesionale complete, a unui certificat profesional (CdP) sau a anumitor unități de competență (UC), eliberate de autoritățile de învățământ și de muncă. În absența oricăreia dintre acestea, este posibil și în unele cazuri să se ofere o pregătire specifică și să se susțină un test. Această formare și centrele care o oferă, trebuie să fie recunoscute sau certificate de către autoritatea responsabilă. În alte cazuri, cum ar fi șoferii de autobuz, autocar și camioane, CAP necesită o pregătire specifică. Noii șoferi își obțin CAP-ul de șofer trecând o serie de teste inițiale, urmate de 35 de ore de pregătire la fiecare 5 ani pentru a păstra certificatul.

Autoritățile regionale sunt responsabile pentru eliberarea certificatelor de competență profesională (CAP), așa că pot exista mici diferențe între regiuni (în ceea ce privește procesul de certificare a calificării)

Programele de educație și formare non-formală

Învățarea non-formală VET este, în esență, orice program de formare care nu conduce direct la calificări oficiale. Include

- programe nereglementate din sistemul de învățământ, cum ar fi programe elementare de muzică și dans, cursuri de limba spaniolă pentru imigranți, programe pregătitoare;
- cursuri pregătitoare pentru susținerea examenelor oficiale, de exemplu pentru obținerea diplomei ESO, sau pentru a intra în studii VET și
- alte cursuri de formare și programe VET care nu sunt legate de catalogul național de standarde ocupaționale.

Aceste programe pot include, de asemenea, o gamă largă de activități sociale și culturale și cuprind formare pentru programe recreative, cursuri de limbi străine etc. Această formare poate fi dezvoltată de regiuni, consilii municipale, ONG-uri și alte organizații sociale, precum și centre private de formare și educație.

Durata / modul fiecărei activități de formare sau depinde de mai mulți factori, cum ar fi scopul, grupul țintă, modul de livrare, numărul de studenți și alte criterii. Atunci când

instruirea este finanțată din fonduri publice, gratuită pentru participanți, trebuie să îndeplinească cerințele prevăzute de legislație. Participanților care finalizează acest tip de activități de formare li se poate acorda un certificat de participare și cei care sunt evaluați pozitiv primesc o diplomă, deși nu este o certificare recunoscută oficial. Abilitățile dobândite prin această formare pot fi, în unele cazuri, parțial recunoscute și acumulate pentru a obține o calificare.

Există diferite proceduri și cerințe (apel de propuneri, publicat anual) pentru evaluarea și certificarea competențelor dobândite prin experiență de muncă sau formare non-formală.

AULA MENTOR de exemplu, desemnează o schemă de formare online deschisă și flexibilă, promovată de ministerul educației. Este alcătuit din peste 170 de cursuri în diferite domenii pentru diferite competențe (competențe de bază care permit intrarea în alte programe VET sau facilitează accesul pe piața muncii). Organizate prin acorduri de colaborare, sunt implicate un număr mare de instituții publice, în principal autorități de învățământ la nivel regional și municipalități la nivel local, ONG-uri, Institutul Cervantes și Penitenciare. Există, de asemenea, acorduri cu instituții private care își împărtășesc materialele de instruire și în unele cazuri eliberează certificatul la finalul instruirii. La nivel internațional, aceștia au un acord cu OEI (Organizația Statelor Ibero-Americane pentru Educație, Știință și Cultură), astfel încât această formare este disponibilă și în mai multe țări din America de Sud.

Nu este un sistem de instruire gratuit, dar este accesibil majorității populației datorită costului redus (taxele studenților acoperă costul tutorilor, restul este acoperit de ministerul educației). În scopul asigurării calității, studenții trebuie să desfășoare toate activitățile și să promoveze examenele. La finalizarea cu succes, aceștia obțin un certificat de performanță eliberat de ministerul educației, care nu are valoare academică, dar poate fi evaluat pe piața muncii.

Guvernanță, administrare și finanțare VET

Ministerul Educației și Formării Profesionale (denumit în continuare ministerul Educației) este responsabil cu propunerea și elaborarea politicii naționale VET: stabilirea legislației de bază privind VET inițial (FPPI), asigurarea egalității și echității în întregul stat, stabilirea calificărilor recunoscute oficial și a acestora de bază. curriculum, precum și recunoașterea, validarea și aprobarea studiilor străine.

Regiunile au, de asemenea, responsabilități pentru IVET și sunt responsabile de dezvoltarea legislativă și managementul educației în jurisdicția lor (au competențe executive și administrative pentru a gestiona sistemul de învățământ pe propriul teritoriu).

Calificările profesionale (diplomele VET) sunt stabilite și reglementate prin decrete regale. Acestea specifică orientările educaționale și caracteristicile de bază ale programului, în timp ce autoritățile educaționale regionale pot finaliza curriculumul de bază al programelor de diplomă VET (până la 45% în unele cazuri) în funcție de nevoile lor.

Dezvoltarea politicilor VET în cadrul sistemului de ocupare a forței de muncă este una dintre responsabilitățile Ministerului Muncii, Migrației și Securității Sociale (denumit în continuare ministerul Muncii). Există două tipuri principale de programe VET în domeniul de angajare, în funcție de faptul dacă sunt sau nu legate de catalogul național de standarde ocupaționale. Aceste programe tind să fie considerate educație și formare profesională continuă (FPC), deoarece este probabil să aibă loc după educația și formarea inițială, la intrarea sau reintrarea în viața profesională.

Regiunile sunt responsabile de implementarea legislației muncii și de ocupare a forței de muncă și de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă pe teritoriul lor în cadrul stabilit la nivel național.

Scopul sistemului de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă este de a califica, perfecționa și recalifică lucrătorii angajați și șomeri, încurajând învățarea pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea lor profesională și personală; și satisfacerea cerințelor sistemului național de producție și competitivitatea afacerilor.

Principalul organism consultativ al guvernului este Consiliul Educației Naționale (Consejo Escolar del Estado). Toate părțile interesate din sectorul educației sunt reprezentate în acest consiliu: profesori, studenți, familii, personal administrativ, parteneri sociali, administrație centrală și consilii regionale ale educației, școli private, entități locale și precum și experți din sectorul educației și din alte domenii conexe. precum egalitatea de gen. Consiliul publică un raport anual privind starea sistemului de învățământ (EFP), care include propuneri de îmbunătățiri susținute de membrii consiliului. Un alt organism consultativ relevant în domeniul EFP este Consiliul General pentru Formare Profesională (Consejo General de la Formación Profesional - CGFP). Autoritățile din domeniul educației și ale muncii care sunt responsabile de VET, la nivel național și regional, lucrează împreună în acest organism cu sindicatele și asociațiile patronale. Președinția CGFP alternează la fiecare doi ani între ministerul educației și cel al muncii.

Trebuie subliniată autonomia pedagogică, organizatorică și administrativă a furnizorilor de educație (școli). Această autonomie este însoțită de participarea comunității educaționale la organizarea, guvernarea, managementul și evaluarea școlilor. Pentru a asigura pregătirea generală de bază și valabilitatea diplomelor, autoritățile educaționale stabilesc principalele aspecte pedagogice, obiectivele, competențele de bază, rezultatele învățării, conținutul și criteriile de evaluare ale educației pe teritoriile lor. Școlile au autonomie de a finaliza programele de învățământ pentru diferitele programe oferite, așa că trebuie să producă la începutul fiecărui an școlar un program anual care să cuprindă toate aspectele legate de organizarea și funcționarea școlii.

În ceea ce privește furnizorii de învățământ profesional se pot distinge următoarele tipuri de unități:

- a) instituții publice, private și private cu finanțare publică, avizate de autoritatea educațională competentă;

- b) centre de formare integrate care sunt publice și oferă atât formarea profesională inițială în cadrul sistemului de învățământ și formarea profesională pentru angajare.
- c) centrele naționale de referință, care sunt instituții publice specializate în diferitele ramuri profesionale, însărcinate cu realizarea inițiativelor de inovare și experimentare în domeniul formării profesionale.

În medie, 75% dintre elevii IFP studiază în instituții de învățământ publice (finanțate din fonduri publice).

Fondurile publice pentru finanțarea educației sunt asigurate în principal de către ministerul Educației și autoritățile regionale ale educației. Nivelul finanțării pentru fiecare regiune este stabilit printr-un acord multilateral, care garantează solidaritatea între teritorii

În ceea ce privește repartizarea cheltuielilor publice între diferite activități educaționale, învățământul preșcolar și primar, inclusiv învățământul special reprezintă 34,5% din fonduri, învățământul secundar și VET 29,9%, învățământul universitar 19,9%, iar bursele și bursele de studii 4,2%.

Pe lângă consiliul general pentru formare profesională (CGFP), deja menționat, în sistemul de angajare sunt implicate următoarele organisme:

- Consiliul General pentru Sistemul Național de Ocupare a Forței de Muncă (Consejo General del Sistema Nacional de Empleo) este principalul organism consultativ și participativ pentru autoritățile publice și partenerii sociali. În special în chestiunile VET, își îndeplinește funcțiile prin intermediul Comisiei de stat de formare pentru ocuparea forței de muncă (Comisión estatal de formación para el empleo);
- Conferința sectorială pentru afacerile muncii (Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales) este instrumentul general de coordonare și cooperare între guvernul central și cele 17 regiuni autonome, precum și orașele Ceuta și Melilla în politica de ocupare a forței de muncă. Una dintre funcțiile sale este de a distribui fondurile disponibile între regiuni;
- Fundația de stat pentru formarea în ocuparea forței de muncă (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo – Fundae) este un organism public care cuprinde administrația generală de stat, regiunile și cele mai reprezentative organizații comerciale și sindicale. Este un organism colaborator, care acordă suport tehnic Serviciului Public de Ocupare de Stat (SEPE) și Ministerului Muncii în dezvoltarea strategică a sistemului de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă în sfera muncii.
- structurile sectoriale comune - formate din organizații reprezentative de afaceri și sindicate din fiecare sector relevant. Acestea au fost redefinite prin Legea 30/2015 în înlocuirea comisiilor sectoriale mixte existente din 1993. Sarcina lor principală va fi de a anticipa nevoile de formare și de a propune formare sectorială pe baza cunoștințelor lor despre mediul productiv real; cu toate acestea, până la elaborarea integrală a Legii 30/2015 și definirea prevederilor care specifică

atribuțiile și modalitățile de funcționare ale acestora, comisiile sectoriale mixte continuă să funcționeze.

Schemele de formare pentru lucrătorii angajați sunt gestionate de Fundae, împreună cu SEPE atunci când sunt la nivel de stat sau de autoritățile regionale de muncă atunci când sunt limitate la acea regiune.

În general, formarea pentru șomeri este dezvoltată la nivel regional în cadrul național și gestionată de autoritățile regionale de muncă.

Formarea funcționarilor publici este gestionată de Institutul Național de Administrație Publică (INAP), iar formarea deținuților este în responsabilitatea Ministerului de Interne și se realizează prin Secretariatul General al Instituțiilor Penitenciare (ca toate politicile penitenciare).

Fondurile alocate pentru formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă provin în principal de la bugetul de stat (prin taxa de formare pe care trebuie să o plătească toate companiile private ca parte a contribuției la asigurările sociale). În 2017, suma totală a acestei taxe de formare s-a ridicat la puțin peste 2 100 de milioane EUR. Alte contribuții vin din partea SEPE și a regiunilor. Acțiunile de formare pot fi cofinanțate prin Fondul Social European sau alte finanțări europene.

În fiecare an, alocarea și distribuirea resurselor între diverse nivelurile de management și inițiativele de formare este stabilită în bugetul general de stat

Formarea calificărilor VET

Anticiparea competențelor în Spania are loc la diferite niveluri și organisme și presupune implicarea substanțială a părților interesate/partenerului social. Analiza pieței muncii și a competențelor se bazează în principal pe statisticile anchetei privind forța de muncă (LFS), pe date administrative privind ocuparea forței de muncă și șomajul înregistrat, colectate de autoritățile de ocupare a forței de muncă și anchete ad-hoc efectuate de instituții publice sau de alte tipuri; care poate avea o abordare sectorială sau mai generală. Aceste surse ajută diferitele organisme să monitorizeze situația pieței muncii și să cuantifice tendințele din trecut, precum și să le folosească pentru a oferi o perspectivă asupra modului în care se schimbă ocuparea forței de muncă.

Autoritățile din domeniul educației și al ocupării forței de muncă, la nivel național și regional, au propriile servicii de monitorizare a tendințelor pieței muncii și a evoluției calificărilor. Măsurile de urmărire a absolvenților sunt stabilite la nivel regional în mod regulat, fără o abordare structurală la nivel național. Un acord de colaborare privind schimbul reciproc de date cu absolvenții VET a fost semnat în 2017 între ministerele educației și securității sociale pentru a permite urmărirea și analiza posibilității de angajare a acestora.

Institutul Național al Calificărilor (Instituto Nacional de Cualificaciones-INCUAL) are propriul observator și, în cooperare cu celelalte observatoare sectoriale și teritoriale, realizează studii de actualizare a catalogului național al standardelor ocupaționale din toate sectoarele economiei.

Serviciul public de ocupare a forței de muncă (SEPE) are și un Observator al Ocupațiilor. Ei publică diferite rapoarte privind prospectarea și depistarea nevoilor de formare, profilurile ofertelor de muncă, evoluția și tendințele pieței muncii, sau studii de prospecție sectorială, folosind tehnici cantitative și calitative și indicatori sociali și ocupaționali permanent actualizați. CRN-urile, ca centre de inovare și experimentare abordează schimbările în cererea de calificare în sectoarele productive, joacă un rol semnificativ în analiza noilor tendințe de formare, cu sprijinul rețelelor lor cu organizațiile de afaceri și sindicate și universități, și în stabilirea reperelor pentru restul centrelor de formare.

Legea 30/2015 prevede dezvoltarea anticipării multianuale a competențelor la fiecare trei ani pentru planificarea inițiativelor sistemului de formare profesională, luând în considerare strategia spaniolă pentru activarea ocupării forței de muncă.

Acesta va implica cele mai reprezentative organizații comerciale și sindicale, regiuni, structuri mixte sectoriale și alte organizații (pentru lucrători independenți și entități ale economiei sociale). De asemenea, pot colabora și alte departamente ministeriale, observatoare și experți .

Coloana vertebrală a VET este reprezentată de Catalogul Național de Standarde Ocupaționale (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales –CNCP), care cuprinde cele mai importante ocupații din sectorul spaniol. Catalogul este organizat în 26 de ramuri sectoriale, întocmind în prezent 668 de standarde ocupaționale pe trei niveluri, în funcție de gradul de complexitate, autonomie și responsabilitate necesar desfășurării unei activități de muncă.

Standardele ocupaționale, (numite Cualificación Profesional în context național), constau într-un set de unități de competență (UC) care reflectă performanța așteptată a unui loc de muncă în ocupația respectivă. Un UC este definit ca „setul minim de competențe profesionale care pot fi parțial recunoscute și certificate”.

Fiecare UC este asociat unui modul de învățare, care descrie învățarea necesară (cunoștințe, abilități și competențe) necesare pentru realizarea acelei unități.

Calificările VET eliberate de autoritățile din învățământ (diplomele VET) sunt compuse dintr-un set de aceste standarde ocupaționale, în timp ce în cazul calificărilor de la autoritățile de ocupare a forței de muncă (certificate profesionale) relația este un singur standard ocupațional pentru fiecare certificat.

După cum se prevede în Legea 5/2002, Guvernul stabilește echivalențe și recunoaștere între diplomele VET (eliberate de autoritățile din învățământ) și certificatele profesionale (eliberate de autoritățile de ocupare a forței de muncă) prin unități de competență.

Structura UC nu servește doar ca referință pentru certificarea programului de formare, dar ajută și la evaluarea și validarea experienței de muncă și a învățării non-formale sau informale (VPL). Unitățile de competență dobândite fie în sistemul VET, fie prin validarea învățării non-formale sunt evaluate și certificate individual și pot fi acumulate pentru o calificare completă în IFP și FPC.

INCUAL este responsabil de definirea, elaborarea și actualizarea catalogului național al standardelor ocupaționale (CNCP) și a unităților de competență și modulelor de învățare corespunzătoare, în cooperare activă cu părțile interesate din VET

În dezvoltarea unor ramuri profesionale, regiunile au un rol activ în funcție de contextul lor productiv, de exemplu, Galicia în industria maritimă și de pescuit (MAP) sau País Vasco în prelucrarea metalelor (FME).

Experți organizați în cele 26 de ramuri profesionale atât din sectorul productiv, cât și din cel de formare, lucrează împreună pentru a defini unitățile ocupaționale de competență și standardele profilurilor de referință în sistemul de producție. O unitate de competență este apoi descrisă în termenii sarcinilor profesionale pe care le îndeplinesc lucrătorii calificați.

Actualizarea și revizuirea tuturor calificărilor profesionale este un proces în curs de desfășurare care începe cu standarde care sunt mai vechi de 5 ani. Acest proces implică din nou toate părțile, inclusiv experți din companii și instituții VET, precum și o validare externă a standardelor ocupaționale revizuite, care se bazează pe analiza actuală a nevoilor pieței muncii în ceea ce privește oferta și cererea de competențe în toate sectoarele și ramurile profesionale. INCUAL colectează informații prin diverse canale folosind abordări calitative și cantitative, iar calificările VET sunt actualizate în consecință. Noi standarde ocupaționale sunt create pe baza profilurilor profesionale emergente identificate.

Centrele naționale de referință sunt responsabile cu planificarea și desfășurarea activităților de inovare, experimentare și formare care servesc ca punct de referință pentru întregul sistem național de calificări și formare profesională pentru dezvoltarea VET.

Alegerea unei căi profesionale sau academice a depins în mod tradițional de atitudinile sociale și culturale, VET fiind considerat până acum mai puțin prestigios decât calea academică (universitate).

Această imagine se schimbă (deși lent), numărul studenților VET crescând în ultimii ani, ca urmare a concentrării programelor VET pe angajare și pe sprijinul pe care îl oferă în tranziția studenților de la educație la piața muncii.

Printre diferitele măsuri de reglementare în curs de implementare pentru a crește înscrierea în VET, pot fi evidențiate următoarele:

- introducerea unor noi programe de formare profesională de bază ca opțiune alternativă pentru studenții aflați în situații de risc de a rămâne în educație și formare, de a finaliza studiile secundare inferioare și de a dobândi o calificare generală (ESO) sau vocațională (VET de bază);
- examene de acces gratuit pentru persoanele fără cerințe academice și care, prin promovarea examenului, pot accesa direct studiile VET în sistemul de învățământ;
- acces direct de la fiecare nivel de programe VET la următorul (de bază, VET intermediar și superior) și de la programele VET superioare la studii universitare;
- actualizarea și crearea de noi programe VET pentru a adapta mai bine competențele tinerilor la nevoile sectoarelor productive;

- implementarea recentă a proiectelor duale VET care a însemnat o serie de stimulente pentru companii pentru a-și spori participarea;
- implementarea măsurilor cuprinse în Strategia pentru Antreprenoriat și Angajarea Tineretului 2013-16 de sprijinire a (auto)angajării și antreprenoriatului, inclusiv acțiuni de formare în cadrul programului Național de Garanție pentru Tineret sub responsabilitatea autorităților de ocupare a forței de muncă;
- Legea 30/2015 reglementează formarea pentru ocuparea forței de muncă și introduce o serie de stimulente pentru promovarea participării la VET, completându-le pe cele existente.

Creativitatea, inovația și antreprenoriatul se numără printre principiile și obiectivele sistemului de educație VET spaniol. Ca atare, autoritățile educaționale, la diferite niveluri, promovează calitatea, cercetarea și inovarea în VET prin granturi și premii pentru furnizorii de formare prin proiecte care promovează îmbunătățirea proceselor tehnologice, metodologice și de formare și încurajează cooperarea cu lumea afacerilor.

La nivel regional, diverselor părți interesate pot promova calitatea prin organizarea de întâlniri legate de VET (congrese, conferințe etc.) pentru a facilita schimbul de bune practici și cunoștințe între școli din diferite regiuni, parteneri sociali, organizații și asociații de afaceri, IMM-uri și alte părți interesate.

Structurile existente pentru promovarea participării la VET includ stimulente pentru persoane fizice, întreprinderi și furnizori. EFP inițial și continuu se bazează pe scheme de finanțare mixte din partea diferitelor organisme publice, precum și pe contribuții private din partea cursanților, a familiilor acestora, a companiilor și a altor organizații din sectorul al treilea.

Stimulente pentru cursanți

Cursanții IVET pot aplica pentru burse și granturi, distribuite prin apeluri anuale publicate de ministerul educației și regiuni. În perioada de criză economică au fost aduse modificări regimului de burse și burse de studii pentru studenții din învățământul post-obligatoriu neuniversitar, impunând coresponsabilitatea beneficiarilor de a obține rezultate satisfăcătoare. Bugetul alocat burselor și granturilor a crescut din 2013, ajungând la 1 420 de milioane EUR în 2017.

Tendința este de a crește numărul deținătorilor de granturi, dar și de a reduce suma medie primită de fiecare beneficiar.

Totalul fondurilor alocate VET și alte studii (arte și design, sport etc.) depășește 231 milioane EUR (222 milioane EUR pentru Bacalaureat).

Stagiile internaționale sunt, de asemenea, un bun stimulent pentru creșterea capacității de angajare a tinerilor absolvenți în VET, precum și a competențelor lingvistice, a aptitudinilor generale și a competențelor profesionale. În cadrul programului Erasmus + 2015, prelungit până în 2017, 310 proiecte de mobilitate VET au fost subvenționate în Spania, cu o investiție totală de peste 21 de milioane EUR, din care aproximativ un milion

de euro a fost alocat mobilității personalului și peste 20 de milioane pentru mobilitatea studenților și ucenicilor. Au participat un total de 6 174 de beneficiari, 86% fiind cursanți în stagii sau sejururi de formare în alte țări și 14% profesori și alt personal.

Ministerul Educației promovează VET prin canalizarea tuturor informațiilor și inițiativelor de orientare prin portalul său web VET (www.Todofp.es), care funcționează din 2010. Conținutul este actualizat continuu pentru a îmbunătăți calitatea și pentru a se asigura că o medie anuală de patru milioane de utilizatori au acuratețe și date de calitate pentru luarea deciziilor privind educația și viitoarele opțiuni de angajare, permițând în același timp profesorilor și profesioniștilor în orientare să-și asiste studenții.

În 2017, portalul web a fost complet actualizat, reorganizând informațiile din ce în ce dense într-un mod logic și ușor de utilizat. O atenție deosebită a fost acordată actualizării programelor de VET, inclusiv suplimentelor Europass (83) și informațiilor relevante aferente privind aspectele legate de piața muncii. Același lucru este valabil și pentru secțiunea privind concursurile VET la nivel național sau internațional: SpainSkills, EuropeSkills și WorldSkills, precum și secțiunea „Acredita” privind validarea învățării informale și non-formale.

Au fost dezvoltate, de asemenea, noi instrumente pentru a ușura și extinde accesul la informații de pe dispozitivele mobile, cum ar fi aplicația specifică pentru a găsi documente în biblioteca TodoFP și instrumentul de ghidare on-line de succes Decide tu itinerario (Alege-ți propria cale).

Utilizatorii au un punct de asistență pentru clienți la fața locului și pot profita de diferite canale pentru a solicita și primi informații: e-mail, mesagerie instantanee, rețele de socializare precum Twitter și Facebook și întrebări telefonice.

Autoritățile educaționale regionale au, de asemenea, secțiuni web direct legate de/de la TodoFP. Autoritățile regionale încurajează, de asemenea, diferite tipuri de măsuri pentru a stimula înscrierea în VET pe teritoriile lor. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, există o gamă largă de programe de formare FPC gratuite disponibile pentru lucrătorii angajați sau șomeri

Atât în domeniul educației, cât și al angajării profesionale, opțiunile de învățare la distanță sunt extinse (în principal prin e-learning), pentru a facilita concilierea vieții profesionale cu cea de familie, făcând învățarea pe tot parcursul vieții mai fezabilă.

Angajații au dreptul la 200 de ore de lucru în scop educațional, cu acordul companiei. Societatea este compensată pentru salariul respectivului lucrător de către Fundația de Stat pentru Formarea în Muncă (Fundae), iar lucrătorul își primește salariul pe perioada concediului de formare. Aceste PIF sunt menite să ofere lucrătorilor care doresc să-și îmbunătățească abilitățile personale și profesionale oportunitatea de a participa la cursuri de formare oficial recunoscute sau formale cu valoare academică.

De asemenea, lucrătorii pot lua acest tip de concediu pentru a se supune procedurii de recunoaștere a învățării anterioare dobândite prin experiență de muncă sau educație non-formală.

Lucrătorii șomeri pot participa, de asemenea, la unele dintre diferitele scheme de formare din cadrul sistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă. Participanții pot solicita, dacă este necesar, rambursarea cheltuielilor de călătorie, cazare și masă în timpul

perioadei de formare. În unele cazuri, aceștia pot solicita și ajutoare financiare pentru alte probleme, în special dacă au responsabilități familiale.

De la reforma muncii din 2012, lucrătorii au dreptul la ore de formare anuală aferentă activității companiei. Aceste ore pot fi acumulate pe o perioadă de cinci ani. Cu toate acestea, acest drept nu a fost încă pe deplin dezvoltat / detaliat prin alte prevederi legale.

Reforma muncii din 2012 și reforma VET a autorităților pentru ocuparea forței de muncă din 2015 (Legea 30/2015) au stabilit diferite stimulente pentru oameni, cum ar fi contul de formare, legat de numărul de securitate socială al lucrătorilor și „bonul de formare” pentru ca lucrătorii să își aleagă formarea și furnizor, deși niciunul dintre aceste stimulente nu a fost implementat.

Introducerea în ultimii ani a sistemului dual EFP al autorităților educaționale poate fi privită ca un stimulent pentru tineri pentru a-și îmbunătăți șansele de angajare printr-un contact mai strâns cu piața muncii: rata de ocupare a studenților EFP dual este de obicei, mai mare decât în VET în școală tradițională (86).

Contractul de formare și ucenicie (oferit în IVET și CVET)

Contractele de formare și ucenicie pentru șomeri care nu au calificări formale 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 (CdP) sau la o diplomă VET.

Stimulente pentru companii

În cadrul sistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă, companiile care oferă formare pentru lucrătorii lor pot primi **reduceri la contribuțiile la asigurările sociale**.

Creditul anual de pregătire (suma pentru care pot primi o reducere) disponibil fiecărei companii se calculează prin aplicarea unui procent fix la suma plătită pentru cota de formare în anul precedent. Companiile care angajează mai puțin de șase angajați au un credit minim (420 EUR) pentru a garanta că pot efectua o anumită formare.

Acest procent este stabilit de Bugetul General de Stat și este mai mare cu cât compania este mai mică și variind de la 100% pentru întreprinderile cu 6 până la 9 angajați până la 50% pentru companiile mari (250 sau mai mult), din anul 2005. Întreprinderile cu peste 10 angajați sunt obligate să cofinanțeze o parte din costul formării, care din nou variază în funcție de mărimea companiei: 10% pentru companiile cu 10-49 de angajați, până la 40% pentru companiile mari.

Aproximativ 31,7% dintre angajați au primit cursuri organizate de companii, însumând peste 4,02 milioane de participanți.

În cele din urmă, reglementările privind contractele de formare și ucenicie stabilesc diferite stimulente pentru companii pentru a angaja stagiați, sub formă de contribuții reduse

la asigurările sociale ale angajatorului, sau bonusuri suplimentare pentru finanțarea costurilor tutorilor din cadrul companiei, precum și alte stimulente în cazul în care ucenicii devin personal permanent.

Pentru companii, participarea la EFP dual implică o cooperare mai mare cu sistemul EFP pentru a oferi o formare mai potrivită cu nevoile lor productive și de calificare. Întreprinderile mari, organizațiile comerciale și camerele de comerț sunt ferm angajate în promovarea furnizării duble a EFP.

Cel mai recent studiu privind formarea profesională continuă (88) (CVTS), publicat pentru 2015, arată că Spania, la 86%, este cu 13 puncte procentuale peste media UE, împreună cu Danemarca, Austria, Suedia și Norvegia, în raport cu numărul de companii care oferă formare, care a permis 55,4% dintre lucrători să participe la cursuri de FPC (15 puncte peste media europeană de 40,8%)

Stimulente pentru furnizorii de formare

Centrele publice și private finanțate din fonduri publice oferă programe educaționale VET, chiar dacă aproximativ unul din patru cursanți frecventează centre private. Pentru a asigura echitatea și egalitatea de șanse, legislația educațională are în vedere posibilitatea finanțării centrelor private din sistemul de învățământ; acestea se numesc centre private cu finanțare publică. Aceasta înseamnă că centrele private sunt obligate să ofere predare gratuită.

Această finanțare este explicită în bugetele anuale de stat (o medie de 64 000 EUR per grup) și permite creșterea numărului de locuri gratuite de VET.

Pentru a sprijini implementarea și dezvoltarea prevederilor VET în regiuni, în ultimii ani au fost distribuite și alte fonduri pentru promovarea participării la VET, de exemplu:

- aproximativ 1,2 milioane EUR pentru introducerea EFP duală și 208,9 milioane EUR pentru dezvoltarea EFP de bază, în 2016; și 1,3 milioane EUR pentru alte programe de formare VET;
- aproape 149 de milioane EUR pentru VET de bază și 1,3 milioane EUR pentru alte programe de formare VET în 2017.

Legea LOMCE promovează o mai mare autonomie și specializare a centrelor de educație în urma recomandărilor din studii internaționale pentru îmbunătățirea calității educației. Fiecare centru are capacitatea de a-și identifica punctele forte și nevoile/competențele locale, de exemplu prin realizarea de proiecte pilot, elaborarea de noi planuri de lucru sau forme de organizare și creșterea timpului dedicat anumitor subiecte.

Această autonomie implică responsabilitate și utilizarea eficientă a resurselor publice care conduc la o îmbunătățire reală a rezultatelor).

Furnizorii de formare profesională din cadrul autorității de ocupare a forței de muncă pot solicita finanțare pe bază de concurență (cu stimulente financiare sau subvenții în funcție de tipul de inițiativă) pentru a desfășura acțiuni de formare în cadrul cererilor de propuneri

regionale sau de stat care sunt publicate anual. Începând cu Legea 30/2015, numai furnizorii de formare pot aplica pentru aceste tipuri de ajutoare financiare.

Formarea este finanțată în funcție de costul per participant/oră de formare, care este diferit în funcție de modul de livrare (e-learning sau față în față).

Centrele naționale de referință, programează, de asemenea, cursuri de formare destinate lucrătorilor șomeri, având ca scop să ofere cursanților o formare care, din cauza cerințelor de echipamente și facilități, nu este oferită de rețeaua obișnuită de centre de formare profesională și, prin urmare, este greu de găsit. Aceste centre testează activități de formare inovatoare și experimentale pe baza rezultatelor obținute din studiile pieței muncii pentru a îmbunătăți oferta de formare.

Servicii de informare, consiliere si orientare

Orientarea educațională și vocațională reprezintă unul dintre cele mai importante domenii de îmbunătățire în sistemul național VET.

În ultimii ani, diferite reforme - care completează dispozițiile din Legea 5/2002 privind calificările și formarea profesională - au vizat îmbunătățirea serviciilor de consiliere și orientare în carieră, în principal prin

- a) dezvoltarea unui sistem integrat de informare și orientare;
- b) crearea unei rețele la nivel de stat pentru a asigura accesul la informații și orientare în carieră pentru toți cetățenii, inclusiv servicii specializate pentru întreprinderi și lucrători independenți;
- c) dezvoltarea unei platforme informatice integrate privind consilierea profesională legată de rețeaua Euroguidance; și
- d) coordonarea și monitorizarea serviciilor de orientare în conformitate cu politicile naționale privind educația, ocuparea forței de muncă și incluziunea socială. De atunci, au avut loc diverse evoluții în acest sens.

Reforma învățământului (Legea 8/2013, LOMCE), menține în general orientarea educațională și profesională în aceiași termeni ca în Legea educației din 2006 (LOE). Cu toate acestea, include aspecte noi legate de învățământul secundar obligatoriu:

- un raport de „orientare și îndrumare” este livrat părinților elevului la sfârșitul programelor de liceu general sau profesional;
- un raport privind gradul de atingere a rezultatelor învățării și dobândirea competențelor relevante, precum și o propunere pentru o carieră; și
- accent deosebit pe orientări în noile programe de bază VET. Legislația educațională atribuie responsabilitatea imediată a îndrumării profesorilor, ca parte a procesului general de educație și formare a elevilor. În plus, centrele de învățământ de stat oferă servicii de orientare profesională pentru elevi și părinți.

Pentru a sprijini și extinde serviciile de orientare și consiliere în școli, autoritățile educaționale regionale lansează strategii specifice și resurse variate adaptate nevoilor specifice care decurg din propria lor piață a muncii.

La rândul său, Ministerul Educației a dezvoltat și extins o serie de acțiuni, cum ar fi o nouă organizare la nivel de stat a serviciilor de informare și orientare în carieră; crearea și întreținerea de platforme digitale de informare și orientare profesională și alte proiecte legate de diseminarea formării și orientării profesionale.

Serviciul pentru Internaționalizarea Educației (SEPIE), în calitate de agenție națională spaniolă Erasmus+ pentru educație și formare, facilitează, de asemenea, servicii de informare pentru promovarea oportunităților de învățare în străinătate.

În contextul ocupării forței de muncă, portofoliul comun de servicii de ocupare a forței de muncă oferă servicii de orientare în carieră pentru a consilia lucrătorii șomeri și angajați cu privire la oportunitățile de formare și angajare, precum și cu privire la recunoașterea și validarea competențelor acestora. Un alt pas în implementarea sa a fost publicarea protocoalelor și criteriilor de calitate pentru furnizarea de servicii de orientare pe care trebuie să le respecte toate serviciile publice de ocupare a forței de muncă din Spania.

Aceste protocoale urmăresc să definească și să stabilească căi profesionale individuale pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare a lucrătorilor; să dezvolte antreprenoriatul și să sprijine inițiativele de afaceri și de angajare pe cont propriu, prin identificarea aptitudinilor, pregătirii și experienței lucrătorilor, intereselor, situației familiale și posibilelor oportunități profesionale, precum și a altor variabile relevante. Aceste informații sunt utilizate pentru a pregăti profilul lucrătorilor și clasificarea acestora în funcție de capacitatea de angajare a acestora.

Toate programele IVET conțin cel puțin unul sau mai multe module profesionale legate de orientare, relații de muncă și dezvoltarea culturii antreprenoriale, deși aceste aspecte sunt, de asemenea, tratate într-o manieră transversală.

În mod similar, toți studenții și cursanții VET trebuie să urmeze un modul de formare la locul de muncă care se desfășoară într-un cadru productiv real. Acest modul le permite să dobândească experiență de muncă și să-și pună în practică abilitățile, precum și să învețe despre organizarea proceselor productive sau a serviciilor și a relațiilor de muncă, îndrumați de educatori și tutori la locul de muncă.

BIBLIOGRAFIE

[2016_CR_AT.pdf \(europa.eu\)](#)

<http://www.ams.at/qualifikationsbarometer>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/post-2020-eu-vet-policy>

<https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>

https://www.cedefop.europa.eu/files/4176_en.pdf

[Enseignement et formation professionnels en France: une brève description \(europa.eu\)](#)

<https://www.francecompetences.fr/>

[Vocational education and training in Germany \(europa.eu\)](#)

[Vocational Education Training Europe Italy 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)

[Vocational Education Training Europe Poland 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)

[Vocational Education Training Europe Spain 2018 Cedefop ReferNet.pdf \(europa.eu\)](#)