



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 1.7.2020
COM(2020) 275 final
2020/0137(NLE)

Propunere de
RECOMANDARE A CONSILIULUI
privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate
socială și reziliență
{SWD(2020) 123 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1.CONTEXTUL PROPUNERII

•Motivele și obiectivele propunerii

Propunerea de Recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP) ¹ pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență a fost anunțată în cadrul comunicării intitulate „[O Europă socială puternică pentru tranziții juste](#)” din 14 ianuarie 2020 ². Aceasta constituie o parte importantă a implementării în curs a Pilonului european al drepturilor sociale, consolidând primul principiu - „educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții”.

„Politica de formare profesională comună” definită în Tratatul de la Roma a fost continuată prin lansarea în 2002 a procesului de la Copenhaga, care a reunit state membre, parteneri sociali și Comisia și a fost sprijinit, de asemenea, de asociații de furnizori de EFP. Aproximativ jumătate din absolvenții învățământului secundar superior din Uniunea Europeană sunt absolvenți de EFP. Aceasta răspunde nevoii de pregătire a tinerilor în vederea integrării cu succes în viața profesională și nevoilor de perfecționare și de recalificare ale persoanelor în vârstă de muncă, în mai multe scopuri: pentru persoanele încadrate în muncă, pentru a le ajuta să își actualizeze în permanență competențele, să le adapteze la cerințele în schimbare ale pieței muncii sau să negocieze schimbări de loc de muncă, precum și pentru șomeri, pentru a-i ajuta să dobândească competențele necesare în vederea reintegrării pe piața muncii și, la nivel mai general, pentru a-i înzestra pe cursanți cu cunoștințele, competențele și atitudinile necesare pentru a face progrese în dezvoltarea lor profesională, socială și personală.

Pandemia de COVID-19 a perturbat grav activitățile de educație și de formare standard, inclusiv EFP, în întreaga Europă. În pofida faptului că statele membre au trecut rapid la soluții de învățare digitale, măsurile de limitare a răspândirii bolii și criza ulterioară au pus la încercare reziliența sistemului. Situația în ceea ce privește EFP a fost agravată și mai mult de faptul că formarea practică – sub forma învățării la locul de muncă și a ucenicilor – a fost suspendată în majoritatea sectoarelor ³.

Redresarea economică în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 oferă o oportunitate de a accelera reformele în domeniul EFP și de a consolida reziliența acesteia, în special prin digitalizarea ofertelor și a metodelor de învățare și printr-o adaptare flexibilă la nevoile în schimbare ale pieței muncii. Acest lucru include acordarea de atenție necesității de a asigura accesul la instrumente și la tehnologii digitale pentru fiecare cursant, profesor și formator, precum și măsuri de orientare adecvate. Instrumentele digitale precum simulatoarele, realitatea virtuală și realitatea augmentată au potențialul de a spori accesibilitatea și eficiența formării, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii care oferă locuri de ucenicie. Centrele de formare între întreprinderi și centrele de excelență profesională pot juca de asemenea un rol important în acest sens.

Se preconizează că pandemia va duce la cea mai gravă recesiune din istoria UE, iar tinerii care intră pe piața muncii în acest moment vor întâmpina dificultăți în a-și găsi primul loc de muncă 4 . Crizele anterioare au arătat că tinerii sunt într-adevăr susceptibili de a fi afectați cel mai mult. Prin urmare, pentru redresarea în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 este esențial să se consolideze în continuare sistemele EFP, deoarece EFP s-a dovedit a fi o parte esențială a eforturilor de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor în contextul crizei economice și financiare anterioare. În special programele de ucenicie, învățarea la locul de muncă, dar și programele EFP pe termen scurt care vizează șomerii s-au dovedit a fi o cale către sporirea capacității de inserție profesională și către facilitarea accesului sau a revenirii pe piața muncii 5 . Prezenta propunere va contribui la asigurarea unor oferte de înaltă calitate, în special de programe de ucenicie și de alte programe profesionale în cadrul Garanției pentru tineret, prin asigurarea relevanței lor pentru piața muncii, precum și a digitalizării și a contribuției EFP la durabilitatea mediului. De asemenea, propunerea va solicita un sprijin consolidat pentru ucenicii și pentru Alianța europeană pentru ucenicii, în vederea reînnoirii și a stimulării angajamentului de a furniza oportunități de ucenicie eficace și de calitate.

Modernizarea sistemelor EFP este de asemenea justificată deoarece piața muncii și competențele evoluează. Evoluțiile în curs, precum automatizarea și digitalizarea producției și a serviciilor, continuă să remodeleze piețele muncii. În plus, dubla tranziție mai generală către o economie mai digitală și mai verde va necesita adaptarea EFP astfel încât cursanții din învățământul profesional să dobândească competențele necesare pentru tranziția verde și pentru tranziția digitală, reconfirmând și consolidând totodată rolul central al EFP în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții. În special în acest context este esențială și învățarea transversală, care creează o punte de legătură între domenii ale învățării paralele sau separate formal, cum ar fi sănătatea și sectorul mediului 6 .

Întrucât cadrul de politici pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale și prioritățile specifice pentru EFP iau sfârșit în 2020, există oportunitatea de a defini o nouă agendă politică mai ambițioasă a Uniunii în ceea ce privește EFP, care să răspundă provocărilor descrise mai sus. Obiectivul general ar trebui să fie modernizarea politicii UE în domeniul EFP, pentru a răspunde nevoilor importante de perfecționare și de recalificare generate de ambiția comună de a face față provocărilor secolului XXI, în special pentru a sprijini redresarea în urma pandemiei de COVID-19 și pentru a contribui la construirea unei Uniuni Europene mai durabile, mai echitabile și mai reziliente.

Propunerea este ferm integrată în alte inițiative de politică viitoare ale Comisiei, în special în Comunicarea Comisiei privind agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței 7 , în Comunicarea Comisiei intitulată „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare” 8 , în Planul de acțiune pentru educația digitală, cadrul strategic pentru

cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) și în Spațiul european al educației, care acoperă toate nivelurile și tipurile de educație și de formare.

•Domeniul de aplicare al propunerii

Propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului privind EFP pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență are ca scop reînnoirea politicii UE în domeniul EFP prin:

- (a)modernizarea politicii Uniunii în domeniul EFP, sprijinind tranziția verde și cea digitală într-o perioadă de schimbări demografice, precum și convergența ascendentă a sistemelor EFP naționale. Dat fiind rolul esențial pe care îl joacă EFP, în special programele de ucenicie, pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională, modernizarea propusă va sprijini în mod egal capacitatea de inserție profesională a tinerilor și adulții care au nevoie de perfecționare și de recalificare continuă. De asemenea, ea va include utilizarea sporită a instrumentelor digitale și digitalizarea continuă a sistemelor EFP, ceea ce va contribui la sporirea rezilienței acestora;
- (b)confirmarea rolului central al EFP în procesul de învățare pe tot parcursul vieții și a legăturilor sale puternice cu toate sectoarele educației și formării, ceea ce necesită permeabilitate și transparență;
- (c)raționalizarea procesului de cooperare europeană în domeniul EFP prin integrarea și adaptarea instrumentelor pentru asigurarea calității EFP (EQAVET) și pentru flexibilitatea și furnizarea adaptată a EFP (ECVET);
- (d)simplificarea guvernancei EFP la nivelul Uniunii (legată de integrarea recomandărilor actuale privind ECVET și EQAVET în prezenta propunere și de abrogarea în consecință a acestora) și definirea metodelor de lucru, a tipurilor de activități de sprijin la nivelul Uniunii și a unui cadru de monitorizare pentru evaluarea progreselor înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a prezentei recomandări, în deplină coerență cu cadrul mai larg de guvernanță pentru educație și formare.

Concret, pentru măsurile care trebuie luate la nivel național, noile elemente sunt următoarele:

- sublinierea rolului esențial pe care îl joacă sistemele EFP pentru tinerii care intră pe piața muncii și adăugarea faptului că sistemele EFP ar trebui să joace un rol la fel de important pentru adulții care au nevoie de perfecționare și de recalificare continuă;
- acordarea unui anumit nivel de autonomie furnizorilor de EFP pentru a le permite să reacționeze rapid la provocările legate de competențe, să ofere programe de recalificare rapidă și să lucreze în parteneriate strânse cu angajatorii atât din sectorul public, cât și din cel privat;
- modularizarea programelor EFP și extinderea lor la niveluri superioare de calificare și de micro-certificate;
- corelarea EFP cu strategii economice și de sisteme de inovare orientate spre viitor;
- promovarea centrelor de excelență profesională 9 (în principal prin Erasmus+) corelate cu strategii de specializare inteligentă și oferirea de servicii inovatoare care includ clustere 10 , incubatoare de afaceri, sprijin pentru întreprinderile nou-înființate și diseminarea tehnologiilor, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), pentru ca EFP să devină rezilientă și adecvată unei digitalizări sporite, pentru a asigura pregătirea în domeniul digital și pentru a stimula tranziția de la sectoare aflate în declin către sectoare noi aflate în creștere;
- integrarea durabilității sociale și de mediu în programele și în managementul organizațional al EFP, inclusiv corelarea aspectului de mediu cu alte domenii;
- asigurarea unei permeabilități mai bune între sistemele de educație și formare;

- în contextul pandemiei de COVID-19, sporirea gradului de pregătire digitală a instituțiilor EFP, prin promovarea unor noi medii de învățare, a unor noi instrumente și a unor noi pedagogii legate în special de digitalizare, care să vizeze programele și conținuturile EFP atât specifice, cât și transversale, și prin includerea aspectului digitalizării în cadrul EQAVET;

- sporirea atractivității EFP pentru cursanți și întreprinderi, inclusiv pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici și mijlocii, de exemplu prin internaționalizare și prin oportunități sporite de mobilitate a cursanților și a personalului oferite de programul Erasmus+ și de alte oportunități de finanțare;

- abordarea prejudecăților de gen și a opțiunilor stereotipice în funcție de gen și sprijinirea diversității și a incluziunii;

- definirea unui set de indicatori și de obiective pentru a permite o monitorizare atât cantitativă, cât și calitativă a performanței sistemelor de educație și formare profesională.

În plus față de reconfirmarea rolului Comitetului consultativ pentru formare profesională (CCFP) tripartit, propunerea include următoarele elemente noi la nivelul UE:

- furnizarea unui serviciu de sprijin care să vizeze diversele dimensiuni ale sistemelor EFP (de exemplu, programele de ucenicie, centrele de excelență profesională, educația și formarea profesională continuă, asigurarea calității), reunind gestionarea mai multor structuri de sprijin separate (secretariatele EQAVET și ECVET, serviciile de asistență pentru ucenici, grupurile de lucru formate din experți);

- sprijinirea pregătirii digitale a instituțiilor EFP prin implementarea consolidată a instrumentului SELFIE și prin extinderea sa treptată pentru a răspunde nevoilor de învățare la locul de muncă 11 ;

- promovarea EFP europene ca punct de referință mondial în dezvoltarea competențelor și stimularea mobilității și a recunoașterii calificărilor profesionale și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate, inclusiv prin dezvoltarea conceptului de profiluri profesionale de bază europene în cadrul platformei Europass, completate, acolo unde este posibil, de conținut profesional digital;

- introducerea unui proces de evaluare inter pares referitor la asigurarea calității în EFP, pentru a sprijini convergența ascendentă în ceea ce privește calitatea, transparența și încrederea reciprocă.

Contextul politic

Ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19, Comisia a propus un plan ambițios și cuprinzător de redresare și de pregătire a generației următoare. Planul prezintă o foaie de parcurs privind modul de relansare a economiei europene, de protejare și creare a locurilor de muncă, de stimulare a tranziției verzi și a celei digitale, precum și de transformare a economiei europene într-una mai echitabilă, mai rezilientă și mai durabilă pentru generațiile viitoare. El subliniază faptul că îmbunătățirea și adaptarea competențelor, a cunoștințelor și a aptitudinilor au devenit cu atât mai importante.

Instrumentul „Next Generation EU” 12 va mobiliza noi fonduri pe piețele financiare în perioada 2021-2024 pentru programele nou-propuse „Mecanismul de redresare și reziliență” 13 și „REACT-UE” 14 . Ambele programe vor include investiții în competențe, în educație și în formare, pentru a pune bazele unei redresări ecologice, digitale și reziliente. De asemenea, Comisia și-a ajustat propunerile privind viitorul Fond social european Plus, pentru a acorda un sprijin și mai puternic măsurilor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, precum și în domeniul educației și al competențelor.

În cadrul strategiei de redresare, Comisia a propus, de asemenea, furnizarea unei finanțări suplimentare substanțiale de 30 de miliarde EUR pentru Fondul pentru o tranziție justă, totalul ridicându-se la 40 de miliarde EUR. Această finanțare va fi utilizată pentru a atenua impactul socioeconomic al tranziției către neutralitatea climatică în regiunile cele mai afectate, de exemplu prin sprijinirea recalificării lucrătorilor, ajutând IMM-urile să creeze noi oportunități economice și investind în tranziția către o energie curată și în economia circulară 15 .

Finanțarea menționată se corelează cu Pactul verde european, care constituie noua strategie de creștere a UE ce are drept scop transformarea UE într-o societate echitabilă și prosperă, cu o economie modernă, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și competitivă, fără emisii nete de gaze cu efect de seră în 2050, în care creșterea economică să fie decuplată de utilizarea resurselor. Investirea într-o economie mai circulară 16 are potențialul de a ajuta UE să își reducă dependența de furnizorii externi și să își sporească reziliența la problemele de aprovizionare la nivel mondial. Următorul „val de renovări” va pune accentul pe crearea de locuri de muncă în sectorul construcțiilor și al renovării, precum și în alte sectoare care utilizează intensiv forță de muncă 17 . Tranzițiile din aceste domenii conduc la o nevoie sporită de recalificare și de perfecționare. Programele EFP pot juca un rol esențial în obținerea acestor competențe și sunt susceptibile să joace un rol important și în ceea ce privește realizarea altor inițiative ale Pactului verde european. 18

De asemenea, Comisia a adoptat o nouă strategie industrială pentru Europa 19 , în vederea abordării dublei tranziții digitale și verzi. Această strategie solicită luarea de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție. De asemenea, ea solicită învățământului superior și EFP să furnizeze mai mulți oameni de știință, ingineri și tehnicieni pentru piața muncii. În mod similar, Strategia pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală subliniază modul în care un număr din ce în ce mai mare de IMM-uri se confruntă cu provocarea de a găsi competențele necesare și faptul că disponibilitatea personalului calificat sau a personalului de conducere cu experiență rămâne cea mai importantă problemă pentru un sfert din IMM-urile din Uniunea Europeană 20 . EFP este în special relevantă pentru IMM-uri în vederea asigurării faptului că forța de muncă a acestora deține competențele necesare pe piața muncii.

Oportunitățile și provocările transformării digitale în curs de desfășurare și ale răspunsului politic european au fost prezentate în strategia intitulată „Conturarea viitorului digital al Europei”, care subliniază necesitatea de a investi în educație și formare și în competențe digitale pentru toți europenii, ținând seama de Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 21 adoptată.

2.TEMEIUL JURIDIC, SUBSIDIARITATEA ȘI PROPORȚIONALITATEA

•Temeiul juridic

Conform articolului 166 alineatul (1) din TFUE, Uniunea pune în aplicare o politică de formare profesională care sprijină și completează măsurile luate de statele membre, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul și de organizarea formării profesionale. Scopul măsurilor luate de Uniune în temeiul articolului 166 alineatul (2) din TFUE trebuie să fie:

- să faciliteze adaptarea la transformările industriale, în special prin formarea și reconversia profesională;
- să îmbunătățească formarea profesională inițială și formarea continuă, pentru a facilita inserția și reinserția profesională pe piața muncii;
- să faciliteze accesul la formarea profesională și să favorizeze mobilitatea formatorilor și a persoanelor care urmează un program de formare, în special a tinerilor;

- să stimuleze cooperarea dintre instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi;
- să dezvolte schimbul de informații și de experiență privind problemele comune sistemelor de formare ale statelor membre.

Conform articolului 165 alineatul (1) din TFUE, Uniunea contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate, prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, dacă este necesar, prin sprijinirea și completarea măsurilor luate de acestea, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul educațional și de organizarea sistemelor de învățământ. Scopul măsurilor luate de Uniune în temeiul articolului 165 alineatul (2) a doua și a patra liniuță din TFUE trebuie să fie:

- să favorizeze mobilitatea studenților și a profesorilor, inclusiv prin încurajarea recunoașterii universitare a diplomelor și a perioadelor de studiu;
- să dezvolte schimbul de informații și de experiență privind problemele comune sistemelor educaționale din statele membre.

•Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)

În activitatea sa de dezvoltare a unei educații și formări profesionale de calitate, precum și de punere în aplicare a unei politici de formare profesională, UE este responsabilă pentru încurajarea cooperării dintre statele membre, sprijinind și completând măsurile luate de acestea, dacă este necesar.

Calitatea și convergența sistemelor EFP stau la baza liberei circulații a persoanelor, a bunurilor și a serviciilor, a rezilienței forței de muncă din UE și, în cele din urmă, a unei piețe interne sustenabile de succes și, prin urmare, pot fi abordate numai la nivel european.

Articolul 166 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că Uniunea pune în aplicare o politică de formare profesională care sprijină și completează măsurile luate de statele membre, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul și de organizarea formării profesionale.

Articolul 165 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene precizează că Uniunea contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate, prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, în cazul în care este necesar, prin sprijinirea și completarea acțiunii acestora, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul învățământului și de organizarea sistemelor educaționale.

În conformitate cu principiul subsidiarității, propunerea definește o nouă politică a Uniunii în domeniul EFP și formulează recomandări în acest sens.

Prezenta recomandare nu aduce atingere Directivei 2005/36/CE 22 , astfel cum a fost modificată prin Directiva 2013/55/CE 23 , privind recunoașterea calificărilor profesionale și nici regimului de recunoaștere automată prevăzut de aceasta.

•Proportionalitatea

Acțiunile propuse în recomandare sunt proporționale cu obiectivele urmărite. Propunerea de recomandare a Consiliului sprijină procesele de reformă lansate de fiecare țară și completează eforturile statelor membre în domeniul educației și formării profesionale. Acțiunea propusă respectă practicile statelor membre și diversitatea sistemelor. Ea permite o abordare diferențiată care să reflecte situațiile economice, financiare și sociale diferite ale statelor membre, precum și diversele condiții de pe piața muncii.

•Alegerea instrumentului

Instrumentul propus este o recomandare a Consiliului, ceea ce respectă principiile subsidiarității și proporționalității. Ea se bazează pe corpusul existent al legislației Uniunii Europene și este compatibilă cu tipul de instrumente disponibile pentru acțiunea la nivelul Uniunii Europene în

domeniul educației și formării profesionale și al ocupării forței de muncă. Ca instrument juridic, prezenta propunere de recomandare semnaleză angajamentul statelor membre față de măsurile prevăzute în textul său și furnizează o bază politică mai solidă pentru cooperarea la nivelul Uniunii Europene în acest domeniu, respectând totodată pe deplin competența statelor membre în domeniul educației și al formării profesionale, precum și al politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă.

3.REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

Evaluări ex post/verificarea adecvării legislației existente

Nu se aplică.

Consultări cu părțile interesate

Începând din 2017, o consultare specifică și detaliată a fost organizată cu scopul de a defini fundamentele unei educații și formări profesionale adecvate pentru viitor, în contextul tendințelor și provocărilor emergente (digitalizarea, automatizarea, robotica, inteligența artificială, economia verde și durabilă, inclusiv schimbările climatice, globalizarea, noile modele de afaceri, noile forme de organizare a muncii, evoluțiile demografice, îmbătrânirea populației, migrația).

Aceste consultări au implicat toate părțile interesate relevante:

- statele membre și partenerii sociali grupați în cadrul Direcțiilor generale pentru educație și formare profesională și al CCFP tripartit, care a adoptat un aviz privind viitorul educației și formării profesionale după 2020 ([„Opinion on the future of Vocational Education and Training post 2020”](#));
- partenerii sociali europeni (cu documentele lor de poziție: [CES](#), [SME United](#) și [BusinessEurope](#)), precum și în cadrul unei audieri în ianuarie 2020, și
- [asociațiile furnizorilor europeni de EFP](#).

[O anchetă privind provocările și impactul pandemiei de COVID-19 asupra educației și formării profesionale](#), realizată de Comisie în martie-mai 2020, cu următoarele constatări:

- sunt disponibile mai multe instrumente pentru crearea de materiale pentru învățarea la distanță. Cu toate acestea, materialele online EFP sunt în general mai puțin dezvoltate în ceea ce privește aspectele practice ale formării și ale învățării la locul de muncă;
- cursanții EFP ar putea fi dezavantajați în comparație cu cei din cadrul altor filiere educaționale, deoarece se depun mai multe eforturi pentru disciplinele școlare generale și mai puține pentru conținutul tipic profesional;
- există perturbări semnificative ale „lanțului de furnizare” aferent programelor de ucenicie. Ucenicii și-au întrerupt în mare măsură participarea în cadrul întreprinderilor în care își efectuau ucenicia în sectoarele ale căror activități au fost sistate (de exemplu, în sectorul alimentației publice, al serviciilor pentru bunăstare, al turismului și al producției). În unele cazuri, întreruperea și încetarea compensării financiare, după caz, duc la creșterea ratei de abandon;
- există o capacitate redusă a angajatorilor de a se concentra asupra formării, fie pentru tineri, fie pentru angajații lor, date fiind motivele de îngrijorare legate de asigurarea continuității activității lor. Cu toate acestea, unii angajatori și furnizori de servicii de formare au profitat în mod optim de perioada de izolare pentru a sprijini formarea angajaților lor și pentru a accelera implementarea sistemelor de învățare digitală și a conținutului aferent;
- deși adaptarea rapidă la această schimbare dramatică reprezintă o provocare semnificativă pentru profesori și pentru formatori, precum și pentru cursanți, multe părți

interesate s-au mobilizat pentru a ajuta (furnizori de EFP, administrații locale, edituri, ONG-uri, întreprinderi etc.);

- există un apel ferm pentru o platformă europeană online (sigură, cu calitate asigurată, multilingvă etc.) care să ofere oportunități de colaborare în rețea și de schimb de bune practici și să ofere soluții digitale, inclusiv pentru învățarea la locul de muncă.

O analiză similară efectuată de CEDEFOP indică, de asemenea, o serie de provocări pentru sectorul EFP: învățământul la distanță este fragmentat, iar utilizarea sa depinde foarte mult de disponibilitatea și de competențele digitale ale școlilor și ale profesorilor, precum și de sectoarele în cauză. Utilizarea acestui tip de învățământ variază de la simpla comunicare/menținere a contactului cu studenții, până la accesul la resurse (înregistrări video etc.) și predare efectivă. De asemenea, analiza a scos la iveală faptul că ucenicii își continuă formarea și activitatea profesională, în special în întreprinderile care furnizează servicii esențiale, precum asistența medicală și produsele alimentare, atât timp cât sunt respectate măsurile de sănătate și de siguranță. În schimb, în sectoarele ale căror activități au fost sistate prin reglementări, precum, în majoritatea țărilor, sectorul ospitalității, al serviciilor pentru bunăstare, al turismului, ucenicii și-au întrerupt participarea în cadrul întreprinderii 24. Dată fiind prevalența ridicată a femeilor în aceste sectoare, se estimează că acestea au fost afectate în mod deosebit.

În ansamblu, pentru definirea viitoarei politici în domeniul EFP au fost utilizate următoarele dovezi și forumuri:

- proiectul CEDEFOP intitulat [“Changing nature and role of VET in Europe”](#) (Schimbarea naturii și a rolului EFP în Europa) (2016-2018);
- Ancheta de opinie a CEDEFOP privind EFP (2017), pe baza răspunsurilor unui număr total de 35 646 de cetățeni ai statelor membre;
- Un [studiu privind mobilitatea EFP în Europa](#) al Comisiei (2019);
- discuțiile care au avut loc în cadrul evenimentelor Săptămânii europene a competențelor profesionale (2018, 2019);
- dovezi suplimentare furnizate de OCDE și de OIM.

Propunerea de modificare și de integrare a elementelor celor două instrumente ale UE specifice EFP (ECVET și EQAVET) care, în același timp, abrogă instrumentele inițiale, se bazează pe:

- un [studiu dedicat privind instrumentele EFP ale UE](#) (EQAVET și ECVET) (2019, luând în considerare studii de evaluare anterioare);
- rezultatele unui grup de lucru al CCFP care a fost înființat pentru a conveni asupra dezvoltării în viitor a instrumentelor EFP europene (primul semestru al anului 2019).

Impactul propunerii asupra recomandărilor Consiliului privind sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET) și cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET), precum și calea de urmat propusă

Începând din 2009, au fost elaborate și implementate două instrumente EFP specifice, pentru a sprijini statele membre în ceea ce privește flexibilizarea EFP (sistemul european de credite pentru educație și formare profesională - ECVET) și ameliorarea calității sistemelor lor de EFP (cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională - EQAVET). În conformitate cu rezultatele evaluărilor recente la care au fost supuse, ambele instrumente trebuie să fie modernizate și raționalizate.

Obiectivul Recomandării privind ECVET 25 a fost de a îmbunătăți recunoașterea, acumularea și transferul rezultatelor învățării, de a sprijini mobilitatea și învățarea pe tot parcursul vieții, precum și instituirea unui sistem de credite al UE în domeniul EFP. Această inițiativă a fost dezvoltată în

continuare în urma Declarației de la Copenhaga din 2002 26 privind viitoarele priorități legate de consolidarea cooperării europene în domeniul EFP, care a afirmat necesitatea unui sistem pentru sprijinirea „transparenței, comparabilității, transferabilității și recunoașterii competențelor și/sau calificărilor între diferite țări și la niveluri diferite”.

Potrivit evaluărilor menționate mai sus realizate asupra instrumentelor UE în domeniul EFP, ECVET a contribuit pe scară largă la dezvoltarea unei experiențe de mobilitate de mai bună calitate, prin folosirea și documentarea unităților de rezultate ale învățării, aproape toate statele membre utilizând în prezent ECVET pentru mobilitatea internațională. Cu toate acestea, conceptul punctelor ECVET nu a fost în general aplicat, iar ECVET nu a dus la dezvoltarea unui sistem european de credite în cadrul EFP.

Pe baza feedbackului primit în cadrul consultării părților interesate și a experienței dobândite prin punerea în aplicare a ECVET pe parcursul ultimilor 10 ani, prezenta propunere încorporează și consolidează unele elemente ale Recomandării privind ECVET din 2009 și abandonează alte elemente, care nu aduc o valoare adăugată sau nu răspund unei nevoi reale în cadrul sistemelor EFP. În special:

- Principiul conform căruia calificările sunt constituite din unități de rezultate ale învățării este integrat și consolidat în cadrul propunerii (modularizare). Acest lucru este considerat o condiție prealabilă pentru sporirea flexibilității programelor EFP și pentru facilitarea validării ca mijloc de a stimula adoptarea programelor de perfecționare și de recalificare. De asemenea, el contribuie la facilitarea mobilității cursanților EFP și a recunoașterii rezultatelor învățării obținute în decursul acestor perioade de mobilitate. Mai mult, el poate sprijini și recunoașterea reciprocă automată a calificărilor EFP, precum și cooperarea la nivel sectorial, inclusiv prin intermediul Planurilor 27 de cooperare sectorială în materie de competențe. În acest scop, se va analiza conceptul de profiluri profesionale de bază europene, pentru a defini o anumită pondere a unui conținut comun de formare la nivel european. Profilurile au potențialul de a facilita în mod semnificativ mobilitatea cursanților și a lucrătorilor, recunoașterea automată a calificărilor profesionale și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate, precum și dezvoltarea unor calificări și programe EFP comune.
- Instrumentele de mobilitate dezvoltate în cadrul recomandării din 2009 (de exemplu, contractul de studii și memorandumul de înțelegere) care sunt legate de sprijinirea mobilității geografice a cursanților EFP vor fi dezvoltate în continuare în cadrul altor instrumente ale UE, precum cele sprijinite de programul Erasmus+ și vor fi corelate cu dezvoltarea în continuare a Europass.
- Punctele de credit introduse prin recomandarea din 2009 nu vor mai fi folosite, din cauza nivelului foarte redus de utilizare și a lipsei de dovezi privind valoarea lor adăugată. În practică, ECTS (Sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii), aplicat pe scară largă în învățământul superior, este utilizat de asemenea și pentru EFP postliceală și terțiară.

Recomandarea privind ECVET din 2009 va fi abrogată, iar dispozițiile și principiile ECVET prezentate mai sus vor fi continuate pe baza prezentei propuneri și vor fi integrate în alte instrumente de politică ale UE.

Recomandarea privind EQAVET 28 a fost adoptată în vederea îmbunătățirii calității EFP. Importanța îmbunătățirii calității EFP era deja inclusă în Strategia de la Lisabona din 2000, în care se afirmă că tranziția către o economie bazată pe cunoaștere necesită o EFP modernă și adaptabilă.

Ulterior, Declarația de la Copenhaga din 2002 a propus cooperarea la nivelul UE în ceea ce privește asigurarea calității EFP, pentru a sprijini încrederea reciprocă și recunoașterea calificărilor.

Evaluările menționate mai sus realizate asupra instrumentelor UE în domeniul EFP au arătat că EQAVET a stimulat statele membre să își revizuiască și să își perfecționeze sistemele naționale de asigurare a calității: douăsprezece state membre le-au îmbunătățit în mod specific ca urmare a acestei recomandări, în timp ce în majoritatea celorlalte țări EQAVET a fost utilizat pentru reexaminarea și ajustarea sistemelor proprii. În plus, mai multe țări au o nouă legislație de asigurare a calității care se referă în mod explicit la EQAVET. Cu toate acestea, recomandarea nu a contribuit în mod semnificativ la îmbunătățirea transparenței acordurilor de asigurare a calității dintre țări și, în general, nu a stimulat încrederea reciprocă. Mai mult, unele părți interesate consideră că acest instrument se aplică în principal în cadrul EFP inițiale desfășurate în școli.

În ultimii zece ani, în cadrul rețelei EQAVET au fost dezvoltate multe activități la nivelul UE, precum activitățile de învățare reciprocă, și multe grupuri de lucru privind teme specifice din domeniul asigurării calității. Una dintre aceste activități, denumită „inițiativa EQAVET+”, consta în elaborarea unor descriptori orientativi specifici cu privire la mai multe teme din domeniul asigurării calității care nu erau abordate în cadrul recomandării din 2009. Acest exercițiu a fost dezvoltat ca urmare a evaluării externe din 2013 a recomandării, ce a indicat domenii în care pot fi făcute îmbunătățiri.

Prin urmare, ținând seama de rezultatele diferitelor studii de evaluare descrise mai sus, prezenta propunere:

- va abroga Recomandarea privind EQAVET din 2009 și va integra activitatea privind asigurarea calității în domeniul EFP din UE în prezenta propunere;
- va integra inițiativa EQAVET+, adăugând elemente referitoare la rezultatele, certificarea și evaluarea învățării, la consultări ale părților interesate și la rolul profesorilor și al formatorilor;
- va adăuga un descriptor orientativ suplimentar privind flexibilitatea parcurșurilor de învățare în cadrul EFP, dată fiind necesitatea din ce în ce mai mare de a dezvolta o ofertă flexibilă de EFP, precum și privind necesitatea de a contribui la durabilitatea mediului;
- va include aspectul pregătirii digitale a sistemelor și instituțiilor EFP;
- va defini o nouă metodă de lucru, prin intermediul evaluării inter pares a asigurării calității la nivel de sistem EFP, pentru a îmbunătăți învățarea reciprocă, pentru a spori transparența modalităților de asigurare a calității în ceea ce privește furnizarea EFP și pentru a consolida încrederea reciprocă dintre statele membre;
- va menține misiunea și funcțiile punctelor naționale de referință (PNR) ale EQAVET.

Evaluarea impactului

Propunerea a fost elaborată pe baza dovezilor colectate în cadrul studiilor și prin consultări ample cu părțile interesate. Având în vedere complementaritatea activităților propuse cu inițiativele statelor membre, caracterul voluntar al activităților propuse și amploarea efectelor preconizate, nu este necesară o evaluare a impactului.

Adecvarea reglementărilor și simplificarea

Nu se aplică.

4.IMPLICATIILE BUGETARE

Nu vor fi necesare resurse bugetare sau de personal suplimentare de la bugetul UE. În plus, prezenta inițiativă nu aduce atingere negocierilor privind următorul cadru financiar multianual și programele viitoare.

5.ALTE ELEMENTE

Planuri de punere în aplicare și măsuri de monitorizare, de evaluare și de raportare

La nivel național, prezenta propunere invită statele membre să își modernizeze sistemele de EFP în conformitate cu prioritățile naționale și cu practicile din domeniul educației și al formării.

Comisia va prezenta Consiliului, o dată la cinci ani, un raport cu privire la punerea în aplicare a recomandării, pe baza monitorizării anuale a Cedefop și în strânsă cooperare cu CCFP.

Documente explicative (pentru directive)

Nu se aplică.

Explicații detaliate referitoare la prevederile specifice ale propunerii

Recomandări adresate statelor membre

Propunerea invită statele membre să depună eforturi în direcția implementării politicii Uniunii în materie de EFP. Această politică este inspirată de avizul CCFP privind viitorul EFP în perioada de după 2020 ²⁹.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a evidențiat caracterul urgent al principalelor căi de reformă pentru a face ca EFP să fie mai rezilientă și adecvată viitoarelor provocări. Această criză a evidențiat, de asemenea, necesitatea unei agilități sporite a EFP ca reacție la apariția unor schimbări rapide, a accelerării digitalizării EFP, a unor abordări moderne și inovatoare în materie de învățare și a mai multor investiții în aptitudinile și competențele profesorilor și formatorilor.

Unul dintre mesajele esențiale ale avizului CCFP este de a promova crearea unei culturi europene a EFP, care să fie orientată către rezultate, să sprijine statele membre în stabilirea de obiective și să dezvolte metode de evaluare a realizării acestor obiective. Pe baza consultărilor anterioare cu privire la posibile criterii de referință în domeniul educației și formării profesionale, propunerea prevede, de asemenea, o serie de obiective cantitative care trebuie îndeplinite până în 2025, enumerate mai jos ³⁰:

- ponderea absolvenților angajați trebuie să fie de cel puțin 82 % ³¹;
- un procent de 60 % din absolvenții recent ai EFP beneficiază de expunere la activități de învățare la locul de muncă pe parcursul educației și formării lor profesionale ³². Acest obiectiv se referă la toate formele de învățare la locul de muncă și, prin urmare, va contribui la sporirea oportunităților de ucenicie care pot fi sprijinite prin Garanția pentru tineret;
- un procent de 8 % dintre cursanții EFP beneficiază de mobilitate în scop educațional în străinătate ³³.

Primul și cel de al treilea obiectiv se bazează pe criteriile de referință existente ale ET 2020 privind capacitatea de inserție profesională și mobilitatea absolvenților din cadrul EFP, în timp ce al doilea se bazează pe Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru programe de ucenicie de calitate și eficiente. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei explică în detaliu logica și metodologia acestor indicatori și obiective.

Propunerea definește mai în detaliu o serie de principii care trebuie urmate la nivel național pentru a pune în aplicare politica Uniunii menționată mai sus. Aceste principii sunt structurate în jurul următoarelor obiective tematice:

1. Educația și formarea profesională este suficient de flexibilă pentru a se adapta la schimbările dinamice de pe piața muncii

Impactul pandemiei de COVID-19 asupra economiei UE, evoluțiile tehnologice rapide, digitalizarea, tranziția către o economie circulară, eficiența din punctul de vedere al utilizării resurselor și neutră din punct de vedere climatic, noile modele de afaceri și noile forme de organizare a muncii accelerează schimbările la nivelul competențelor necesare pe piața muncii.

Statele membre trebuie să instituie cadre și măsuri adecvate pentru a se asigura că EFP este rezilientă și poate reacționa rapid la cererile în schimbare ale pieței muncii. Pentru a răspunde schimbărilor din cadrul ocupațiilor și al sectoarelor economice și pentru a adapta în consecință conținutul programelor de educație și formare profesională, sunt necesare mecanisme mai bune de anticipare a nevoilor în materie de competențe și de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților. Un element decisiv este rapiditatea cu care are loc această adaptare. Sunt necesare niveluri de autonomie și de finanțare care să faciliteze răspunsuri rapide ale furnizorilor de EFP la evoluția nevoilor în materie de competențe. EFP pregătește oamenii pentru anumite profesii. În același timp, conținutul educațional, atât pentru tineri, cât și pentru adulți, trebuie să găsească un echilibru între competențele esențiale, inclusiv abilitățile de viață 34 , și competențele profesionale specifice unei anumite ocupații.

Învățarea la locul de muncă și programele de ucenicie sunt în special abordări eficace pentru a asigura relevanța EFP pe piața muncii. În vremuri de recesiune, este posibil ca întreprinderile mici să nu poată oferi locuri pentru ucenici. O abordare preventivă mai puternică și o orientare sporită a Garanției pentru tineret către programele de ucenicie, precum și măsurile de sprijin adecvate, sub forma centrelor de formare între întreprinderi sau a extinderii instrumentelor de formare digitală, pot contribui la o ofertă stabilă de programe de ucenicie și în condiții economice nefavorabile.

2. Flexibilitatea și oportunitățile de evoluție se află în centrul educației și formării profesionale

Flexibilitatea și oportunitatea de a progresa în cadrul sectoarelor educației și formării și între acestea sunt elemente esențiale ale unor sisteme EFP adecvate pentru viitor. Mai mult, asigurarea faptului că programele EFP sunt personalizate și orientate către cursanți este esențială pentru garantarea unui angajament puternic al cursanților și a atractivității parcursurilor EFP care duc la sporirea capacității de inserție profesională.

Modularizarea – împărțirea calificărilor profesionale în părți mai mici de rezultate ale învățării – reprezintă modalitatea de actualizare în mod flexibil a conținutului și de adaptare a acestuia la nevoile fiecărei persoane în parte. Validarea rezultatelor învățării obținute în cadrul educației non-formale și informale va facilita perfecționarea și recalificarea, ducând nu doar la calificări integrale, ci și la micro-certificate sau calificări parțiale. De asemenea, ea ajută la crearea de punți între diferite domenii, care sunt necesare pentru domeniul evolutiv al economiei verzi și durabile.

3. Educația și formarea profesională este un motor al inovării și al creșterii și pregătește terenul pentru tranziția digitală și cea verde, precum și pentru profesiile foarte solicitate.

Capacitatea de adaptare a EFP la schimbările structurale poate fi îmbunătățită printr-o abordare mai proactivă care corelează într-un mod mai strategic EFP cu strategiile economice orientate către viitor și cu ecosistemele antreprenoriale și de inovare. Ea reprezintă o modalitate de a reacționa nu numai la schimbările care au deja loc, ci și de a crea în comun tranziții economice și societale – în special în contextul actual al redresării, punând accentul pe ecosistemele industriale strategice (sănătatea, produsele farmaceutice și altele) și pe o economie circulară, digitală, fără substanțe toxice, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și neutră din punct de vedere climatic. Acest lucru are potențialul de a reduce timpul de reacție pentru adaptarea programelor EFP.

Statele membre trebuie să implementeze în continuare abordări de excelență în domeniul EFP care să promoveze integrarea EFP în ecosistemele de competențe, în strategiile de specializare inteligentă, în strategiile naționale în materie de competențe, în sistemele de inovare, în strategiile privind economia circulară, în inițiative de renovare sau în planurile energetice și climatice naționale. Dezvoltarea EFP la niveluri mai înalte de calificare și sprijinirea antreprenoriatului și a întreprinderilor nou-înființate reprezintă elemente importante ale răspunsului necesar. Acest lucru

ar trebui să fie însoțit de măsuri complementare de politică structurală care pot contribui la creșterea atractivității mediilor de afaceri, la încurajarea investițiilor și la diseminarea inovațiilor. Centrele de excelență profesională, conectate printr-un cadru european transnațional, pot fi un instrument eficace de stimulare a dezvoltării competențelor în vederea promovării tranziției de la sectoare care sunt în declin către noi sectoare aflate în creștere și în vederea integrării competențelor ecologice și digitale (de exemplu, pe baza Cadrului UE al competențelor digitale pentru cetățeni și a Cadrului european privind competențele informatice pentru profesioniștii din domeniul TIC) într-un context profesional.

„Înverzirea” sectorului EFP necesită în primul rând o „înverzire” a programelor și a conținutului EFP, dar și gestionarea instituțiilor EFP într-un mod care să acorde atenția cuvenită amprenteii de mediu. Acest lucru necesită acordarea de sprijin instituțiilor EFP pentru adaptarea programelor lor și pentru a asigura satisfacerea nevoilor întreprinderilor care se află în prima linie în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor de mediu, dar și pentru a asigura faptul că infrastructura și tehnologia sunt în conformitate cu cerințele de durabilitate, ajutând astfel de asemenea la implementarea obiectivelor de dezvoltare durabilă, de exemplu contribuind la furnizarea competențelor necesare pentru „valul de renovări” și pentru tranziția verde și cea digitală. Mai mult, după cum a demonstrat și criza provocată de pandemia de COVID-19, instituțiile EFP trebuie să adopte digitalizarea și să aibă o strategie digitală clară care să abordeze mai multe dimensiuni: furnizarea de conținut de învățare digitală, abordări pedagogice în domeniul învățării digitale, dar și o mai bună utilizare a datelor pentru urmărirea evoluției cursanților, pentru elaborarea unor abordări adaptate și pentru previzionarea competențelor.

4. Educația și formarea profesională este atractivă și bazată pe furnizarea modernă și digitalizată a cursurilor de formare/competențelor

În pofida faptului că EFP oferă perspective foarte bune de ocupare a forței de muncă în ocupații foarte solicitate pe piața muncii, ea se confruntă în continuare cu provocarea de a avea un nivel scăzut de atractivitate pentru cursanți și întreprinderi în majoritatea statelor membre. Aceasta înseamnă că sunt necesare mai multe eforturi pentru sporirea atractivității EFP prin inovarea și modernizarea EFP, mai ales în ceea ce privește noi medii de învățare, noi instrumente și noi metode pedagogice, cu un accent special pe digitalizare. Instrumentele de simulare, de realitate virtuală și de realitate augmentată bazate pe TIC au potențialul de a moderniza și de a inova în mod semnificativ furnizarea de EFP, de a-i spori eficiența și accesibilitatea în comparație cu echipamentele fizice costisitoare. Acest lucru poate fi benefic în special pentru întreprinderile mici și pentru programele de ucenicie organizate în întreprinderi mici și mijlocii.

Noi tipuri de competențe pot fi dobândite prin predare colaborativă și prin învățare interdisciplinară și pe bază de proiect. Un alt aspect al atractivității este permeabilitatea: sistemele de educație și formare ar trebui să permită legături verticale și orizontale între EFP, învățământul școlar general, învățământul superior și învățământul pentru adulți. Programele EFP de nivel superior ar trebui să fie extinse și mai mult pentru a sprijini nevoile în creștere de competențe profesionale avansate. Existența unor servicii de orientare de înaltă calitate are, de asemenea, potențialul de a spori atractivitatea EFP.

Internaționalizarea, mobilitatea transnațională, inclusiv concursurile de competențe virtuale³⁵, legăturile strânse cu alte sectoare din domeniul educației și formării, actorii din domeniul cercetării și de pe piața muncii – toate acestea sunt esențiale pentru a inova modul în care este EFP concepută și pusă în practică.

Sporirea calității EFP nu va fi posibilă decât cu profesori și cu formatori bine pregătiți și motivați. Personalul din cadrul EFP trebuie să fie sprijinit pentru a-și dezvolta competențele și a obține

instrumente în vederea stăpânirii noilor tehnologii, pentru a lucra într-un mediu multicultural și pentru a înțelege nevoile în schimbare ale pieței muncii. Motivația, avansarea în carieră și bunăstarea profesorilor și a formatorilor din cadrul EFP sunt esențiale pentru sporirea atractivității profesiei lor. Așa-numiții profesori hibrizi – un tip de personal care lucrează cu fracțiune de normă în cadrul unei întreprinderi și cu fracțiune de normă ca profesor într-o școală profesională – au potențialul de a contribui la crearea unor modalități de cooperare mai strânsă între școlile EFP și întreprinderi, într-un mod mai structurat și mai frecvent. Profesorii hibrizi pot aduce inovarea necesară în mediul școlar și pot soluționa problema penuriei din ce în ce mai mari de profesori din învățământul profesional și a îmbătrânirii acestei populații de profesori. Acest concept oferă perspective profesionale interesante pentru persoanele în cauză și generează beneficii atât pentru școli, cât și pentru întreprinderi, printre altele prin faptul că acestea împart costurile salariale.

5. Educația și formarea profesională promovează egalitatea de șanse

O EFP de bună calitate contribuie, de asemenea, la includerea grupurilor vulnerabile. Aceasta înseamnă că trebuie să se asigure accesibilitatea la scară largă și să fie eliminate toate barierele rămase în calea participării, inclusiv pentru persoanele cu handicap, pentru adulții cu nivel scăzut de calificare, pentru minoritățile etnice și rasiale, inclusiv pentru persoanele de etnie romă, precum și pentru persoanele care provin din familii de migranți. Acest lucru poate contribui, de asemenea, la abordarea motivelor de îngrijorare privind echitatea accesului la instrumentele de învățare digitale, la conexiunea la internet și la dispozitivele IT necesare, care au apărut în decursul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Măsurile specifice și formatele flexibile de formare pot preveni părăsirea timpurie a EFP și pot oferi celor care au părăsit sistemul de învățământ oportunitatea de a se reînscris în EFP.

De asemenea, este necesar să se abordeze prejudecățile legate de gen, prin promovarea unui echilibru între profesiile tradițional „masculine” și „feminine”, inclusiv prin încurajarea participării femeilor la formarea profesională pentru profesii tradițional „masculine” și a bărbaților la cea pentru profesii tradițional „feminine”.

6. Educația și formarea profesională se bazează pe o cultură de asigurare a calității (explicată mai sus)

7. Punerea în aplicare la nivel național

Crearea unor parteneriate durabile între toate părțile interesate relevante, inclusiv a unor parteneriate public-privat, este esențială pentru realizarea unei guvernante eficace în ceea ce privește EFP. Statele membre sunt invitate să utilizeze în mod optim instrumentele europene existente, precum Europass, Cadrul european al calificărilor (CEC) sau ESCO (clasificarea europeană multilingvă a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor), și să maximizeze sinergiile dintre acestea, inclusiv pentru a promova recunoașterea reciprocă automată a calificărilor/diplomelor obținute în urma educației și formării profesionale, precum și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate. Fondurile și instrumentele Uniunii Europene se concentrează în continuare pe competențe și oferă oportunități de finanțare a reformelor privind educația și formarea profesională. Pentru o punere în aplicare mai eficace și mai eficientă a recomandării, se propune ca autoritățile naționale responsabile să definească măsurile care urmează să fie luate pentru punerea în aplicare a prezentei recomandări la nivel național în termen de un an de la adoptarea acesteia, pornind de la măsurile naționale existente relevante și de la cadrele financiare existente, și să urmărească implementarea acestora.

Sprijin la nivelul UE

Propunerea urmărește să reconfirme rolul esențial al Comitetului consultativ pentru formare profesională (CCFP) tripartit în cadrul guvernantei UE privind politica în domeniul EFP, solicitând

totodată o metodă de lucru mai structurată, pe baza unui program de lucru etapizat. De asemenea, ea solicită o cooperare mai strânsă cu alte părți interesate importante, precum reprezentanții cursanților și furnizorii de educație și formare profesională.

Propunerea nu aduce nicio modificare structurilor mai generale de guvernare din domeniul competențelor, al educației și al formării.

Sprijinul acordat de Comisia Europeană statelor membre în vederea punerii în aplicare a prezentei recomandări ar putea fi implementat treptat, prin consolidarea sprijinului pentru reformele structurale privind programele de ucenicie prin intermediul serviciului de sprijin pentru ucenicie 36 și printr-un nou impuls dat Alianței europene pentru ucenicii, în sinergie cu Garanția pentru tineret, precum și prin extinderea serviciilor de sprijin pentru educația și formarea profesională împreună cu CEDEFOP. Activitățile ar putea acoperi o serie de servicii, inclusiv învățare reciprocă, consultanță de specialitate, învățare comparativă, activități analitice și consolidarea capacităților pentru punerea în aplicare a prezentei recomandări.

Platformele centrelor de excelență profesională (CdEP) au ca scop să încurajeze „convergența ascendentă” a excelenței în domeniul EFP, acționând pe două niveluri:

1. Național: într-un context local dat, integrând îndeaproape centrele de excelență profesională în ecosistemele și clusterelor locale de antreprenoriat și de inovare, acționând ca centre de diseminare tehnologică pentru IMM-uri, inclusiv în privința instrumentelor de învățare digitală (realitate virtuală și augmentată și simulatoare bazate pe TIC), și conectându-le la nivel european.

2. Internațional 37 : prin intermediul unor platforme ale centrelor de excelență profesională, pentru a institui puncte de referință de nivel mondial pentru formarea profesională prin reunirea CdEP-urilor care împărtășesc un interes comun în anumite sectoare/meserii (de exemplu, aeronautică, e-mobilitate, tehnologiile ecologice și circulare, TIC, asistența medicală etc.) sau abordări inovatoare (de exemplu, soluții digitale, inteligența artificială) pentru a face față provocărilor societale (de exemplu, schimbările climatice, epuizarea resurselor și deficitul de resurse, poluarea, realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă, integrarea migranților, perfecționarea persoanelor cu nivel scăzut de calificare etc.).

Platformele vor fi deschise țărilor cu sisteme de excelență profesională bine dezvoltate, precum și celor care se află în curs de elaborare a unor abordări similare, având ca scop explorarea întregului potențial al instituțiilor EFP de a juca un rol proactiv în sprijinirea creșterii economice, a competitivității și a inovării. Platformele centrelor de excelență profesională nu sunt destinate creării de noi instituții și infrastructuri EFP de la zero. Ele urmăresc, în schimb, să reunească un set de parteneri locali/regionali, precum furnizorii de EFP inițială și continuă, instituțiile de învățământ terțiar, inclusiv universitățile de științe aplicate și institutele politehnice, institutele de cercetare, parcurile științifice, clusterelor, întreprinderile, în special microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, camerele de comerț și asociațiile de întreprinderi, partenerii sociali, consiliile pentru competențe sectoriale, asociațiile profesionale/de sector, autoritățile naționale și regionale și agențiile de dezvoltare, serviciile publice de ocupare a forței de muncă etc.

Instrumentul de auto-reflecție SELFIE care sprijină instituțiile de educație și formare în ceea ce privește utilizarea eficace a tehnologiilor digitale pentru predare și învățare, poate juca un rol important. Instrumentul va fi dezvoltat și extins în continuare pentru a include cooperarea cu angajatorii în cadrul sistemelor de învățare la locul de muncă. Cadrul EQAVET este adaptat pentru a include, de asemenea, criterii/descriptori de calitate legați de digitalizarea predării și a învățării, inclusiv prin utilizarea instrumentului SELFIE. Instrumentul va fi dezvoltat și extins în continuare

pentru a include cooperarea cu angajatorii în cadrul sistemelor de învățare la locul de muncă. Cadrul EQAVET este adaptat pentru a include, de asemenea, criterii/descriptori de calitate legați de digitalizarea predării și a învățării, inclusiv prin utilizarea instrumentului SELFIE.

Sistemele EFP europene au potențialul de a se consacra drept punct de referință mondial pentru dezvoltarea competențelor. Există o serie de acțiuni care trebuie realizate la nivel european și care pot promova poziția de lider a Europei pe o piață mondială a formării, precum sprijinirea internaționalizării sistemelor de educație și formare profesională, promovarea concursurilor de competențe sau organizarea de campanii de comunicare pentru a spori atractivitatea și imaginea EFP.

Un element inovator care sprijină excelența și internaționalizarea EFP este conceptul de profiluri profesionale de bază europene, care ar defini o anumită pondere a unui conținut comun de formare la nivel european. Ca parte a platformei Europass și completate, acolo unde este posibil, de conținut profesional digital, profilurile au potențialul de a facilita în mod semnificativ mobilitatea cursanților și a lucrătorilor, recunoașterea automată a calificărilor EFP și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate, precum și dezvoltarea de programe, de calificări și de micro-certificate de educație și formare profesională comune.

În vederea consolidării dimensiunii europene a sporirii transparenței și a consolidării încrederii, propunerea propune introducerea evaluărilor inter pares privind modalitățile de asigurare a calității în cadrul EFP. Punerea accentului pe dimensiunea europeană este o extindere logică a activităților încununate de succes care au avut loc de la adoptarea Recomandării privind EQAVET, în 2009, și care au ajutat majoritatea țărilor să își definească, să își reexamineze și să își perfecționeze sistemele de asigurare a calității. Formatul și metodele de lucru ale acestei dimensiuni europene consolidate, care vizează consolidarea transparenței și a încrederii, prin intermediul unui exercițiu de evaluare inter pares, trebuie să fie discutate în continuare cu toate părțile interesate relevante.

Furnizorii de EFP și asociațiile acestora sunt actori esențiali în ceea ce privește implementarea reformelor din cadrul EFP la nivel național și sunt direct relevanți pentru punerea în aplicare a politicilor și a inițiativelor UE. Ei sunt multiplicatori, acționând pentru a disemina agenda politică privind EFP și bunele practici împărtășite la nivelul UE, dar și pentru a furniza feedback și expertiză, din perspectiva locală a unui profesionist, în ceea ce privește propunerile de politică formulate de Comisie. Este necesar să se consolideze un dialog structurat cu furnizorii de EFP, în vederea consolidării capacității și rolului acestora în cadrul cooperării la nivelul UE în domeniul EFP.

Va fi încurajată utilizarea fondurilor și a programelor UE [cum ar fi „Next Generation EU” (Mecanismul de redresare și reziliență, REACT-UE), Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională, InvestEU, Erasmus+, Orizont Europa, Interreg, Europa digitală, Mecanismul pentru o tranziție justă, Fondul european de dezvoltare rurală] pentru a sprijini realizarea angajamentelor asumate în prezenta propunere.

În special, inițiativele propuse privind Mecanismul de redresare și reziliență și REACT-UE au potențialul de a atenua impactul socioeconomic al tranziției și al pandemiei de COVID-19. Ar putea fi consolidate, mai ales, sprijinul pentru programele de ucenicie, digitalizarea instituțiilor EFP, precum și reformele EFP accelerate care sprijină implementarea fără probleme a unor programe de recalificare de calitate pentru tranziția profesională a persoanelor care lucrează în sectoare profund afectate de criză.

Propunere de
RECOMANDARE A CONSILIULUI
privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolele 166 și 165, având în vedere propunerea Comisiei Europene, întrucât:

- (1) Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene 38 recunoaște că educația și accesul la formarea profesională și continuă constituie un drept, iar obiectivele de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite prevăd, până în 2030 39 , un acces egal pentru toate femeile și toți bărbații la educație tehnică, profesională și terțiară de calitate, la prețuri accesibile, inclusiv la învățământul universitar, precum și o sporire substanțială a numărului de tineri și de adulți cu competențe relevante, incluzând competențe tehnice și profesionale, pentru ocuparea forței de muncă, locuri de muncă decente și antreprenoriat.
- (2) Pilonul european al drepturilor sociale 40 proclamat la 17 noiembrie 2017 stabilește o serie de principii pentru sprijinirea unor piețe ale muncii și a unor sisteme de protecție socială echitabile și funcționale, incluzând principiul 1 privind dreptul la forme incluzive și de calitate de educație, de formare și de învățare pe tot parcursul vieții și principiul 4 privind un sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă.
- (3) Sistemele de educație și formare profesională inovatoare și de înaltă calitate înzestrează persoanele cu competențe pentru piața muncii care le ajută să realizeze și să se adapteze la dubla tranziție digitală și verde și să facă față situațiilor de urgență și șocurilor economice, sprijinind în același timp creșterea economică și coeziunea socială. Astfel, ele înzestrează persoanele cu competențe care să le ajute să obțină sau să creeze locuri de muncă ce sunt căutate pe piața muncii.
- (4) Existența unor politici profesionale solide este esențială pentru atingerea obiectivului de promovare a unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile și a unor piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la schimbările economice, conform celor stabilite la articolul 145 din TFUE.
- (5) Comunicarea Comisiei intitulată „Pactul verde european” 41 este noua strategie de creștere a Europei, care are ca scop transformarea economiei și societății acesteia și plasarea lor pe o traiectorie mai durabilă. Școlile, instituțiile de învățământ și universitățile sunt cele mai în măsură pentru a discuta cu elevii, cu părinții, cu întreprinderile și cu întreaga comunitate despre schimbările necesare pentru o tranziție de succes. Sunt necesare perfecționarea și recalificarea proactivă, pentru a valorifica beneficiile tranziției verzi.
- (6) Comunicarea Comisiei intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste” 42 evidențiază necesitatea de a plasa competențele, capacitatea de inserție profesională și capitalul uman în centrul atenției, prin intermediul Agendei pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței 43 , însoțită de o propunere de recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională. De asemenea, ea anunță lucrări suplimentare privind spațiul european al educației și un nou cadru de cooperare în domeniul educației și formării cu statele membre.

(7)Comunicarea Comisiei intitulată „O nouă strategie industrială pentru Europa” 44 solicită luarea de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție și contribuie la realizarea acesteia. De asemenea, ea solicită educației și formării profesionale și superioare să furnizeze mai mulți oameni de știință, ingineri și tehnicieni pentru piața muncii. Noul plan de acțiune privind economia circulară 45 și Strategia UE privind biodiversitatea pentru 2030 46 evidențiază rolul esențial al competențelor în tranziția către o economie verde și nepoluantă.

(8)Comunicarea Comisiei intitulată „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală” 47 subliniază faptul că disponibilitatea personalului calificat sau a personalului de conducere cu experiență a devenit cea mai importantă problemă pentru un sfert din microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din UE 48 și că lipsa de angajați calificați este cel mai important obstacol în calea unor noi investiții, la nivelul întregii UE 49 . Educația și formarea profesională este deosebit de relevantă pentru ca IMM-urile să se asigure că forța lor de muncă deține competențele necesare.

(9)Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025” 50 subliniază importanța educației și formării profesionale pentru femei și pentru bărbați în vederea asigurării unui echilibru de gen în profesiile care sunt dominate în mod tradițional de bărbați sau de femei, pentru a combate stereotipurile de gen.

(10)Comunicarea Comisiei intitulată „Un buget al UE care capacitează puterea de acțiune a Planului de redresare pentru Europa” 51 stabilește un plan ambițios și cuprinzător pentru redresarea europeană. Acest plan se bazează pe solidaritate și pe echitate și este profund ancorat în principiile și în valorile comune ale Uniunii. Planul stabilește atât modalitățile prin care economia europeană poate fi relansată, poate deveni mai echitabilă, mai rezilientă și mai durabilă pentru generațiile viitoare, cât și modalitățile prin care pot fi impulsionate tranziția verde și cea digitală.

(11)Începând din 2013, Garanția pentru tineret 52 i-a ajutat pe tineri să intre pe piața muncii, punându-le la dispoziție o ofertă de calitate în ceea ce privește angajarea, educația continuă, programele de ucenicie sau stagiile în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la părăsirea școlii. Educația și formarea profesională a fost eficace în ceea ce privește facilitarea tranziției către piața muncii pentru tinerii expuși riscului de excluziune. În viitor, o educație și formare profesională atractivă și relevantă pentru piața muncii, în special programele de ucenicie, poate juca un rol și mai important în cadrul Garanției pentru tineret, împiedicând tinerii să devină șomeri și pregătindu-i pentru viitoarele oportunități de pe piața muncii, în special în cadrul tranziției verzi și al tranziției digitale.

(12)Propunerea Comisiei de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul social european Plus (FSE+) urmărește să asigure o mai bună relevanță a sistemului de educație și de formare pentru piața muncii, precum și un acces egal pentru toate persoanele la oportunități de învățare pe tot parcursul vieții, prin parcursuri de perfecționare și de recalificare.

(13)Conform Propunerii Comisiei de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a „Erasmus”, programul Uniunii pentru educație, formare, tineret și sport, și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1288/2013, caracterul integrat al programului din perioada 2014-2020, care acoperă învățarea în orice context – formal, non-formal și informal, în toate etapele vieții –, ar trebui menținut, pentru a se stimula parcursuri

de învățare flexibile, care să le permită persoanelor să dezvolte competențele de care au nevoie pentru a face față provocărilor secolului XXI.

(14) Prezenta recomandare se bazează pe o serie de inițiative din domeniul educației și formării profesionale și al competențelor care au fost elaborate la nivel european, astfel cum sunt rezumate în anexa I, și care vor contribui la Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței, la Planul de acțiune pentru educația digitală actualizat, la Spațiul european al educației și la cadrul strategic pentru cooperarea în domeniul educației și formării.

(15) Prezenta recomandare îndeplinește obiectivul Spațiului european al educației de a dezvolta un veritabil spațiul european al învățării, în care educația și formarea incluzivă și de înaltă calitate să nu fie împiedicată de frontiere și care să vizeze înlăturarea obstacolelor din calea recunoașterii calificărilor obținute la absolvirea școlii și a formelor de învățământ superior, precum și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate, și să acționeze în direcția unei validări transfrontaliere fără probleme a certificatelor de formare și de învățare pe tot parcursul vieții.

(16) Pe baza priorităților unei cooperări europene consolidate în domeniul educației și formării profesionale (procesul de la Copenhaga), adoptate sub forma unei rezoluții a Consiliului la 19 decembrie 2002 ⁵³, obiectivele unei educații și formări profesionale flexibile și de înaltă calitate și ale mobilității transnaționale au continuat să se afle în centrul viziunii globale privind modernizarea educației și formării profesionale definite de miniștrii responsabili în 2010, în cadrul Comunicatului de la Bruges ⁵⁴.

(17) În Concluziile de la Riga din 22 iunie 2015 ⁵⁵, miniștrii responsabili cu educația și formarea profesională au convenit asupra unui set de priorități pentru a sprijini realizarea acestei viziuni, astfel cum a fost integrată în Raportul comun pentru 2015 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) ⁵⁶ și în Noua agendă pentru competențe în Europa din 2016 ⁵⁷, ceea ce a dat un nou impuls puternic politicii UE în domeniul EFP, cu un accent sporit asupra atractivității și a calității.

(18) Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET) ⁵⁸ a stabilit un cadru de referință pentru a sprijini statele membre în ceea ce privește îmbunătățirea calității sistemelor lor de educație și formare profesională și pentru a contribui la o mai mare transparență între statele membre privind evoluțiile politicilor din domeniul educației și formării profesionale. În decursul celor zece ani de punere în aplicare, EQAVET a stimulat reforme ale sistemelor naționale de asigurare a calității, dar nu a contribuit în mod semnificativ la îmbunătățirea transparenței modalităților de asigurare a calității. În plus, el s-a aplicat în principal în cadrul educației și formării profesionale inițiale desfășurate în școli. Prin urmare, cadrul EQAVET din 2009 trebuie integrat în prezenta recomandare și trebuie adăugate elemente care să abordeze deficiențele sale de punere în aplicare în ceea ce privește calitatea rezultatelor învățării, certificarea și evaluarea, consultarea părților interesate, rolul profesorilor și al formatorilor, învățarea la locul de muncă și flexibilitatea educației și formării profesionale. Pentru a îmbunătăți învățarea reciprocă, pentru a spori transparența și consecvența modalităților de asigurare a calității în cadrul furnizării serviciilor de educație și formare profesională și pentru a consolida încrederea reciprocă dintre statele membre ale UE, trebuie introduse evaluări inter pares la nivelul UE privind asigurarea calității la nivel de sistem.

(19) Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui sistem european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET) 59 a stabilit obiectivul de îmbunătățire a recunoașterii, acumulării și transferului de rezultate ale învățării, pentru a sprijini mobilitatea și învățarea pe tot parcursul vieții, precum și instituirea unui sistem de credite la nivelul UE în domeniul educației și formării profesionale. În decursul celor zece ani de punere în aplicare, ECVET a contribuit pe scară largă la dezvoltarea unei experiențe de mobilitate de mai bună calitate, prin utilizarea și documentarea unităților de rezultate ale învățării. Cu toate acestea, conceptul punctelor ECVET nu a fost în general aplicat, iar ECVET nu a dus la dezvoltarea unui sistem european de credite în cadrul educației și formării profesionale. Prin urmare, prezenta recomandare a Consiliului trebuie să includă principiile esențiale ale ECVET (de exemplu, unitățile de rezultate ale învățării) legate de flexibilitate. Instrumentele ECVET (de exemplu, contractul de studii și memorandumul de înțelegere) care sprijină mobilitatea cursanților din învățământul profesional urmează să fie dezvoltate în continuare în cadrul altor instrumente ale UE, precum cele sprijinite în temeiul programului Erasmus+. Pentru calificările profesionale de la nivel postliceal și terțiar, poate fi aplicat Sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii, aflat deja în uz.

(20) Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace 60 identifică 14 criterii esențiale pe care statele membre și părțile interesate trebuie să le utilizeze pentru a dezvolta programe de ucenicie eficace și de calitate, care să asigure atât dezvoltarea competențelor legate de locul de muncă, cât și dezvoltarea personală a ucenicilor.

(21) Monitorizarea de către CEDEFOP a priorităților convenite în Concluziile de la Riga din 22 iunie 2015 arată o serie de domenii în care țările au înregistrat progrese în ceea ce privește agenda de modernizare a educației și formării profesionale, în special în ceea ce privește uceniciile și învățarea la locul de muncă, asigurarea calității și instituirea unor mecanisme de anticipare a nevoilor în materie de competențe și a unor organisme consultative care implică partenerii sociali, sporind permeabilitatea și flexibilitatea și, recent, punând un accent sporit pe competențele digitale. Cu toate acestea, având în vedere tranziția verde și tranziția digitală, este necesar să se extindă și să se îmbunătățească în mod semnificativ oferta de educație și formare profesională continuă, atât pentru tineri, cât și pentru adulți, sporind în același timp atractivitatea și calitatea educației și formării profesionale inițiale.

(22) Multe țări au adoptat inițiative pentru promovarea excelenței în educația și formarea profesională și pentru o mai bună conectare a EFP la inovare și la ecosistemele de competențe. Pe baza acestor exemple, conceptul de centre de excelență profesională este introdus cu succes ca pilot, scopul fiind să devină puncte de referință de clasă mondială pentru formare în domenii specifice, atât în ceea ce privește formarea inițială, cât și perfecționarea și recalificarea continue.

(23) În Avizul său privind viitorul educației și formării profesionale 61, adoptat în decembrie 2018, Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP) a stabilit viziunea pentru o educație și formare profesională excelentă, incluzivă și pe tot parcursul vieții care să satisfacă cerințele viitorului generate de schimbările economice, tehnologice și societale. Acest aviz invita Comisia să elaboreze o propunere de raționalizare și de consolidare a cadrului de politică al UE privind educația și formarea profesională,

guvernanța și instrumentele sale existente, sub forma unei recomandări generale a Consiliului.

(24)În scopul prezentei recomandări, educația și formarea profesională trebuie să fie înțeleasă ca fiind educația și formarea care vizează să înzestreze tinerii și adulții cu cunoștințele, expertiza, abilitățile și/sau competențele necesare în anumite profesii sau, mai pe larg, pe piața muncii și care pot fi furnizate în contexte formale și neformale, la toate nivelurile Cadrului european al calificărilor, inclusiv la nivel terțiar.

(25)Dat fiind caracterul său neobligatoriu, prezenta recomandare respectă principiile subsidiarității și proporționalității și trebuie pusă în aplicare în conformitate cu legislația europeană și cu legislația și practicile naționale. În special, prezenta recomandare nu aduce atingere Directivei 2005/36/CE 62, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2013/55/CE 63, privind recunoașterea calificărilor profesionale și nici regimului de recunoaștere automată prevăzut de aceasta,

RECOMANDĂ STATELOR MEMBRE:

(a)să acționeze în direcția punerii în aplicare a unei politici a Uniunii în domeniul educației și formării profesionale care:

–să înzestreze tinerii și adulții cu competențele necesare pentru a prospera pe piața evolutivă a muncii și în societate și pentru a face față redresării și tranzițiilor juste către o economie verde și digitală, într-o perioadă de schimbări demografice și de-a lungul tuturor ciclurilor economice,

–să asigure incluziunea și egalitatea de șanse și să contribuie la realizarea rezilienței, a echității sociale și a prosperității și

–să consacre educația și formarea profesională europeană ca referință mondială pentru dezvoltarea competențelor;

(b)să implementeze acțiuni și investiții pentru punerea în aplicare a acestei politici, în conformitate cu principiile definite mai jos la punctele 1-23 și

(c)să acționeze în vederea atingerii până în 2025 a următoarelor obiective care fac parte din cadrele de monitorizare europene relevante, inclusiv în domeniul educației și formării și în cadrul politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă:

- ponderea absolvenților angajați trebuie să fie de cel puțin 82 % 64 ;

- un procent de 60 % din absolvenții recenti ai EFP beneficiază de expunere la activități de învățare la locul de muncă pe parcursul educației și formării lor profesionale 65 . Acest obiectiv se referă la toate formele de învățare la locul de muncă și, prin urmare, va contribui la sporirea oportunităților de ucenicie care pot fi sprijinite prin Garanția pentru tineret;

- un procent de 8 % dintre cursanții EFP beneficiază de mobilitate în scop educațional în străinătate 66 .

Educația și formarea profesională este suficient de flexibilă pentru a se adapta la schimbările dinamice de pe piața muncii

1.Programele de educație și formare profesională oferă o combinație echilibrată de competențe profesionale și tehnice bine aliniate la toate ciclurile economice, locurile de muncă și metodele de lucru aflate în continuă evoluție, precum și competențe esențiale 67 , inclusiv competențe de bază, competențe digitale, transversale și ecologice și alte abilități de viață solide care oferă, pe tot parcursul vieții, un fundament robust pentru reziliență, pentru capacitatea de inserție profesională, pentru incluziunea socială, pentru cetățenia activă și pentru dezvoltarea personală;

2. Programele de educație și formare profesională, ofertele de programe și calificările sunt actualizate în permanență prin utilizarea unor informații solide privind competențele (de exemplu, sisteme de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților, mecanisme de anticipare a nevoilor în materie de competențe, inclusiv la nivel sectorial și regional);

3. Furnizorii de servicii de educație și formare profesională dispun de un grad adecvat de autonomie, de flexibilitate, de sprijin și de finanțare pentru a-și adapta rapid oferta de formare la nevoile evolutive în materie de competențe, la tranziția verde și la cea digitală, precum și la ciclurile economice;

4. Programele de educație și formare profesională de la toate nivelurile includ componente de învățare la locul de muncă, care sunt extinse și prin continuarea educației și formării profesionale; programele de ucenicie 68 sunt dezvoltate în continuare, pentru a consolida ofertele Garanției pentru tineret 69 , și sunt completate de un sprijin adecvat 70 și de măsuri de stabilizare a ofertei de programe de ucenicie și de abordare a provocărilor specifice întreprinderilor mici;

Flexibilitatea și oportunitățile de evoluție se află în centrul educației și formării profesionale

5. Programele de educație și formare profesională sunt personalizate și orientate către cursanți, oferă acces la învățarea față-în-față și digitală sau mixtă, la parcursuri flexibile și modulare care recunosc rezultatele învățării non-formale și informale, și deschid calea către evoluția carierei și a învățării; programele de formare profesională continuă sunt concepute pentru a fi putea fi adaptate rapid la nevoile de perfecționare sau de recalificare ale sectoarelor, ale întreprinderilor sau ale persoanelor.

6. Programele de educație și formare profesională se bazează pe module sau unități de rezultate ale învățării și există mecanisme de validare care permit transferul, recunoașterea și acumularea rezultatelor învățării fiecărei persoane în parte, în vederea obținerii unei calificări, a unei calificări parțiale sau a unui micro-certificat, după caz 71 .

Educația și formarea profesională este un motor al inovării și al creșterii și pregătește terenul pentru tranziția digitală și cea verde, precum și pentru profesiile foarte solicitate.

7. Educația și formarea profesională devine rezilientă prin integrarea în strategiile economice, industriale și de inovare, inclusiv în cele legate de redresare, de tranziția verde și de tranziția digitală. În consecință, oferta de educație și formare profesională continuă trebuie extinsă în mod semnificativ prin promovarea dobândirii de competențe antreprenoriale, digitale și ecologice pentru a răspunde cererii.

8. Centrele de excelență profesională acționează drept catalizatori pentru investițiile întreprinderilor locale, sprijinind redresarea, tranziția verde, tranziția digitală, inovarea la nivel european și regional și strategiile de specializare inteligentă, dezvoltarea educației și formării profesionale la niveluri de calificare superioare (nivelurile CEC 5-8) și furnizând servicii inovatoare, precum clustere și incubatoare de afaceri pentru întreprinderile nou-înființate și inovări tehnologice pentru IMM-uri, precum și soluții inovatoare de recalificare pentru lucrătorii care riscă să fie disponibilizați.

9. Instituțiile de educație și formare profesională au acces la o infrastructură de ultimă generație, au instituit strategii de digitalizare 72 și includ sustenabilitatea socială și durabilitatea mediului în programele și în managementul lor organizațional, contribuind astfel la punerea în aplicare a obiectivelor de dezvoltare durabilă ale ONU.

Educația și formarea profesională este o opțiune atractivă bazată pe furnizarea modernă și digitalizată a cursurilor de formare/competențelor

10. Programele de educație și formare profesională superioare de la nivelurile 5-8 din cadrul CEC sunt dezvoltate și mai mult, pentru a răspunde unei nevoi din ce în ce mai mari de competențe profesionale superioare.

11. Educația și formarea profesională este integrată în procesul de învățare pe tot parcursul vieții și există legături flexibile și permeabile între educația și formarea profesională (atât inițială, cât și continuă), învățământul general și învățământul superior;

12. Programele de educație și formare profesională sunt furnizate prin intermediul unei combinații adecvate de medii de învățare deschise, digitale și participative, incluzând locuri de muncă favorabile învățării, și sunt sprijinite de infrastructuri, echipamente și tehnologii moderne și accesibile, precum și de instrumente și metode pedagogice versatile, mai ales realitatea virtuală și augmentată și simulatoare bazate pe TIC, care sporesc accesibilitatea și eficiența furnizării programelor de formare, inclusiv pentru întreprinderile mici 73 .

13. Profesorii, formatorii și cadrele de conducere din educația și formarea profesională urmează o dezvoltare profesională inițială și continuă, pentru: furnizarea unei formări de înaltă calitate, promovarea competențelor tehnice și digitale și a unor metode inovatoare de formare eficace, lucrul cu instrumente de învățare digitală și în medii diverse și multiculturale. Parcursurile lor profesionale devin mai atractive datorită unor abordări de recrutare mai ample, a oportunităților profesionale sporite, de exemplu ca profesori/formatori hibrizi 74 , precum și a cooperării consolidate dintre profesorii/formatorii din învățământul profesional și întreprinderi.

14. Strategiile de internaționalizare sprijină o abordare strategică a cooperării internaționale în domeniul educației și formării profesionale, inclusiv în regiunile de frontieră ale UE; aceste strategii promovează la nivel mondial practicile naționale de succes, precum și participarea la concursuri internaționale de competențe.

15. Există oportunități de mobilitate în scop educațional a cursanților și a personalului din cadrul educației și formării profesionale, inclusiv mobilitatea virtuală, mobilitatea de lungă durată și mobilitatea către țări terțe, care sunt facilitate de utilizarea și recunoașterea unităților de rezultate ale învățării și a instrumentelor europene relevante 75 .

16. Furnizarea unor informații clare și ușor de utilizat privind oportunitățile de învățare și profesionale, precum și oportunitățile de validare, din întreaga UE este asigurată prin servicii de orientare pe tot parcursul vieții de înaltă calitate, care utilizează pe deplin serviciile digitale.

Educația și formarea profesională promovează egalitatea de șanse

17. Programele EFP sunt incluzive pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi persoanele cu handicap, adulții cu nivel scăzut de calificare, minoritățile etnice și rasiale, inclusiv persoanele de etnie romă, persoanele care provin din familii de migranți și persoanele care dispun de mai puține oportunități din cauza poziției geografice îndepărtate; măsurile specifice și formatele flexibile de formare previn părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare și sprijină tranziția de la școală la muncă.

18. Programele EFP pot fi accesate prin intermediul platformelor de învățare digitală, cu ajutorul unor instrumente, a unor dispozitive și a conexiunii la internet, în special pentru grupurile vulnerabile și pentru persoanele din zone rurale sau îndepărtate.

19. Măsurile specifice promovează echilibrul de gen în profesiile tradițional „masculine” sau „feminine” și abordează, împreună, stereotipurile legate de gen și alte tipuri de stereotipuri;

Educația și formarea profesională se bazează pe o cultură de asigurare a calității

20. Cadrul european de referință pentru asigurarea calității (cadrul EQAVET), descris în anexa II, este integrat în sistemele naționale de asigurare a calității, atât pentru educația și formarea profesională inițială, cât și pentru cea continuă; el include educația și formarea profesională în toate mediile de învățare (cum ar fi învățarea în școli și învățarea la locul de muncă, inclusiv schemele de ucenicie) și pentru toate tipurile de învățare (digitală, față-în-față sau mixtă), pusă la dispoziție atât de furnizori publici, cât și de furnizori privați, și se bazează pe un set de indicatori comuni pentru asigurarea calității în cadrul educației și formării profesionale, aplicați atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor, enumerați în anexa II.

21. Un punct național de referință pentru asigurarea calității în cadrul educației și formării profesionale reunește în continuare toate părțile interesate relevante la nivel național și regional, pentru:

- a lua inițiative concrete pentru implementarea și dezvoltarea în continuare a cadrului EQAVET;
- a informa și mobiliza o gamă largă de părți interesate, inclusiv centre de excelență profesională, în vederea contribuției la implementarea cadrului EQAVET;
- a sprijini autoevaluarea ca metodă complementară și eficace de asigurare a calității, pentru a permite măsurarea succesului și identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri, inclusiv în ceea ce privește pregătirea digitală a sistemelor și instituțiilor EFP;
- a participa activ la Rețeaua europeană de asigurare a calității în educație și formare profesională;
- a furniza o descriere actualizată a mecanismelor naționale de asigurare a calității bazate pe cadrul EQAVET;
- a se angaja în evaluări inter pares 76 la nivelul UE în ceea ce privește asigurarea calității, pentru a spori transparența și consecvența modalităților de asigurare a calității și pentru a consolida încrederea dintre statele membre;

Punerea în aplicare la nivel național

Se recomandă ca statele membre să ia măsuri pentru punerea în aplicare a acestei politici la nivel național, împreună cu partenerii sociali și cu alte părți interesate relevante. În acest sens, statele membre trebuie:

22. Să asigure existența unor parteneriate public-private durabile pentru guvernarea educației și formării profesionale. Să implice partenerii sociali și toate părțile interesate, inclusiv instituțiile de educație și formare profesională, industriile și întreprinderile de toate dimensiunile, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, organismele intermediare precum camerele de industrie, de comerț și de meserii, organizațiile profesionale și sectoriale, coordonatorii naționali ai Garanției pentru tineret, ai FSE și ai altor inițiative ale UE, sectorul tehnologiilor informației, centrele de excelență profesională, clusterelor, organizațiile cursanților și ale părinților, precum și autoritățile locale, regionale și naționale. Să promoveze aceste parteneriate la nivel regional și sectorial.

23. Să utilizeze în mod optim instrumentele europene de asigurare a transparenței, precum Cadrul european al calificărilor, Sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii (ECTS), Europass și clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), să faciliteze recunoașterea reciprocă automată a calificărilor integrale sau parțiale, a micro-certificatelor și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate⁷⁷, să permită cursanților să utilizeze diversele caracteristici ale Europass (de exemplu, să își înregistreze experiența, competențele și calificările într-un profil online care să servească la orientarea profesională, la obținerea de certificate semnate digital, să efectueze căutări și să primească sugestii de oportunități de învățare și de angajare, de calificări, de validare, de recunoaștere etc.).

24. Să utilizeze în mod optim fondurile și instrumentele Uniunii Europene care sprijină reformele și/sau investițiile din domeniul educației și formării profesionale, inclusiv în ceea ce privește digitalizarea și durabilitatea mediului, cum ar fi „Next Generation EU” (Mecanismul de redresare și reziliență, REACT-UE), Fondul social european+, SURE, Fondul european de dezvoltare regională, InvestEU, Erasmus+, Orizont Europa, Interreg, Europa digitală, Mecanismul pentru o tranziție justă, Fondul european de dezvoltare rurală și Fondul pentru modernizare; să stimuleze noi investiții în educația și formarea profesională, atât din partea sectorului public, cât și din partea sectorului privat.

25. Să definească măsurile care trebuie luate pentru punerea în aplicare a prezentei recomandări la nivel național în termen de un an de la adoptarea acesteia și să urmărească implementarea lor, inclusiv prin alocarea de resurse naționale adecvate și prin punerea unui accent puternic pe integrarea digitalizării și a durabilității mediului în întregul sector EFP.

SALUTĂ INTENȚIA COMISIEI:

de a pune în aplicare politica Uniunii în domeniul educației și formării profesionale, sprijinind acțiunile statelor membre, inclusiv prin:

26. Asigurarea unei guvernante eficace a politicii UE în domeniul educației și formării profesionale, prin intermediul Comitetului consultativ pentru formare profesională tripartit, pe baza unui program de lucru etapizat și în cooperare cu directorii generali pentru educație și formare profesională⁷⁸, cu reprezentanții cursanților și cu furnizorii de servicii de educație și formare profesională.

27. Asigurarea faptului că politica UE în domeniul educației și formării profesionale este pe deplin reflectată în avansarea Planului de redresare al UE, a Pactului verde european și a noii strategii industriale pentru Europa și, de asemenea, că este inclusă în Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței, în Planul de acțiune pentru educația digitală, în cadrul global pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării și în Spațiul european al educației.

28. Consolidarea sprijinului pentru reformele structurale privind ucenicia, prin intermediul serviciului de sprijin pentru ucenicie și prin stimularea în continuare a Alianței europene pentru ucenicii, în sinergie cu Garanția pentru tineret; extinderea treptată a serviciilor de sprijin pentru educația și formarea profesională, în cooperare cu CEDEFOP.

29. Sprijinirea obiectivului de creare treptată și de dezvoltare a 50 de platforme europene ale centrelor de excelență profesională și explorarea profilurilor profesionale de bază europene, ca parte a platformei Europass și completate, acolo unde este posibil, de conținut profesional digital, pentru a facilita mobilitatea cursanților și a lucrătorilor,

recunoașterea automată a calificărilor și dezvoltarea de programe, de calificări și de micro-certificate de educație și formare profesională comune.

30. Sprijinirea unei digitalizări eficace și de calitate a furnizării de EFP, atât pentru învățarea în școli, cât și pentru învățarea la locul de muncă, prin promovarea utilizării cadrelor europene ale competențelor și a instrumentelor de autoevaluare, precum SELFIE ⁷⁹ și prin analizarea fezabilității unui sondaj la nivelul UE pentru școlile EFP.

31. Promovarea educației și formării profesionale europene ca referință mondială pentru dezvoltarea competențelor, inclusiv prin sprijinirea internaționalizării sistemelor de educație și formare profesională în cooperare cu ETF, prin concursuri de competențe și campanii de comunicare având ca scop sporirea atractivității și îmbunătățirea imaginii EFP, precum și prin furnizarea unui acces facil la informații cu privire la educația și formarea profesională și la oportunitățile profesionale aferente, bazându-se pe caracteristicile Europass și dezvoltându-le în continuare.

32. Sprijinirea eforturilor statelor membre de punere în aplicare a prezentei recomandări, consolidarea capacității instituțiilor de educație și formare profesională, inclusiv a digitalizării și a durabilității mediului a acestora, și promovarea cercetării în domeniul EFP atât la nivel național, cât și la nivelul UE, prin finanțare din fondurile și programele relevante ale Uniunii [„Next Generation EU” (Mecanismul de redresare și reziliență, REACT-UE), Fondul social european+, SURE, Fondul european de dezvoltare regională, InvestEU, Erasmus+, Orizont Europa, Interreg, Europa digitală, Mecanismul pentru o tranziție justă, Fondul european de dezvoltare rurală și Fondul pentru modernizare].

33. Asigurarea unei monitorizări calitative și cantitative în conformitate cu obiectivele comune definite în prezenta recomandare, precum și cu alte date relevante, inclusiv date referitoare la investiții, și utilizarea acestor date în semestrul european și în cadrele europene de monitorizare și de raportare relevante, precum și raportarea către Consiliu cu privire la punerea în aplicare a recomandării, la fiecare cinci ani, pe baza monitorizării anuale de către CEDEFOP.

Prezenta recomandare înlocuiește Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET) și Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui sistem european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET).

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Consiliu
Președintele*

(1) Educația și formarea profesională trebuie să fie înțeleasă ca fiind educația și formarea care vizează să înzestreze tinerii și adulții cu cunoștințele, expertiza, abilitățile și/sau competențele necesare în anumite profesii sau, în general, pe piața muncii și care pot fi furnizate în contexte formale și neformale, la toate nivelurile Cadrului european al calificărilor, inclusiv la nivel terțiar.

(2) Comunicarea Comisiei „O Europă socială puternică pentru tranziții juste”, COM(2020) 14 final.

(3) https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

(4) Previiziunile economice europene din primăvara anului 2020. Documentul instituțional nr. 125, mai 2020. Comisia Europeană.

(5) Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul absolvenților programelor de educație și formare profesională au crescut treptat, de la 73,7 % în 2009 la 79,5 % în 2018.

- (6) Cum se recomandă, de exemplu, în Comunicarea din 2019 referitoare la o abordare strategică privind impactul substanțelor farmaceutice asupra mediului. https://ec.europa.eu/environment/water/water-dangersub/pdf/strategic_approach_pharmaceuticals_env.PDF
- (7) COM(2020) 274 final.
- (8) COM(2020) 276 final.
- (9) Centrele de excelență profesională sunt menite să fie puncte de referință de nivel mondial pentru formarea în domenii specifice, atât pentru formarea inițială a tinerilor, cât și pentru perfecționarea și recalificarea continuă a adulților, printr-o ofertă flexibilă și actuală de programe de formare care să răspundă nevoilor de competențe ale întreprinderilor. Ele acționează la nivel local, fiind strâns integrate în clusterelor și ecosistemele locale de inovare și reunind o gamă largă de parteneri locali, precum furnizorii de educație și formare profesională, angajatorii, centrele de cercetare, agenții de dezvoltare și serviciile de ocupare a forței de muncă (printre altele), pentru a dezvolta „ecosisteme de competențe” care contribuie la dezvoltarea regională, economică și socială, la inovare și la strategiile de specializare inteligentă.
- (10) Clusterelor industriale sunt grupuri de întreprinderi specializate, deseori IMM-uri, și alte entități de sprijin conexe, aflate în același loc, care cooperează îndeaproape. În Europa există aproximativ 3 000 de cluster specializate, reprezentând 54 de milioane de locuri de muncă. Strategia reînnoită privind politica industrială a UE recunoaște clusterelor ca fiind un instrument puternic de dezvoltare economică pentru sprijinirea pe teren a inovării industriale.
- (11) SELFIE (Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational Technologies) este un instrument gratuit, ușor de utilizat și personalizabil, conceput pentru a ajuta școlile să își evalueze situația în ceea ce privește învățarea în era digitală. El a fost creat de JRC cu scopul de a ajuta școlile să integreze tehnologiile digitale în procesul de predare, de învățare și de evaluare a elevilor. Acest instrument poate evidenția ce funcționează bine, unde sunt necesare îmbunătățiri și care ar trebui să fie prioritățile. Instrumentul este disponibil în prezent în cele 24 de limbi oficiale ale Uniunii Europene, mai multe limbi urmând a fi adăugate în timp. SELFIE colectează – în mod anonim – opiniile elevilor, ale profesorilor și ale cadrelor de conducere școlară cu privire la modul în care este utilizată tehnologia în școala lor. Acest lucru se face cu ajutorul unor întrebări și enunțuri scurte și al unei simple scări de evaluare de la 1 la 5. Enunțurile acoperă domenii precum conducerea, infrastructura, formarea profesorilor și competențele digitale ale elevilor. Rezultatele autoevaluării pot fi utilizate în mod strategic la nivel de sistem sau la nivel instituțional, pentru a implementa investiții ulterioare în infrastructură și în consolidarea capacităților, în conformitate cu lacunele identificate.
- (12) COM(2020) 456 final.
- (13) COM(2020) 408 final.
- (14) COM (2020) 451 final.
- (15) COM (2020) 442 final.
- (16) COM(2020) 98 final.
- (17) COM(2020) 456 final.
- (18) De exemplu, Strategia UE în domeniul biodiversității pentru 2030 [COM(2020) 380 final] evidențiază rolul esențial pe care îl joacă competențele în tranziția verde și în combaterea pierderii biodiversității, punând accentul pe formarea și recalificarea forței de muncă într-o gamă largă de sectoare. Aceasta va contribui, de asemenea, la viitorul plan de acțiune privind reducerea la zero a poluării apei, aerului și solului, în cazul căruia este important să se reunească educația și competențele din diferite domenii, precum mediul și sănătatea, pentru a aborda aceste provocări din ce în ce mai transversale. Strategia „De la fermă la consumator” [COM(2020) 381 final], care are ca scop transformarea modului în care sunt produse alimentele și a modului în care ajung în farfuriile noastre, recunoaște, de asemenea, rolul esențial al cunoștințelor și al orientărilor în sprijinul tranziției.
- (19) COM(2020) 102 final.
- (20) COM(2020) 103 final.
- (21) Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”, COM/2020/152 final.
- (22) JO L 255, 30.9.2005.
- (23) JO L 354, 28.12.2013.
- (24) <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/how-european-countries-manage-apprenticeships-respond-coronavirus-crisis>
- (25) JO C 155, 8.7.2009.

- (26) Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, reuniți la Copenhaga la 29 și 30 noiembrie 2002, privind cooperarea consolidată în domeniul educației și formării profesionale.
- (27) Planul de cooperare sectorială în materie de competențe este o nouă abordare strategică pentru mobilizarea părților interesate în vederea dezvoltării în Europa a unor strategii sectoriale în materie de competențe bazate pe cerere. El oferă o bază solidă pentru lansarea unor eforturi de mai mare amploare. Până în prezent, acest plan a fost introdus ca pilot în fabricația aditivă, în industria autovehiculelor, în sectorul bateriilor, în bioeconomie, în sectorul construcțiilor, în tehnologiile de apărare, în digitalizarea lanțului valoric al energiei și în industriile mari consumatoare de energie, în industria spațială, în tehnologiile maritime, în transportul maritim, în microelectronică, în industria siderurgică, în sectorul textile-îmbrăcăminte-încălțăminte-pielărie și în sectorul turismului.
- (28) JO C 155, 8.7.2009.
- (29) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>
- (30) Este probabil ca impactul pandemiei de COVID-19 să încetinească realizarea obiectivelor în primii ani, însă odată cu redresarea, se preconizează că progresele în direcția atingerii acestor obiective se vor accelera.
- (31) Acest procent va include grupa persoanelor în vârstă de 20-34 de ani care au absolvit cel puțin un nivel superior de învățământ secundar și au părăsit sistemul de educație și formare cu 1-3 ani în urmă.
- (32) Acest procent va include grupa persoanelor în vârstă de 15-34 de ani care au părăsit sistemul de educație și formare cu 1-3 ani în urmă. Indicatorul se va baza pe datele care vor fi colectate începând din 2021 în cadrul anchetei UE asupra forței de muncă.
- (33) Acest procent va fi măsurat ca ponderea cursanților mobili într-un an calendaristic, ca proporție dintr-o cohortă de absolvenți de EFP din același an. Indicatorul se va baza pe datele privind mobilitatea obținute din datele Erasmus+ și din datele privind absolvenții de EFP obținute din UOE. În plus, acolo unde este cazul, pentru a completa datele din programul Erasmus+ ar putea fi folosite și datele din cadrul programelor de mobilitate ale autorităților naționale.
- (34) Printre abilitățile de viață se pot număra reziliența, educația în domeniul mass-mediei, competența civică, educația financiară, în domeniul mediului și în domeniul sănătății. Societățile deschise și democratice depind de cetățenii activi care pot discerne informații din diverse surse, pot identifica dezinformarea, pot lua decizii în cunoștință de cauză, sunt rezilienți și acționează în mod responsabil.
- (35) Concursurile de competențe sporesc vizibilitatea și recunoașterea persoanelor calificate și arată cât de importante sunt competențele pentru realizarea creșterii economice și a succesului personal. Ele stabilesc standarde înalte de excelență privind competențele în diverse profesii și măsoară atingerea acestor standarde prin intermediul concursurilor. Ele inspiră tinerii concurenți să atingă noi înălțimi, ajutându-i să își transforme pasiunea într-o profesie.
- (36) Ca acțiune subsecventă fundamentală a Recomandării Consiliului privind un Cadru european pentru programe de ucenicie de calitate și eficiente, Comisia a lansat, în noiembrie 2018, un serviciu de sprijin pentru ucenicie. Scopul acestuia este de a sprijini membrii Alianței europene pentru ucenicii să depună eforturi în direcția unor programe de ucenicie mai numeroase și mai bune, prin intermediul unei platforme de cunoaștere și a unui punct central pentru cooperarea în rețea. De asemenea, acest serviciu include învățarea comparativă, o metodologie care combină evaluarea comparativă cu învățarea reciprocă și care oferă un proces structurat pentru învățarea reciprocă în rândul statelor membre în ceea ce privește îmbunătățirea sistemelor lor de ucenicie.
- (37) Aceasta se referă atât la dimensiunea europeană, cât și la cea neeuropeană. Platformele internaționale ale CdEP-urilor trebuie să includă țările UE și pot include și alte țări, în măsura în care participarea lor aduce o valoare adăugată platformei.
- (38) JO C 326, 26.10.2012.
- (39) <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>
- (40) Doc. 13129/17.
- (41) COM(2019) 640 final.
- (42) COM(2020) 14 final.
- (43) COM(2020) 274 final.
- (44) COM(2020) 102 final.
- (45) COM(2020) 98 final.
- (46) COM(2020) 380 final.
- (47) COM(2020) 103 final.

- (48) Sondaj SAFE 2019, https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html
- (49) Raport al BEI privind investițiile 2018/2019, <https://www.eib.org/en/publications/investment-report-2018>
- (50) COM(2020) 152 final.
- (51) COM(2020) 442 final.
- (52) JO C 120, 26.4.2013, p. 1-6.
- (53) JO C 13, 18.1.2003.
- (54) <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communicue>
- (55) https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf
- (56) JO C 417, 15.12.2015, p. 25-35.
- (57) COM(2016) 381 final.
- (58) JO C 155, 8.7.2009.
- (59) JO C 155, 8.7.2009 JO C 155, 8.7.2009 .
- (60) JO C 153, 2.5.2018.
- (61) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>
- (62) JO L 255, 30.9.2005.
- (63) JO L 354, 28.12.2013.
- (64) Acest procent va include grupa persoanelor în vârstă de 20-34 de ani care au absolvit cel puțin un nivel superior de învățământ secundar și au părăsit sistemul de educație cu 1-3 ani în urmă.
- (65) Acest procent va include grupa persoanelor în vârstă de 15-34 de ani care au părăsit sistemul de educație și formare cu 1-3 ani în urmă. Indicatorul se va baza pe datele care vor fi colectate începând din 2021 în cadrul anchetei UE asupra forței de muncă.
- (66) Acest procent va fi măsurat ca ponderea cursanților mobili într-un an calendaristic, ca proporție dintr-o cohortă de absolvenți de EFP din același an. Indicatorul se va baza pe datele privind mobilitatea obținute din datele Erasmus+ și din datele privind absolvenții de EFP obținute din UOE. În plus, acolo unde este cazul, pentru a completa datele din programul Erasmus+ ar putea fi folosite și datele din cadrul programelor de mobilitate ale autorităților naționale.
- (67) Astfel cum sunt definite în Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.
- (68) Astfel cum sunt definite în Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace.
- (69) Astfel cum sunt definite în Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea Garanției pentru tineret.
- (70) Printre acestea s-a putea număra centrele de formare între întreprinderi.
- (71) În conformitate cu Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale.
- (72) De exemplu, instrumentul de auto-reflecție SELFIE sprijină instituțiile EFP în ceea ce privește utilizarea tehnologiilor digitale pentru predare și pentru învățare, precum și îmbunătățirea cooperării lor cu angajatorii în cadrul schemelor de învățare la locul de muncă.
- (73) Printre acestea se mai pot număra predarea colaborativă, învățarea interdisciplinară și bazată pe proiecte și noi metode de organizare în instituțiile de formare și în întreprinderi, precum și inteligența artificială.
- (74) Profesorii/formatorii hibrizi sunt un tip de personal care lucrează cu fracțiune de normă în cadrul unei întreprinderi și cu fracțiune de normă ca profesor într-o școală profesională sau într-un centru profesional. Această abordare are potențialul de a contribui la modalități mai ferme de cooperare între școlile EFP și întreprinderi, într-un mod mai structurat și mai frecvent. Profesorii hibrizi pot aduce inovarea necesară în mediul școlar și pot soluționa problema penuriei din ce în ce mai mari de profesori din învățământul profesional și a îmbătrânirii acestei populații de profesori. Acest concept oferă perspective profesionale interesante pentru persoanele în cauză și generează beneficii atât pentru școli, cât și pentru întreprinderi, printre altele prin faptul că acestea împart costurile salariale.
- (75) De exemplu, modele pentru memorandumul de înțelegere și pentru contractul de studii.
- (76) O evaluare inter pares este un tip de activitate de învățare reciprocă cu obiectivul de a sprijini îmbunătățirea și transparența modalităților de asigurare a calității la nivel de sistem, pe baza unei metodologii specifice care urmează să fie elaborată de Rețeaua europeană de asigurare a calității în educație și formare profesională.

(77) În conformitate cu Recomandarea Consiliului din 26 noiembrie 2018 privind promovarea recunoașterii reciproce automate a calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior și a celor dobândite ca urmare a absolvirii unui ciclu secundar superior de învățământ și formare, precum și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate.

(78) Directorii generali pentru educație și formare profesională sunt desemnați de statele membre; Comisia ține la zi lista acestora, pe baza informațiilor furnizate de statele membre.

(79) https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital/about-selfie_ro



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 1.7.2020
COM(2020) 275 final

ANEXE
la Propunerea de
RECOMANDARE A CONSILIULUI
privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate
socială și reziliență
{SWD(2020) 123 final}

ANEXA I Acte juridice relevante în domeniul competențelor, educației și formării

1. Decizia Consiliului din 2 aprilie 1963 de stabilire a principiilor generale pentru punerea în aplicare a unei politici de formare profesională comune 1 .

2. Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale 2 invită statele membre să instituie mecanisme de validare a învățării non-formale și informale care să permită persoanelor să obțină calificări conforme cu standardele convenite ce sunt identice sau echivalente cu standardele privind calificările obținute prin intermediul programelor de educație formală.

3. Raportul comun al Consiliului și al Comisiei din 15 decembrie 2015 privind punerea în aplicare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) a stabilit drept priorități în domeniul învățării în rândul adulților, printre altele, furnizarea de competențe de alfabetizare, numerice și digitale, precum și a unui număr suficient de oportunități care să le dea o a doua șansă celor fără calificări corespunzătoare nivelului 4 din CEC și să le permită să obțină o calificare CEC recunoscută 3 . Acest raport comun include, de asemenea, obiective pe termen mediu privind educația și formarea profesională, inclusiv îmbunătățirea accesului la calificări pentru toți prin intermediul unor sisteme de educație și formare profesională mai flexibile și mai permeabile, în special oferind servicii de orientare eficiente și integrate și făcând posibilă validarea învățării non-formale și informale.

4.Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți 4 invită statele membre să sporească accesul la oportunitățile de învățare de calitate oferite adulților cu nivel scăzut de calificare și să îmbunătățească utilizarea acestora, în trei etape esențiale: evaluarea competențelor, ofertă de învățare adaptată și validarea și recunoașterea competențelor dobândite.

5.Recomandarea Consiliului din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor (CEC) pentru învățarea pe tot parcursul vieții 5 asigură fundamentarea calificărilor cu nivel CEC pe principii comune de asigurare a calității (anexa IV la Recomandarea privind CEC) și utilizarea unor principii comune pentru sistemele de credite atunci când calificările cu nivel CEC se bazează pe credite (anexa V la Recomandarea privind CEC).

6.Recomandarea Consiliului din 20 noiembrie 2017 privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților 6 invită statele membre să îmbunătățească disponibilitatea și calitatea datelor referitoare la educația și formarea profesională, precum și la rezultatele absolvenților învățământului superior, până în 2020.

7.Decizia (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului din 18 aprilie 2018 privind un cadru comun pentru furnizarea unor servicii mai bune pentru aptitudini și calificări (Europass) 7 instituie o platformă care va sprijini documentarea și descrierea competențelor și calificărilor și oferă utilizatorilor (de exemplu, persoane în căutarea unui loc de muncă, cursanți) un instrument de portofoliu electronic pentru a stoca informații cu privire la competențele și calificările lor, precum și pentru a crea CV-uri și candidaturi la locuri de muncă. De asemenea, această platformă va servi drept portal web cu informații privind calificările și sistemele de calificare, orientările, validarea, recunoașterea și alte subiecte legate de competențe și de calificări. Noul serviciu Europass va sprijini, de asemenea, utilizarea serviciilor de autentificare (de exemplu, semnăturile/certIFICATELE digitale).

8.Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții 8 subliniază necesitatea de a aborda dezvoltarea de competențe-cheie într-o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții și de a asigura sprijin la toate nivelurile de educație, de formare și de învățare, inclusiv prin dezvoltarea în continuare a educației și formării profesionale inițiale și continue.

9.Recomandarea Consiliului din 26 noiembrie 2018 privind promovarea recunoașterii reciproce automate a calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior și a celor dobândite ca urmare a absolvirii unui ciclu secundar superior de învățământ și formare, precum și a rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate 9 invită statele membre să pună în aplicare etapele necesare pentru realizarea, până în 2025, a obiectivului de recunoaștere automată a calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior și a celor dobândite în cadrul învățământului secundar superior, precum și recunoașterea rezultatelor perioadelor de învățare în vederea realizării unui spațiu european al educației. Această recomandare subliniază necesitatea de a dezvolta în continuare instrumente de asigurare a calității în domeniul educației și formării profesionale, în conformitate cu Cadrul european pentru asigurarea calității în educație și formare profesională și cu evoluțiile ulterioare ale acestuia, în vederea promovării transparenței și a consolidării încrederii reciproce în sistemele de învățământ secundar și de formare ale celorlalte state membre. Pentru a facilita mobilitatea și recunoașterea rezultatelor perioadelor de învățare petrecute în străinătate, recomandarea solicită, de asemenea, extinderea utilizării instrumentelor UE dezvoltate în domeniul educației și

formării profesionale, precum cele puse la dispoziție prin intermediul platformei online Europass și prin intermediul memorandumului de înțelegere și al contractului de studii care fac parte din Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională.

10. Concluziile Consiliului privind trecerea la o viziune a unui spațiu european al educației 10 subliniază că „inițiativele incluse în conceptul și acțiunile viitoare care urmează să fie propuse și efectuate ca parte a unui Spațiu european al educației [...] ar trebui să includă toate nivelurile și tipurile de educație și formare, inclusiv educația adulților și educația și formarea profesională”.

11. Rezoluția Consiliului privind dezvoltarea în continuare a spațiului european al educației pentru a sprijini sisteme de educație și formare orientate către viitor 11 reamintește că „acest domeniu [trebuie] să fie susținut de o continuitate a învățării pe tot parcursul vieții, de la educația și îngrijirea timpurie a copiilor, continuând cu educația școlară și cu educația și formarea profesională, până la învățământul superior și la învățarea în rândul adulților”.

12. Concluziile Consiliului din 2019 privind punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți 12 subliniază necesitatea de a institui măsuri durabile pe termen lung pentru perfecționarea și recalificarea adulților, ca parte a unei abordări strategice mai largi privind dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții.

13. Concluziile Consiliului din 2019 privind economia bunăstării invită, de asemenea, statele membre să promoveze politici cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții, precum și dezvoltarea competențelor și a aptitudinilor de-a lungul vieții.

14. Comunicarea Comisiei intitulată „Strategia anuală pentru 2020 privind creșterea durabilă” 13 stabilește prioritățile pentru transformarea Uniunii într-o economie durabilă, stimulând dubla tranziție digitală și către o economie verde și transformând economia noastră de piață socială pentru a asigura faptul că Europa rămâne gazda celor mai avansate sisteme de protecție socială din lume și este un centru dinamic de inovare și de spirit antreprenorial competitiv. Ea pune un accent puternic pe necesitatea de a consolida investițiile în competențe și în reforme ale sistemelor de educație și formare.

ANEXA II - Cadrul EQAVET

Partea A. Descriptori orientativi EQAVET

Descriptorii orientativi EQAVET au ca scop sprijinirea statelor membre și a furnizorilor de EFP atunci când implementează cadrul EQAVET. Ei sunt structurați în funcție de etapele ciclului de calitate: Planificare – Implementare – Evaluare – Reexaminare. Acești descriptori pot fi aplicați atât în cazul EFP inițiale, cât și în cel al EFP continue, precum și tuturor mediilor de învățare: învățarea în școli și învățarea la locul de muncă, inclusiv schemele de ucenicie.

Criterii de calitate	Descriptori orientativi la nivel de sistem EFP	Descriptori orientativi la nivel de furnizor de EFP
Planificarea reflectă o viziune strategică împărtășită de părțile interesate relevante și include scopuri/obiective și acțiuni explicite, precum și indicatori expliciți	Scopurile/obiectivele EFP sunt descrise pe termen mediu și lung și sunt legate de obiectivele de dezvoltare durabilă europene, ținând seama de considerentele de durabilitate a mediului Partenerii sociali și toate celelalte părți interesate relevante participă la stabilirea scopurilor și obiectivelor EFP la diferite niveluri Țintele sunt stabilite și monitorizate prin intermediul indicatorilor specifici (criterii de succes) Au fost instituite mecanisme și proceduri pentru a identifica nevoile în materie de formare ale pieței muncii și ale societății A fost elaborată o politică de informare pentru a asigura prezentarea optimă a rezultatelor/efectelor în materie de calitate, sub rezerva respectării cerințelor naționale/regionale privind protecția datelor Au fost definite standarde și orientări pentru recunoașterea, validarea și certificarea competențelor individuale Calificările EFP sunt descrise folosind rezultatele învățării	Scopurile/obiectivele politicii europene, naționale și regionale în domeniul EFP se reflectă în țințele locale stabilite de furnizorii de EFP Sunt stabilite și monitorizate scopuri/obiective și ținte explicite, iar programele sunt concepute pentru a le îndeplini Au loc consultări continue cu partenerii sociali și cu toate celelalte părți interesate relevante, pentru identificarea nevoilor locale/individuale specifice Au fost împărțite în mod explicit responsabilitățile în ceea ce privește managementul și dezvoltarea calității Există o implicare timpurie a personalului în planificare, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea calității Furnizorii planifică inițiative de cooperare cu părțile interesate relevante Părțile interesate relevante participă la procesul de analizare a nevoilor locale Furnizorii de EFP dețin un sistem explicit și transparent de asigurare a calității Sunt desemnate măsuri pentru a asigura respectarea normelor de protecție a datelor

	Sunt stabilite mecanisme pentru asigurarea calității concepției, evaluării și reexaminării calificărilor Programele EFP sunt concepute pentru a permite parcursuri de învățare flexibile și pentru a răspunde rapid nevoilor în schimbare ale pieței muncii	
Planurile de punere în aplicare sunt elaborate în consultare cu părțile interesate și includ principii explicite	Planurile de punere în aplicare sunt stabilite în colaborare cu partenerii sociali, cu furnizorii de EFP și cu alte părți interesate relevante de la diferitele niveluri implicate Planurile de punere în aplicare includ analiza resurselor necesare, a capacităților utilizatorilor și a instrumentelor și orientărilor necesare pentru sprijin Au fost elaborate orientări și standarde privind punerea în aplicare la diferite niveluri Aceste orientări și standarde includ evaluarea, validarea și certificarea calificărilor Planurile de punere în aplicare includ sprijin specific pentru formarea profesorilor și a formatorilor, inclusiv în ceea ce privește competențele digitale și durabilitatea mediului Responsabilitățile furnizorilor de EFP în cadrul procesului de punere în aplicare sunt descrise în mod explicit și sunt transparente A fost creat un cadru național și/sau regional pentru asigurarea calității, care include orientări și standarde de calitate la nivelul furnizorilor de EFP, pentru promovarea ameliorării continue și a autoreglementării	Resursele sunt pregătite/alocate intern în mod corespunzător, pentru a se atinge obiectivele stabilite în planurile de punere în aplicare Parteneriatele relevante și incluzive, inclusiv cele încheiate între profesori și formatori, sunt sprijinite în mod explicit pentru a pune în aplicare acțiunile planificate Planul strategic pentru dezvoltarea competențelor personalului specifică nevoile de formare ale profesorilor și ale formatorilor Personalul participă la activități periodice de formare și dezvoltă cooperarea cu părțile interesate externe relevante pentru a sprijini dezvoltarea capacităților și îmbunătățirea calității și pentru a spori performanțele Programele furnizorilor de EFP permit cursanților să obțină rezultatele preconizate ale învățării și să fie implicați în procesul de învățare Furnizorii de EFP răspund nevoilor de învățare ale fiecărei persoane prin utilizarea unei abordări centrate pe cursanți, care permite acestora din urmă să obțină rezultatele preconizate ale învățării Furnizorii de EFP promovează inovarea în domeniul metodelor de predare și de învățare, atât la școală, cât și la locul de muncă, cu ajutorul tehnologiilor digitale și a instrumentelor de învățare online Furnizorii de EFP utilizează metode valabile, precise și fiabile de evaluare a rezultatelor învățării fiecărei persoane

Se realizează în mod regulat o evaluare a rezultatelor și a proceselor, care este sprijinită prin măsurare	A fost creată o metodologie de evaluare, cuprinzând evaluarea internă și externă Implicarea părților interesate în procesul de evaluare și de monitorizare este convenită și descrisă clar Standardele și procesele naționale/regionale pentru îmbunătățirea și asigurarea calității sunt relevante și proporționale cu nevoile din sectorul respectiv Sistemele sunt supuse autoevaluării, reexaminării interne și externe, după caz Sunt implementate sisteme de avertizare timpurie Se aplică indicatori de performanță Se colectează regulat date relevante și coerente pentru măsurarea succesului și identificarea domeniilor unde sunt necesare îmbunătățiri. Sunt create metodologii corespunzătoare de colectare a datelor, de exemplu chestionare și indicatori/unități metrice	Se realizează periodic o autoapreciere/autoevaluare în temeiul reglementărilor/cadrelor naționale și regionale sau la inițiativa furnizorilor de EFP, care să includă, de asemenea, pregătirea digitală și aspectele legate de durabilitatea mediului în instituțiile EFP Evaluarea și reexaminarea acoperă procesele și rezultatele/efectele educației și formării, incluzând evaluarea satisfacției cursantului, precum și a performanței și satisfacției personalului Evaluarea și reexaminarea includ colectarea și utilizarea de date, precum și mecanisme adecvate și eficiente de implicare a părților interesate interne și externe Sunt implementate sisteme de avertizare timpurie
Reexaminarea	Sunt definite și utilizate proceduri, mecanisme și instrumente pentru realizarea reexaminărilor, în vederea îmbunătățirii calității furnizării la toate nivelurile Procesele sunt reexaminare periodic și se elaborează planuri de acțiune. Sistemele sunt adaptate în consecință Informațiile privind rezultatele evaluării sunt făcute publice	Se înregistrează feedback-ul cursanților cu privire la experiențele lor individuale de învățare și la mediul de învățare și de predare. Împreună cu feedback-ul din partea profesorilor, a formatorilor și a tuturor celorlalte părți interesate relevante, acesta este utilizat ca informații pentru acțiuni suplimentare Informațiile privind rezultatele reexaminării sunt puse la dispoziția publicului larg Procedurile referitoare la feedback și la reexaminare fac parte dintr-un proces de învățare strategic din cadrul organizației, sprijină dezvoltarea furnizării de servicii de înaltă calitate și îmbunătățesc oportunitățile pentru cursanți

		Rezultatele/efectele procesului de evaluare sunt discutate cu părțile interesate relevante și sunt elaborate planuri de acțiune corespunzătoare
--	--	---

Partea B. Setul de indicatori EQAVET de referință

Prezenta secțiune definește un set de indicatori de referință care pot fi utilizați pentru a sprijini evaluarea și îmbunătățirea calității sistemelor EFP naționale/regionale și/sau a furnizorilor de EFP atunci când implementează cadrul EQAVET.

Indicator	Tip de indicator	Scopul politici
Indicatori generali pentru asigurarea calității		
Numărul 1		
Relevanța sistemelor de asigurare a calității pentru furnizorii de EFP: (a) proporția furnizorilor care aplică sisteme interne pentru asigurarea calității definite prin lege/din proprie inițiativă (b) proporția furnizorilor de EFP acreditați	Indicator de context/de intrare	Promovarea unei culturi de îmbunătățire a calității la nivelul furnizorilor de EFP Sporirea transparenței cu privire la calitatea formării Îmbunătățirea încrederii reciproce în ceea ce privește furnizarea serviciilor de formare
Numărul 2		
Investiția în formarea profesorilor și a formatorilor: (a) numărul profesorilor și al formatorilor care participă la activități de formare complementară (b) cuantumul fondurilor investite, inclusiv pentru competențe digitale	Indicator de intrare/de proces	Promovarea responsabilizării profesorilor și a formatorilor în procesul dezvoltării calității EFP Îmbunătățirea capacității EFP de a răspunde cererilor în schimbare ale pieței muncii Dezvoltarea capacităților individuale de învățare Îmbunătățirea rezultatelor cursanților
Indicatori de sprijin al obiectivelor de calitate pentru politicile EFP		
Numărul 3		
Rata participării la programele EFP: Numărul participanților la programele de EFP 14, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale 15	Indicator de intrare/de proces/de ieșire	Obținerea de informații de bază privind atractivitatea EFP, la nivel de sistem EFP și la nivel de furnizor EFP Sprijinirea obiectivului de sporire a accesului la EFP, inclusiv pentru grupurile defavorizate
Numărul 4		
Rata de finalizare a programelor EFP: Numărul persoanelor care au încheiat cu succes/au abandonat programele EFP, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale	Indicator de proces/de ieșire/de rezultat	Obținerea de informații de bază privind realizările educaționale și calitatea proceselor de formare Calcularea ratelor de abandon comparativ cu ratele de participare

		Sprijinirea finalizării cu succes ca unul din obiectivele principale privind calitatea în cadrul EFP Sprijinirea furnizării de servicii de formare adecvate, inclusiv pentru grupurile defavorizate
Numărul 5		
Rata de plasare după finalizarea programelor EFP: (a) destinația cursanților EFP într-un anumit moment de la încheierea perioadei de formare, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale 16 (b) proporția cursanților angajați într-un anumit moment de la încheierea perioadei de formare, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale	Indicator de rezultat	Sprijinirea capacității de inserție profesională Îmbunătățirea capacității EFP de a răspunde cererilor în schimbare de pe piața muncii Sprijinirea furnizării de servicii de formare adecvate, inclusiv pentru grupurile defavorizate
Numărul 6		
Utilizarea competențelor dobândite la locul de muncă: (a) informații privind ocupația persoanelor după încheierea perioadei de formare, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale (b) nivelul de satisfacție a persoanelor și a angajatorilor față de aptitudinile/competențele dobândite	Indicator de rezultat (mix de date calitative și cantitative)	Sporirea capacității de inserție profesională Îmbunătățirea capacității EFP de a răspunde cererilor în schimbare de pe piața muncii Sprijinirea furnizării de servicii de formare adecvate, inclusiv pentru grupurile defavorizate
Informații contextuale		
Numărul 7		
Rata șomajului 17 în funcție de criterii individuale	Indicator de context	Informații contextuale privind procesul decizional politic la nivel de sistem EFP
Numărul 8		
Prevalența grupurilor vulnerabile: (a) procentajul participanților la EFP clasificați ca grupuri dezavantajate (într-o regiune sau arie de proveniență definită) în funcție de vârstă și de gen; (b) rata succesului grupurilor dezavantajate în funcție de vârstă și de gen.	Indicator de context	Informații contextuale privind procesul decizional politic la nivel de sistem EFP Sprijinirea accesului la EFP al grupurilor dezavantajate Sprijinirea furnizării unor servicii de formare adaptate pentru grupurile defavorizate
Numărul 9		

Mecanisme de identificare a nevoilor de formare de pe piața muncii (a) informații privind mecanismele instituite pentru identificarea cererilor în schimbare la diferite niveluri (b) dovezi privind utilizarea acestor mecanisme și eficacitatea lor	Indicator de context/de intrare (informație calitativă)	Îmbunătățirea capacității EFP de a răspunde cererilor în schimbare de pe piața muncii Sprijinirea capacității de inserție profesională
Numărul 10		
Scheme utilizate pentru promovarea unui acces mai bun la EFP și pentru a oferi îndrumare cursanților (potențiali) din cadrul EFP: (a) informații privind schemele existente la diferite niveluri (b) dovezi ale eficacității acestora	Indicator de proces (informație calitativă)	Promovarea accesului la EFP, inclusiv pentru grupurile defavorizate Furnizarea de îndrumare cursanților (potențiali) din cadrul EFP Sprijinirea furnizării unor servicii de formare adaptate

(1) JO : JOP_1963_063_R_1338_01

(2) JO C 398, 22.12.2012.

(3) A se vedea anexa II la CEC privind descriptorii care definesc nivelurile din Cadrul european al calificărilor.

(4) JO C 484, 24.12.2016.

(5) JO C 189, 15.6.2017.

(6) JO C 423, 9.12.2017.

(7) JO L 112, 2.5.2018.

(8) JO C 189, 4.6.2018.

(9) JO C 444, 10.12.2018.

(10) JO C 195, 7.6.2018, p. 7-10.

(11) JO C 389, 18.11.2019, p. 1-6.

(12) JO C 189, 5.6.2019.

(13) COM(2019) 650 final.

(14) În cazul FPI: pentru ca un cursant să fie considerat participant, este necesară o perioadă de șase săptămâni de formare. Pentru învățarea de-a lungul vieții: procentajul populației admise la programele EFP formale.

(15) În afara informațiilor de bază privind genul și vârsta, pot fi aplicate și alte criterii sociale, de exemplu persoanele care părăsesc timpuriu școala, cel mai ridicat nivel de studii finalizat, migranții, persoanele cu handicap, durata șomajului etc.

(16) În cazul FPI: inclusiv informații privind destinația cursanților care au abandonat studiul.

(17) Definiție potrivit OIM: persoane cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani fără un loc de muncă, care caută activ un loc de muncă și sunt pregătite să înceapă să lucreze.