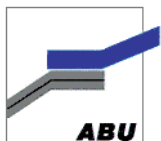


MMSSF
Ministerul Muncii,
Solidarității Sociale
și Familiei



ABU
Consult

Acest număr al Buletinului Informativ este realizat în cadrul proiectului bilateral româno-german "Asigurarea calității în formarea profesională a adulților din România", finanțat de GTZ.

Așteptările partenerilor sociali privind viitorul formării profesionale continue

INTERVIU CU ION HOHAN ȘI PETRU SORIN DANDEA,
REPREZENTANȚI AI PARTENERILOR SOCIALI
ÎN CONSILIUL NAȚIONAL DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

Rep: Anul 2005 în România a marcat înființarea primelor comitete sectoriale - structuri de parteneriat social de la care se așteaptă o contribuție importantă la dezvoltarea formării profesionale în sectoarele respective. Cum apreciați aceste evoluții?

P. Dandea: Este una dintre primele inițiative importante din România în ceea ce privește dezvoltarea dialogului social în domeniul formării profesionale.

I.Hohan: În România, cultura parteneriatului între patronate și sindicate este abia la început. De aceea, prima funcțiune a comitetelor sectoriale va fi aceea de a crea un liant suplimentar între cele două părți antagonice prin definiție: sindicatele și patronatele. A doua funcțiune ar fi aceea de a actualiza lista ocupațiilor conținute în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR). Iar în perspectivă, părerea mea este că ar trebui să preia și sarcina monitorizării activității furnizorilor de formare din sectorul respectiv.

Rep: Cum se echilibrează așteptările față de implicarea comitetelor sectoriale în formare, cu disponibilitățile reale ale acestora?

I.Hohan: Cu o singură excepție, părerea mea este că toate comitetele sectoriale funcționează încă într-un mod neformalizat, neavând în spatele lor o entitate juridică. În ceea ce privește forma de organizare instituțională, eu unul sunt adeptul total al modelului englezesc: comitetele sectoriale să fie societăți pe acțiuni. Alte modele spun că e bine să fie asociații non-profit. Aș vrea să apreciez aici contribuția partenerilor din țări ale UE cu experiență vastă în formarea profesională, precum ABU Consult-Germania, British Council sau a partenerilor din Olanda și din Danemarca, care ne-au oferit idei în legătură cu dezvoltarea acestor comitete sectoriale.

P. Dandea: Chiar dacă partenerii sociali, federațiile patronale și sindicale, nu au suficientă experiență în acest domeniu, cred că este un pas important, care ne va ajuta în restructurarea învățământului profesional, dar și a formării continue, în viitorii ani.

Rep: Care ar fi principalele beneficii ale implicării partenerilor sociali în formarea profesională - din perspectiva fiecărui partener, dar și a sistemului în general?

P. Dandea: Organizațiile sindicale au un interes direct în domeniul formării, pentru că un

salariat cu un nivel de calificare superior își poate menține mai ușor locul de muncă. Formarea profesională poate fi și un serviciu pe care organizațiile sindicale l-ar putea acorda, în viitor, membrilor de sindicat. Un sistem de formare care se bazează pe calificările elaborate de partenerii sociali în cadrul comitetelor sectoriale va avea un nivel de performanță mult mai ridicat decât cel care funcționează în România la ora actuală. CNFPA nu poate să-și îndeplinească atribuțiile legale de autoritate națională pentru calificări, decât printr-o bună colaborare cu aceste comitete sectoriale.

I.Hohan: Principalul beneficiu din perspectiva patronatelor va fi acela că se va ordona piața muncii, astfel încât aceasta să funcționeze ca un sistem de reglare automată în circuit închis, cu feedback. Adică vor apărea pe piață ocupații care sunt căutate, și nu ocupații anacronice, depășite și inventate din biroul funcționarilor guvernamentali. De asemenea, patronii din România vor avea acces la o piață a muncii cu ocupații bine definite, bazate pe standarde ocupaționale care să includă cerințe moderne, inclusiv cele precizate prin **Cadrul European al Calificărilor**. Deci nu numai cunoștințe și deprinderi, ci și competențe personale - abilitatea de a lucra în echipă, o gândire deschisă, strategică - care lipsesc la ora actuală multora dintre angajați. Și evident că un alt beneficiu va fi acela că aceste comitete sectoriale vor avea corespondențele lor în celelalte țări europene, împreună cu care vor putea realiza analize comparate și astfel vom cunoaște mai bine situația formării și a calificării forței de muncă din aceste țări.

Rep: Romania are o rată scăzută, în comparație cu media europeană, a participării la formarea profesională continuă. Dacă ar fi să propuneți o măsură legislativă care ar putea determina creșterea acestei rate, care ar fi prima la care v-ați gândi?

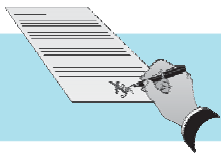
I.Hohan: Propunerea pe care o fac este ca, așa cum este în alte țări, formarea profesională să fie stimulată printr-o măsură fiscală - cheltuielile formării profesionale ale angajaților să fie deductibile din profit, înainte de impozitare.

(continuare în pagina 3)

Interviu realizat de Cristina Radu
ABU Consult

CUPRINS

- Cadrul European al Calificărilor p. 2
- Proiectul "Asigurarea calității în formarea profesională a adulților din România" și observații privind programele cadru p. 4
- Ucenicia la locul de muncă p. 5
- Sistemul de evaluare și certificare a competențelor profesionale p. 6
- Comitetul sectorial pentru Formare Profesională în Construcții p. 7
- Două proiecte ale Fundației Româno-Germane din Timișoara p. 8



Cadru European al Calificărilor (*European Qualifications Framework*, prescurtat EQF) este menit să permită sistemelor de calificări de la nivel național și sectorial să se relaționeze și să comunice între ele, contribuind astfel la dezvoltarea transparenței sistemului la nivel european. Acest nou sistem va facilita transferul, transparența și recunoașterea calificărilor. EQF reprezintă un instrument care va fi aplicat în mod voluntar pentru a compara diferitele sisteme naționale de calificări. Scopul său este acela de a întări încrederea reciprocă și cooperarea dintre diferitele instituții responsabile de învățarea pe tot parcursul vieții.

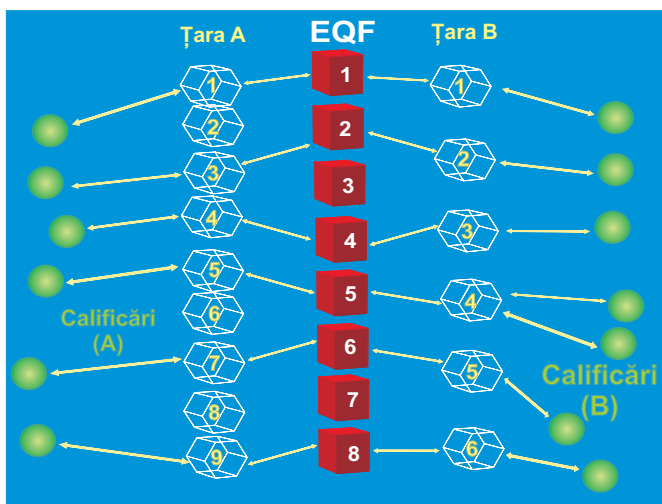
Rolul său este, de asemenea, de a permite și promova mobilitatea celor care învață, ca și mobilitatea pe piața muncii, între țările membre ale Uniunii Europene. Cadru va stimula schimbarea, sprijinind și contribuind la informarea celor implicați în reformele de la nivel național și sectorial.

Consultarea cu privire la Cadru European al Calificărilor

Consultarea cu privire la EQF s-a desfășurat în perioada iulie-decembrie 2005. Procesul de consultare a inclus cele 32 de țări implicate în procesul *Educație și Formare 2010*, Grupul de follow-up pentru Procesul Bologna, organizații europene ale partenerilor sociali, grupuri reprezentând firme din diferite sectoare economice, ca și ONG-uri și organizații educaționale. Observațiile culese vor fi incluse în Recomandările Consiliului și Parlamentului European din primăvara anului 2006.

EQF are câteva trăsături de bază. Acestea sunt:

- niveluri de referință pentru calificări;
- folosirea rezultatelor învățării (*learning outcomes*) pentru identificarea conținuturilor învățării, atât în învățământ cât și în formarea profesională;
- o serie de principii largi, care să fie aplicate în mod voluntar, la nivel european, și care se referă la asigurarea calității, competențe cheie, orientarea în carieră și validarea învățării nonformale și informale;
- recunoașterea calificărilor la nivel sectorial;
- folosirea instrumentelor de clarificare pentru a face conținutul calificărilor mai transparent de la o țară la alta.



Nivelurile de referință pentru calificări, conținute în EQF

Principala caracteristică a Cadrului European al Calificărilor constă în existența unei ierarhii de 8 niveluri de referință pentru calificări. Fiecare nivel de referință corespunde unei combinații de cunoștințe, deprinderi și competențe generale. Nivelurile merg de la un nivel de bază al învățării (nivelul 1) până la cel mai avansat (nivelul 8).

Fiecare nivel al acestei ierarhii conține cunoștințe, deprinderi și competențe generale, într-o anumită măsură. În general, cu cât nivelul este mai ridicat, cu atât este de așteptat ca persoana respectivă să aibă mai multe din aceste cunoștințe, deprinderi și competențe; de exemplu, o persoană care are nivelul 6 va avea mai multe cunoștințe, deprinderi și competențe în comparație cu o altă persoană, de la nivelul 5. Nivelurile 5, 6, 7 și 8 au fost elaborate astfel încât să fie coerente și compatibile cu ciclurile de învățământ superior, definite în cadrul Procesului Bologna.

Definiții

în cadrul nivelurilor de referință EQF

Cunoștințele sunt "fapte, sentimente sau experiențe cunoscute unei persoane sau unui grup".

Deprinderile sunt "cunoștințe și experiențe, necesare pentru a performa o anumită sarcină".

Prin **competențe generale** se înțeleg "competențe personale și profesionale care implică:

- (i) Autonomie și responsabilitate
- (ii) Competențe de învățare
- (iii) Competențe de comunicare și sociale
- (iv) Competențe profesionale".

Rezultate ale învățării

EQF utilizează conceptul de rezultate ale învățării. Un rezultat al învățării este descrierea unui set de cunoștințe, deprinderi și/sau competențe pe care o persoană le-a dobândit sau este capabilă să le demonstreze după finalizarea unui modul, a unei părți dintr-un curs sau în urma absolvirii unui program de calificare. Rezultatele învățării pot fi aplicate tuturor formelor de învățare, în egală măsură în domeniul artelor plastice, al științelor naturii, al științelor sociale și al tehnicii.

Exemple de rezultate ale învățării

1. Literatură

La sfârșitul unei perioade de învățare, persoana va fi capabilă: "Să demonstreze o înțelegere aprofundată a influențelor contextului istoric și social în care se situează textul ales, atât prin studiul textului propriu-zis cât și prin analiza altor lucrări literare din aceeași perioadă"

2. Inginerie

La sfârșitul unei perioade de învățare, persoana va fi capabilă: "Să construiască o funție care să calculeze randamentul unui gaz într-un mediu închis și debitul acestuia în anumite perioade specificate"

3. Transport rutier (șofer de camion)

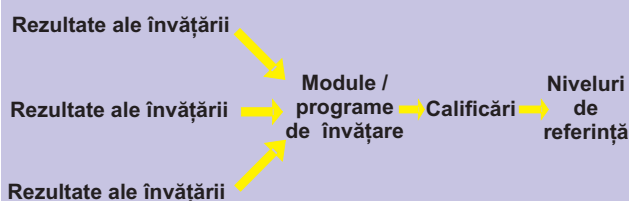
La sfârșitul unei perioade de învățare, persoana va fi capabilă: "Să conducă în marșarier un camion articulat, atât în situații de trafic aglomerat cât și de trafic redus, fără a produce accidente și fără a bloca traficul"

4. Emisiuni radio

La sfârșitul unei perioade de învățare, persoana va fi capabilă: "Să prezinte diferite tipuri de secvențe în direct, în condiții diferite, fără timp morți"

Folosirea conceptului de rezultat al învățării permite exprimarea cu o mai mare exactitate a achizițiilor persoanei care învață, în termeni de cunoștințe și/sau deprinderi dobândite ca urmare a terminării cu succes a unei perioade de învățare. Rezultatele învățării pot fi formulate pentru diferite scopuri; de asemenea, ele pot fi descrise la nivel de curs, unitate de învățare, modul sau program de formare.

Programele de formare inițială sau continuă care conduc la obținerea unei calificări vor avea de obicei asociate mai multe rezultate de învățare. Numărul exact al acestora va depinde de natura cursului și a calificării.



Principii europene comune

EQF conține o serie de principii comune, formulate pentru a-i sprijini implementarea. Acestea se referă la următoarele aspecte:

- Validarea învățării non formale și a învățării informale
- Asigurarea calității
- Orientarea și consilierea privind cariera
- Competențele cheie.

Validarea învățării non formale și a învățării informale oferă oportunități pentru recunoașterea deprinderilor și a cunoștințelor dobândite în afara sistemelor formale de formare inițială și continuă.

Principiile de **asigurare a calității** oferă un cadru general de orientare pentru asigurarea calității în domeniul calificărilor și se referă la:

- Planificarea asigurării calității;
- Implementarea măsurilor de asigurare a calității;
- Evaluarea calității programelor de formare inițială și continuă care conduc la obținerea de calificări;
- Procesele de revizuire;
- Metodologiile utilizate pentru a asigura calitatea programelor de formare inițială și continuă.

Principiile legate de **orientarea privind cariera** sunt menite să sprijine dezvoltarea politicilor naționale în domeniu.

Competențele cheie reprezintă seturi de deprinderi care ar trebui însușite până la absolvirea învățământului și formării obligatorii. Există 8 competențe cheie, și anume:

- Comunicarea în limba maternă;
- Comunicarea într-o altă limbă;
- Competențe de bază în matematică, științele naturii și tehnologie;
- Competențe digitale;
- Competența de a învăța să înveți;
- Competențe interpersonale și civice;
- Spiritul antreprenorial;
- Sensibilizarea la cultură.

Dezvoltarea calificărilor la nivel sectorial

Documentul EQF destinat consultării se referă la calificări la nivel sectorial. Termenul de sector este folosit fie pentru a desemna o categorie de întreprinderi, pe baza principalelor activități economice, produs sau tehnologie folosite (de exemplu: chimie, turism), fie o categorie ocupațională transversală sau orizontală (cum sunt TIC, marketing, resurse umane, servicii financiare).

O calificare sectorială este o calificare implementată de un grup de întreprinderi care aparțin aceluiași sector, cu scopul de a răspunde unor nevoi de formare comune. Aceste calificări au fost adesea dezvoltate în afara sistemului formal de formare profesională și sunt deseori implementate în afara acestuia. Cu toate acestea, astfel de calificări pot fi foarte apreciate de angajatori și foarte dorite de angajați. În contextul mobilității crescute, la nivel european, în ceea ce privește atât învățarea cât și ocuparea, astfel de calificări devin din ce în ce mai importante.

EQF va fi sprijinit de:

- Un portal electronic, care va conține descrierile programelor de formare inițială și continuă din diferite țări. Portalul va fi destinat studenților, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, angajaților, părinților, consilierilor, profesorilor.
- Un sistem de transfer al creditelor, bazat pe rezultate ale învățării.
- Instrumentele Europass: Suplimentul la diplomă și Suplimentul descriptiv al certificatului.

Mai multe informații asupra EQF și a procesului de consultare pot fi găsite la:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations_en.html

iar în limba română, pe pagina web a CNFPA, la:

<http://www.cnfpa.ro/eqf/intro.php>

O altă idee este ca o parte (cel puțin 1%) din contribuția angajatorilor la fondul de șomaj să nu mai fie dată la fondul de șomaj și să rămână angajatorului, cu condiția ca acesta să o folosească pentru finanțarea formării continue a angajaților.

P. Dandea: Sprijin financiar direct din partea guvernului pentru comitetele sectoriale și o creștere substanțială a bugetului acordat CNFPA.

Rep: Cum va sprijini partenerul social pe care îl reprezentați, transformarea CNFPA în Autoritate Națională a Calificărilor? Dar definirea Cadrului Național al Calificărilor?

P. Dandea: Vom coopera permanent cu CNFPA în acordarea de asistență partenerilor sociali de la nivelul ramurilor, pentru construcția comitetelor sectoriale, în special federațiilor sindicale membre ale CNS "Cartel Alfa".

I.Hohan: Suntem de părere că ar trebui să se producă o modificare în statutul CNFPA, respectiv comisile județene de autorizare să devină structuri subordonate acestuia. Cred de asemenea că procesul de evaluare pentru autorizare ar trebui să fie mai bine plătit. O instituție care face formare profesională ar trebui să fie solidă din punct de vedere financiar, pentru a avea neutralitate, imparțialitate, pentru a fi liberă de orice conflict de interese - după cum stipulează și Cadrul European de Asigurare a Calității.

Rep: Ce responsabilități și-a asumat deja în acest sens partea pe care o reprezentați?

I.Hohan: În cadrul UGIR 1903 există deja un Departament pentru Formare Profesională, care se ocupă de dezvoltarea formării profesionale a patronilor și angajaților din companiile membre ale confederației, precum și de monitorizarea participărilor patronale la comitetele sectoriale. De asemenea, începând cu anul 2006, va funcționa în cadrul UGIR 1903 și nou înființata ȘCOALĂ de STUDII PATRONALE, care va avea, în afara funcției de pregătire a specialiștilor în domeniul patronal, și funcția de formare continuă.

P. Dandea: Am sprijinit direct programul inițiat de CNFPA, care urmărește realizarea comitetului sectorial din domeniul chimie-petrochimie.

Rep: Ca reprezentanți ai României din partea patronală și sindicală în Comitetul Consultativ pentru Formare Profesională Inițială și Continuă, al Comisiei Europene, ce relevanță considerați că va avea Cadrul European al Calificărilor pentru sistemul formării profesionale din România?

P. Dandea: Cadrul European al Calificărilor va constitui un element de referință în domeniul reformei sistemului de formare profesională din România. Având în vedere intențiile Guvernului, de reformă a sistemului de învățământ profesional, considerăm că o definiție cât mai apropiată de EQF, a nivelurilor de calificare care vor fi adoptate în România, ar putea ajuta în viitor la o mai bună mobilitate a forței de muncă din România în piața europeană.

I.Hohan: Adoptarea acestui Cadrul European al Calificărilor va crea și în România condițiile necesare creșterii profesionalismului și a nivelului de competență al salariaților, prin educație și formare. Cred că va avea un efect deosebit asupra României deoarece, pe de o parte, ne va disciplina, iar pe de altă parte, ne va obliga să folosim aceeași metodologie ca și țările Uniunii Europene, ceea ce va conduce la crearea unui canal de comunicare eficient între noi și statele membre.

Rep: Ca membri CNFPA, cum apreciați sistemele de asigurare a calității existente în prezent în domeniul formării și al certificării competențelor și cum ați dori să le vedeți evoluând în viitor?

I.Hohan: Orice sistem de asigurare a calității propus de Cadrul European al Asigurării Calității odată implementat, ar trebui validat de o instituție recunoscută pe plan european care poate fi, de exemplu, o instituție a Ministerului Educației și Cercetării. O altă variantă este implementarea unui sistem de management al calității conform standardului ISO 9001, certificat de un organism de certificare sisteme de management al calității, acreditat de un organism de acreditare recunoscut de Guvern, semnat al unui acord de recunoaștere multilaterală la nivel european. La fel, implementarea MODELULUI de EXCELENȚĂ al EFQM (European Foundation for Quality Management) va fi o soluție eficientă pentru demonstrarea calității procesului de formare. Oricare ar fi soluția adoptată, este foarte important ca ea să fie aliniată la Cadrul European al Asigurării Calității al UE.

P. Dandea: Mai sunt multe lucruri de făcut în domeniul asigurării calității în formarea profesională. Credem că în viitor România va avea nevoie de un sistem unic de asigurare a calității, atât în spațiul învățământului profesional și tehnic, cât și în cel al formării profesionale continue. Acest sistem ar trebui să se bazeze pe două mari componente: o autoritate de asigurare a calității și obligativitatea existenței unui sistem intern de verificare a calității pentru fiecare ofertant de formare.

Proiectul “Asigurarea calității în formarea profesională a adulților din România” și observații privind programele cadru

Continuând tradiția proiectelor bilaterale romano-germane în domeniul formării profesionale continue, proiectul *Asigurarea calității în formarea profesională a adulților din România (2004-2006)* este finanțat de statul german prin Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică (GTZ) GmbH și derulat sub coordonarea firmei ABU Consult Berlin. Proiectul are ca parteneri, din partea română, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

În desfășurarea activităților sale, proiectul se bucură de colaborarea a șase centre de formare de prestigiu, care acționează ca centre pilot ale proiectului; acestea sunt:

- Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților din Râmnicu Vâlcea
- Fundația Româno-Germană din Vladimirescu, județul Arad
- Fundația Româno-Germană din Sibiu
- Fundația Româno-Germană din Timișoara
- Grupul Școlar Economic, Administrativ și de Servicii, Călimănești
- Grupul Școlar UCECOM, București.

Proiectul își propune să continue susținerea reformei sistemului de formare a adulților din România, prin realizarea următoarelor obiective:

- elaborarea primelor programe cadru din sistemul formării adulților din România, pentru 7 calificări din 4 sectoare diferite de activitate, pentru primele trei niveluri de calificare;
- verificarea în practică a acestor programe, prin realizarea de cursuri pe baza lor în centrele pilot ale proiectului;
- actualizarea unor standarde ocupaționale, corespunzătoare unora dintre calificările vizate în cadrul proiectului;
- realizarea unor studii privind situația formării formatorilor pentru adulți în România și elaborarea unor module de formare a formatorilor, în domeniul formării și evaluării bazate pe competențe;
- acordarea de consultanță pentru elaborarea normelor metodologice de aplicare a Legii uceniceiei la locul de muncă;
- sprijinirea înființării unor structuri de finanțare descentralizate pentru formarea profesională a adulților
- organizarea și desfășurarea unei vizite de studii în Germania pentru decidenți în domeniul formării profesionale a adulților, care să permită studiarea modelelor germane în domeniul organizării formării adulților, a procedurilor de dezvoltare a standardelor de calificare, ca și a mecanismelor de implicare a partenerilor sociali în formarea inițială și continuă.

Principalul produs al proiectului, programele cadru au fost deja elaborate pentru șapte calificări corespunzând primelor două niveluri de calificare, și anume:

- în sectorul Construcții, pentru calificările: lucrător instalator pentru construcții și lucrător în structuri pentru construcții (nivel I), și respectiv instalator și zidar-pietrar-tencuitor (nivel II)
- în sectorul Turism și alimentație publică, pentru calificările: lucrător în alimentație (nivel I); bucatar și ospătar, vânzător în unități de alimentație (nivel II);
- în sectorul Textile și confecții, pentru calificările: lucrător în tricotaje-confecții (nivel I); confecționar produse textile și croitor îmbrăcăminte după comandă (nivel II);
- în sectorul Electronică, electrotehnică și tehnologia informației, pentru calificările: lucrător în electronică și automatizări (nivel I); electronist aparate și echipamente de automatizare (nivel II)

și se află în curs de derulare cursuri realizate pe baza lor. În același timp, sunt în curs de elaborare module pentru nivelul III. Programele sunt modularizate pe niveluri, ceea ce permite cursanților o planificare flexibilă a dezvoltării carierei. Astfel, un cursant care dorește să-și dezvolte o carieră în domeniul Turismului și alimentației publice, de exemplu, poate urma cursul de nivel I pentru a obține calificarea de lucrător în alimentație; după care poate alege fie să lucreze o vreme, fie să-și continue imediat pregătirea profesională pentru a obține nivelul II. Pentru nivelul II, poate opta fie pentru modulele conduc către calificarea de bucatar, fie către cea de ospătar. Obținând calificarea dorită de nivel II, de exemplu ca bucatar, persoana poate ca, imediat sau mai târziu, să parcurgă module de specializare cum ar fi, de exemplu, *Bucătărie dietetică; Asigurarea calității în alimentația publică - norme și practici europene; Organizarea și managementul unei bucătării de restaurant* - care să-i îmbunătățească capacitatea de adaptare pe piața muncii, sau să parcurgă un întreg set de module care să conducă la o calificare de nivel III cea de tehnician gastronom.

Pentru participanții la formarea profesională, aceste programe înseamnă accesibilizarea participării la formare, datorită flexibilității și duratei mai scurte a modulelor în comparație cu un curs compact de nivel II sau III. Pentru furnizorii de formare, ele reprezintă modele pe care le pot prelua și adapta, sau din care se pot inspira pentru realizarea unor programe cu caracteristici asemănătoare, potrivite nevoilor cursanților lor. Programele au fost realizate de către specialiști din cadrul centrelor pilot ale proiectului, cu sprijinul unor experți germani și români.

Având în vedere excelenta colaborare cu partea germană și numeroasele sarcini care stau în fața dezvoltării sistemului de formare a adulților din România, partenerii români sunt interesați în inițierea unui proiect care să-l continue pe acesta, care se încheie la sfârșitul lunii ianuarie 2006.

**Nela Plugărescu, CNFPA
Cristina Radu, ABU Consult**



Ucenicia la locul de muncă

În cadrul procesului de tranziție economică, piața muncii din România a suferit transformări majore - apariția șomajului, reducerea numărului persoanelor ocupate și a celor active în ponderea populației - care au dus la mutarea centrului de greutate către investiția în pregătirea forței de muncă și în special în formarea profesională continuă.

Sistemul de învățământ și cel de formare profesională se află la baza schimbărilor și tranziției către societatea bazată pe cunoaștere, impunându-se transformarea și adaptarea lor permanentă. În acest sens, activitatea de formare profesională continuă a cunoscut un amplu proces de reformare, atât sub aspect juridic cât și instituțional. Au fost elaborate și adoptate o serie de acte normative¹ menite să reglementeze domeniul și totodată să stabilească responsabilitățile instituționale.

În acest context se înscrie și Legea uceniciei la locul de muncă², recent adoptată de Parlamentul României și menită să completeze cadrul normativ privind formarea profesională continuă. Trebuie menționat faptul că ucenicia, ca formă de pregătire profesională, a funcționat în țara noastră până în anul 2003, în cadrul școlilor de ucenici din sistemul de formare inițială.

În comparație cu școala de ucenici, noul concept are o serie de particularități care îl deosebesc fundamental:

- Combină învățarea la locul de muncă, pusă la dispoziție de un angajator, cu formarea în afara locului de muncă, la un furnizor de formare profesională autorizat să organizeze programe de formare profesională pentru adulți;
- Implică participarea directă a angajatorilor, oferind posibilitatea acestora de a realiza formarea profesională a ucenicilor în funcție de nevoile proprii;
- Individualizează pregătirea profesională;
- La încheierea perioadei de ucenicie și după evaluarea finală a pregătirii, ucenicul primește un certificat recunoscut pe piața forței de muncă.

¹ - Legea Nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.375/2003 pentru aprobarea O.G. Nr. 129/2000 privind Formarea profesională a adulților;
- H.G. Nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor O.G. Nr. 129/2000 privind Formarea profesională a adulților.

² Legea uceniciei la locul de muncă Nr. 279/5.11.2005, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, Nr. 907/11.10.2005.



Ucenicia la locul de muncă nu înlocuiește alte modalități de formare profesională, ci reprezintă o alternativă față de sistemele consacrate, respectiv formarea inițială (școala) și formarea adulților, permițând o legătură mai strânsă și mai directă între nevoile agenților economici și cele ale pieței muncii.

De asemenea, ea oferă o șansă tinerilor care din diferite motive au abandonat continuarea studiilor, să intre pe piața muncii și să aibă un salariu în timp ce se pregătesc profesional și dobândesc experiență.



Iată care sunt cele mai importante prevederi ale Legii uceniciei la locul de muncă:

- Ucenicul are calitatea de angajat, în baza unui contract individual de muncă de tip particular, denumit „contract de ucenicie la locul de muncă” și care, pe lângă clauzele obligatorii ale unui contract individual de muncă, prevăzute de legislația în domeniu, conține și elemente referitoare la pregătirea profesională a ucenicului. Modelul cadrului contractului de ucenicie se aprobă prin hotărâre a guvernului.
- Vârsta persoanelor care pot fi încadrate ca ucenici este cuprinsă între 16 și 25 de ani; în mod excepțional, pot încheia un contract de ucenicie și tinerii care au împlinit 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali.
- Angajatorii care doresc să încheie contracte de ucenicie la locul de muncă trebuie să fie autorizați de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei; coordonarea activității de formare profesională a ucenicului se realizează de către o persoană atestată în acest scop, numită „maistru de ucenicie”, care este salariat(ă) a angajatorului.
- Pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă (prin derogare de la prevederile legii 300/2004) și persoanele fizice autorizate să desfășoare activități economice, precum și asociațiile familiale; durata contractului de ucenicie la locul de muncă este cuprinsă între 6 luni și 3 ani.
- Ucenicia la locul de muncă de realizează pentru calificările de nivel 1, 2 și 3, stabilite prin legislația în vigoare, ca și pentru acele ocupații cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), pentru care există standarde ocupaționale sau standarde de pregătire profesională.
- Evaluarea finală și certificarea pregătirii profesionale a ucenicului este organizată de către angajator și se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților.
- Activitatea de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă este susținută de stat, de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, prin acordarea angajatorilor care încadrează persoane pe baza unui contract de ucenicie la locul de muncă a unei sume egală cu 50% din salariul minim brut pe țară pentru fiecare ucenic. De asemenea, se acordă angajatorilor o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a depăși 20% din salariul de bază minim brut pe țară.

Horia Cârțumaru, ABU Consult



O țară
Un sistem

SISTEMUL DE EVALUARE ȘI CERTIFICARE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE OBTINUTE PE ALTE CĂI DECÂT CELE FORMALE

Ce se întâmplă în Europa?

Strategia de la Lisabona

Pentru a deveni până în 2010 cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, precum și zona cu cea mai ridicată incluziune socială, Uniunea Europeană are nevoie de o forță de muncă mai competentă și mai calificată, bazată pe promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

Memorandumul asupra Învățării Permanente, realizat de Comisia Europeană și publicat la Bruxelles în 2000, recomandă țărilor membre UE și celor în curs de aderare, să acționeze împreună pentru a pune învățarea permanentă în practică.

Numai existența unui sistem credibil, flexibil și transparent de evaluare și certificare a competențelor dobândite în context formal, non-formal și informal poate motiva o acceptare pe scară largă a conceptului de formare permanentă.

O modalitate de a realiza acest lucru este recunoașterea a ceea ce o persoană acumulează prin experiența de muncă sau autoinstruire, sau, cu alte cuvinte, crearea și implementarea de sisteme de recunoaștere a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale.

Dacă prin competență profesională se înțelege capacitatea unei persoane de a realiza activitățile de muncă la nivelul calitativ cerut, atunci trebuie să recunoaștem că:

O Persoană Competentă **nu este neapărat** O Persoană Calificată
O Persoană Calificată **ar trebui să fie** O Persoană Competentă
O persoană Competentă **poate fi** O Persoană Calificată

Ce se întâmplă în România ?

România este singura țară, din această parte a Europei, care are ligiferat și instituționalizat un sistem de certificare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale.

Instituția care coordonează, la nivel național, activitatea de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, este CNFPA, iar **Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale** este aprobată prin Ordinul MEC/MMSSF nr. 4543/468, publicat în octombrie 2004.

Acest tip de evaluare are loc în centre de evaluare autorizate de CNFPA, pe baza unor criterii de evaluare definite în concordanță cu standardul de calitate ISO 17024 privind „Criteriile generale pentru organismele de certificare ce efectuează certificarea personalului”.

Dacă dorește, orice persoană, indiferent de vârstă sau diplome, poate face dovada capacității de a realiza activități de muncă la nivelul calitativ descris într-un standard. Rezultatul evaluării nu este o notă de la 5 la 10, ci decizia de **competent** sau **încă nu competent**, pentru fiecare competență descrisă într-un standard ocupațional sau de pregătire profesională. Acest tip de evaluare ia în considerație toate realizările candidatului, obținute la momente și locuri diferite, și trebuie să fie de încredere, accesibil, simplu, flexibil, de calitate și eficient din punct de vedere al costurilor.

Pionul central al acestui sistem este **evaluatorul de competențe profesionale**, care trebuie să facă dovada că este un specialist cu experiență recentă de muncă și / sau de coordonare, în ocupațiile / calificările pentru care va face evaluări și să fie certificat ca **„Evaluator de competențe profesionale”**.

Calitatea procesului de evaluare se asigură prin faptul că:

- Evaluarea se face de către evaluatori certificați;
- Verificarea activității evaluatorilor se face de către verificatorii interni ai centrelor de evaluare;
- Verificarea activității centrelor de evaluare se face prin autoevaluare de către personalul centrelor de evaluare și prin verificare externă, efectuată de verificatori externi certificați.

Procesul de evaluare se desfășoară astfel:

- Candidatul depune o cerere la un centru autorizat pentru ocupația / calificarea pentru care dorește un certificat de competențe.
- Candidatului i se explică și detaliază conținutul și cerințele standardului, de către un evaluator, care îl îndrumă apoi să completeze o fișă de autoevaluare, pentru a putea decide în cunoștință de cauză pentru ce competențe va solicita evaluarea.
- Evaluatorul îi prezintă apoi metodele de evaluare (test scris, observare directă, întrebări orale, simulare sau demonstrație structurată, proiect, rapoarte de la colegi, șefi, beneficiari, colaboratori, portofoliu) care vor fi utilizate în procesul de evaluare, explicându-i modul în care își va demonstra competențele.
- Planificarea în timp a procesului de evaluare este prezentată candidatului și agreeată de acesta.
- Evaluatorul ia în considerare dovezi de competențe produse anterior procesului de evaluare, precum și dovezile produse în timpul acestuia.
- Evaluatorul verifică dacă dovezile sunt valide, autentice, de calitate, actuale și suficiente pentru a demonstra capacitatea candidatului de a efectua activitățile descrise în unitățile de competență, în toate contextele precizate în standard, la nivelul calitativ descris de acesta.
- Decizia finală este adusă la cunoștința candidatului, căruia i se explică ce cunoștințe teoretice sau deprinderi practice îi lipsesc, în cazul în care, pentru o anumită competență, rezultatul evaluării a fost **nu încă competent**.
- După înregistrarea rezultatelor evaluării, centrul eliberează candidatului certificatul de competențe profesionale, pe care sunt trecute numai unitățile de competență pentru care decizia a fost **competent**.

Există în prezent 17 centre de evaluare autorizate pentru 42 de ocupații/calificări, amplasate în 4 județe, care au eliberat 1909 de certificate de competențe profesionale, pe baza evaluărilor efectuate de cei 127 de evaluatori certificați. Sunt în curs de pregătire în vederea autorizării alte 8 organizații.

Detalii privind centrele de evaluare autorizate se găsesc la adresa www.cnfpa.ro - Centre de evaluare.

Victoria Caprini



CNFPA





Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională în Construcții (CSFPC) - componență și obiective -

Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională în Construcții (CSFPC) este o organizație independentă, autogovernată, alcătuită din reprezentanți ai angajatorilor și ai federațiilor sindicale din domeniul construcțiilor.

Angajatorii sunt reprezentați în CSFPC de Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții - **ARACO**.

Sindicatelor sunt reprezentate de Federația Generală a Sindicatelor - **Familia** și de Federația Națională Sindicală din Construcții-Montaj - **Anghel Saligny**.

CSFPC este condus de o Adunare Generală, constituită paritar din câte trei reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor fondatoare.

CSFPC a fost constituit pentru a răspunde următoarelor cerințe și provocări pentru industria construcțiilor, în raport cu forța de muncă:

- Necesitatea dezvoltării unei forțe de muncă românești flexibile, în contextual integrării europene;
- Necesitatea dezvoltării unei forțe de muncă mai calificată și mai competitivă, în contextul competiției acerbe între firmele românești și străine de pe piața internă a construcțiilor;
- Deficitul de forță de muncă pe anumite profesii din domeniul construcțiilor;
- Fluxuri migrante de forță de muncă în și din România;
- Îmbătrânirea forței de muncă în construcții, care impune atragerea de forță de muncă tânără, calificată corespunzător.

Viziune și scop strategic

Dezvoltarea, în domeniul construcțiilor, a unei forțe de muncă moderne, competente și adaptabile la cerințele tot mai crescute ale pieței concurențiale

În acest sens, CSFPC este preocupat de:

- Realizarea unor investiții mai mari și mai bine focalizate pentru formarea profesională;
- Creșterea volumului activității de formare profesională continuă, atât în ceea ce privește oferta, cât și în ceea ce privește participarea individuală a angajaților din domeniu;
- Îmbunătățirea accesului la formare profesională inițială și continuă, la nivel regional și local;
- Măsuri de asigurare a calității, corespunzătoare formării profesionale și cerințelor specifice ale sectorului.



Pentru a răspunde acestor preocupări, CSFPC și-a fixat următoarele obiective:

- reprezentarea intereselor educaționale și de formare; profesională a forței de muncă din domeniul construcțiilor
- implicarea, ca partener activ al forurilor autorizate, în elaborarea legislației în domeniul formării profesionale inițiale și continue;
- gestionarea definirii calificărilor profesionale din sectorul construcții, pentru a asigura dezvoltarea unei oferte de formare profesională solidă și relevantă;
- dezvoltarea relațiilor cu celelalte comitete sectoriale naționale, pentru a se asigura un sistem coerent și unitar de formare profesională la nivel național și transferabilitatea competențelor între ramuri;
- urmărirea tendințelor și a rezultatelor dezvoltării formării profesionale în domeniul construcțiilor la nivel internațional, în vederea armonizării cu acestea a orientării politicilor proprii;
- realizarea de parteneriate cu organizații similare din Uniunea Europeană și din lume, în cadrul cărora să promoveze criterii comune și să dezvolte mecanisme corespunzătoare pentru dezvoltarea resurselor umane;
- dezvoltarea și promovarea unor forme noi de punere în aplicare a strategiilor europene privind formarea profesională continuă și dezvoltarea resurselor umane corespunzătoare domeniului construcțiilor din România.

Casa de Meserii a Constructorilor (CMC) este organismul care asigură asistență operațională, tehnică, juridică și de secretariat Comitetului Sectorial pentru Formare Profesională în Construcții. Pentru a pune în aplicare toate activitățile necesare atingerii obiectivelor propuse și pentru a contribui la dezvoltarea unui sistem național al calificărilor profesionale solid și relevant pentru piața muncii, Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională în Construcții, prin CMC, apelează la un panel larg de profesioniști în industria construcțiilor. Aceștia au o experiență solidă și îndelungată, atât în realizarea lucrărilor de construcții, cât și în conducerea și instruirea personalului, fiind cei mai în măsură să definească, în termeni de competențe profesionale, conținutul fiecărei ocupații.

Elisabeta Mitroi
Casa de Meserii a Constructorilor

Două proiecte pilot Leonardo da Vinci ale Fundației Româno-Germane din Timișoara



Proiectul pilot TransPIB

Formare profesională transnațională, integrată în activitatea productivă. Elaborarea unui profil de competență european în domeniul Metal

Proiectul pilot **TransPIB**, din cadrul programului Leonardo da Vinci, finanțat de Uniunea Europeană, este realizat într-un parteneriat internațional care s-a bucurat de participarea a 10 instituții din 8 țări Europene, sub coordonarea RAG Bildung Saar GmbH din Germania.

În cadrul proiectului TransPIB, s-au bazele unui standard european „Metal”, s-a elaborat un plan cadru de învățământ și un sistem de puncte pentru evaluare. Acestea, pe fondul calificărilor naționale în domeniul mecanic din trei regiuni europene de graniță:

1. Germania, Franța, Luxemburg
2. Germania, Polonia, Cehia
3. România, Bulgaria

Ca prim pas, au fost prezentate sistemele naționale de formare profesională, au fost comparate și identificate sistemele corespondente de pregătire. Partenerii au realizat un cadru de comparație, care cuprinde activitățile practice din cadrul sistemelor naționale de formare și evaluarea pe nivele de competență. În acest scop, partenerii au analizat programele cadru naționale și au implicat în proces experți din practica formării profesionale. Fiecare nivel de competență pentru fiecare activitate este argumentat printr-un comentariu unic european.

Astfel s-a realizat o transparență între calificările naționale și s-a creat o bază comună. Intersecția activităților comune a condus la realizarea profilului profesional. Se poate recunoaște, prin cadre de comparație, care sunt activitățile care trebuie parcurse în țările vecine, pentru a termina o pregătire transnațională. Astfel s-a urmărit sprijinirea mobilității muncitorilor și muncitorilor calificați, în cadrul spațiilor transnaționale culturale și economice.

Pentru ca absolventul fie pregătit pentru țara vecină nu numai din punct de vedere profesional, au fost dezvoltate în cadrul proiectului și module care sprijină dobândirea unor competențe lingvistice, interculturale și europene.

Paralel cu acest proiect, RAG Bildung, în cooperare cu Ministerul pentru Economie și muncă al Landului Saar, a derulat un proiect de integrare productivă transnațională.

Ucenicii în meseria de mecanic industrial au absolvit în Franța, în module de 3 x 3 săptămâni la renumita instituție AFPA, o calificare suplimentară - AMEI (*Agent de maintenance d'Equipement Industriel* - agent de mentenanță pentru echipamente industriale). După două stagii, în octombrie 2004 și aprilie 2005, ucenicii au obținut în luna septembrie 2005 un certificat recunoscut de stat (Nivelul V). În cadrul acestui proiect s-au realizat și pregătirea lingvistică și modulele pentru dobândirea competențelor interculturale și europene.

La finele proiectului au rezultat și o serie de produse care sunt de un real folos oricărui furnizor de formare profesională, printre care:

- Instrument de comparație între țările partenere privind activități și competențe
- Curriculum pentru profilul de bază metal
- Plan cadru de învățământ
- Glosar al activităților
- Prezentare de date informative legate de fiecare țară parteneră.

Scurtă prezentare a proiectului pilot ECOES-A

Fundația Româno Germană de Pregătire și Perfecționare Profesională în Domeniul Construcțiilor Timișoara a câștigat un nou proiect pilot în cadrul programului Leonardo da Vinci II al Uniunii Europene. Proiectul este intitulat “**ECOES-A European Community Energie Saving Advisor**” (Consultant European în Domeniul Economisirii Energiei).

FRG Timișoara este atât contractantul, cât și coordonatorul proiectului pilot, la care participă 14 parteneri din 8 țări europene, printre care Austria, Bulgaria, Cehia, Germania, Italia, Finlanda și Ungaria.

Obiectivul proiectului este acela de a trezi interesul pentru economisirea energiei în România, de a sensibiliza în direcția utilizării de energii regenerabile și ecologice și de a specializa cadre capabile să acorde consultanță și să motiveze utilizatorii în sensul economisirii energiei și utilizării energiilor neconvenționale (soare, pământ, apă, vânt, biologice, fotovoltaic), al utilizării raționale a energiilor și al reciclării de materiale de construcții. Proiectul se adresează în special șomerilor din domeniul construcțiilor și celor amenințați de șomaj în general, cu implicarea femeilor din județele ARAD, CARAȘ-SEVERIN, HUNEDOARA, TIMIȘ și a IMM-urilor. Din punct de vedere tehnic și metodic, se urmărește sensibilizarea grupului țintă în direcția problematicei abordate de proiect, precum și specializarea acestuia, pentru a deveni capabil de a profesa în domeniul consultanței complexe (tehnice și economice). Prin transferul de tehnici și metode, ca și printr-o formare orientată, care să permită utilizarea de informații specifice - inclusiv tehnici de comunicare - vor fi specializați 15 participanți selectați, care vor deveni în continuare multiplicatori.

Obiective strategice

1. Stabilirea de măsuri de asanare a construcțiilor și reciclare de materiale de construcții, în România și Bulgaria.
2. Adâncirea și valorizarea experiențelor și strategiilor partenerilor, în vederea implementării și experimentării unui concept european de consultanță în domeniul energetic și al materialelor de construcții.
3. Stabilirea unor standarde internaționale în domeniul calificării unui consultant energetic și în domeniul materialelor de construcții.
4. Recunoașterea metodelor de calificare ca și standarde naționale în țările în curs de aderare România și Bulgaria și transferul rezultatelor spre Ungaria și Cehia.
5. Diseminarea rezultatelor și a produselor obținute în toate țările partenere.

Obiective operative

1. Dezvoltarea și adaptarea pachetului de instrumente și materiale ale ECOES-A (în special a celor referitoare la evaluare, curriculum și certificare) în România și Bulgaria și diseminare în Ungaria și Cehia.
2. Continuitatea implementării și valorizării (printr-o îmbunătățire continuă a utilizării specifice) instrumentelor și materialelor proiectului pilot în toate țările partenere, în special prin utilizarea materialelor și a metodelor în pregătirea profesională din întreprinderi și centre de formare, inclusiv în evaluarea orientată spre necesități a grupurilor țintă.

Obiective de realizare a unor produse noi

1. Instalarea unui portal european pe internet, pentru informare privind necesitățile de calificare în meseriile din domeniul construcțiilor (oferind posibilitatea de a descărca materialele elaborate în cadrul proiectului).
2. Elaborarea unui curriculum pentru “Consultant European în domeniul energetic și al materialelor de construcții” și producerea de CD-uri cu materialele elaborate și cu analizele efectuate în cadrul proiectului, în limbile principale ale proiectului.
3. Construirea unei structuri de diseminare în țările partenere, funcțională și după terminarea proiectului, pentru a sigura accesul la rezultatele proiectului și a celor interesați care nu dispun de mijloace informatice de comunicare.

Nicolae Cernei, FRG Timișoara