

# Raport general

cu privire la cadrul instituțional pentru  
învățarea pe tot parcursul vieții din România

Studiu elaborat de **Centrul Pentru Studiul Democrației**  
pentru **Confederația Patronală Concordia**

2023



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



---

© Copyright *Centrul Pentru Studiul Democrației, Confederația Patronală Concordia*



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# Cuprins

<b>01. Învățarea pe tot parcursul vieții – conceptualizare .....</b>	<b>4</b>
<b>02. Măsuri și programe de referință la nivel european.....</b>	<b>8</b>
<b>03. Învățarea continuă în România - cadrul legislativ, măsuri, acțiuni, actori implicați .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Cadrul normativ - Pachetul de legi ”România Educată”, Legea Educației 1/2011, acte normative complementare, actori relevanți .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1.2 Pachetul de legi ale educației „România Educată” .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1.3. Legea Învățământului Preuniversitar.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.4 Legea Învățământului Superior .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.5 Legea Educației nr. 1/2011 (Legea 1/2011).....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Strategii naționale privind învățarea pe tot parcursul vieții.....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.1 Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții (2015-2020) .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.2 Strategia națională de formare a adulților 2023-2027 .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3. Alți actori relevanți .....</b>	<b>23</b>
<b>04. Concluzii .....</b>	<b>29</b>
<b>05. Recomandări.....</b>	<b>30</b>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# 01.

## Învățarea pe tot parcursul vieții – conceptualizare

Termenul **"învățare pe tot parcursul vieții"** ("învățare pe tot parcursul carierei", "învățare continuă") este un concept important în politica educațională și de formare profesională a Uniunii Europene (UE). Acesta derivă din ideea că procesul de învățare ar trebui să aibă loc pe durata întregii vieți a individului, nu doar în perioada de școlarizare inițială sau în timpul formării profesionale inițiale și este privit drept un element cheie pentru a asigura o tranziție justă pentru lucrători în contextul tranzițiilor ecologice și digitale.

În conformitate cu operaționalizarea Eurostat, învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde:

toate activitățile de învățare desfășurate pe tot parcursul vieții cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, abilitățile și competențele, în cadrul perspectivelor personale, civice, sociale sau legate de ocuparea forței de muncă. Intenția sau scopul de a învăța este punctul care distinge aceste activități de activitățile non învățare, cum ar fi activitățile culturale sau sportive.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong\\_learning\\_\(LLL\)&action=statexp--seat&lang=ro](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_(LLL)&action=statexp--seat&lang=ro)



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Eurostat măsoară participarea în învățarea pe tot parcursul vieții pe baza datelor colectate prin intermediul Sondajului forței de muncă (Labour Force Survey - LFS), completate de Sondajul de educație pentru adulți (Adult Education Survey - AES). Învățarea pentru adulți este identificată ca participarea la educație și formare pentru adulți cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, denumită și învățare pe tot parcursul vieții.

În general, învățarea pentru adulți include toate activitățile de învățare intenționate, fie ele formale, non-formale sau informale. Această învățare se desfășoară în mod continuu, având ca scop îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor participanților. Intenția sau scopul de a învăța este punctul critic care distinge aceste activități de activitățile non-educative, precum activități culturale sau sportive. În ciuda acestei definiții generale, indicatorii de învățare pentru adulți, prezentați în acest raport se referă la participarea la educație și formare formală și non-formală, deoarece este foarte dificil să se înregistreze în mod statistic învățarea informală. Datele referitoare la învățarea informală sunt colectate doar în cadrul AES.

Învățarea pentru adulți reprezintă un aspect important în ceea ce privește digitalizarea și automatizarea pe piața muncii. Angajații trebuie să se adapteze și, de exemplu, să învețe abilități digitale noi și, în unele cazuri, să se recalifice, deoarece unele locuri de muncă vor fi eliminate din cauza dezvoltării tehnologice. Învățarea pentru adulți ar trebui să îmbunătățească angajabilitatea, să stimuleze inovarea, să asigure echitatea socială și să reducă decalajul în abilitățile digitale. Importanța învățării pentru adulți se reflectă în obiectivul la nivelul UE conform căruia, cel puțin 60% dintre toți adulții ar trebui să participe la formare în fiecare an până în 2030. LFS și AES utilizează perioade de referință diferite pentru măsurarea participării la educație și formare. LFS înregistrează participarea la educație și formare în ultimele 4 săptămâni, în timp ce AES acoperă activitățile de învățare din ultimele 12 luni. O măsură cu o perioadă de referință de 12 luni este considerată o măsură mai cuprinzătoare a participării la educație și formare. Cu toate acestea, datele de la AES, care au o perioadă de referință de 12 luni, sunt disponibile doar o dată la 5-6 ani. Prin urmare, datele anuale de 4 săptămâni din LFS au fost alese pentru monitorizarea politicilor. Din 2022 au avut loc modificări, iar LFS colectează și date cu privire la participarea la educație și formare formală și non-formală din ultimele 12 luni, la fiecare doi ani. Aceste noi date LFS sunt supuse unei revizuirii aprofundate a calității. Prin urmare, acest raport prezintă datele disponibile din LFS referitoare la participarea la educație și formare din ultimele 4 săptămâni,





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Împreună cu datele AES din 2016 referitoare la participarea din ultimele 12 luni. Se așteaptă ca datele AES pentru 2022 să devină disponibile spre sfârșitul anului 2023.<sup>2</sup>

În conformitate cu statisticile Eurostat, în 2021, rata de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții era de 11% în UE. Aceasta reprezintă o creștere în comparație cu 2020 (9%) și este aceeași pondere înregistrată în 2019 (întrebarea se referă la participare în ultimele patru săptămâni).<sup>3</sup>

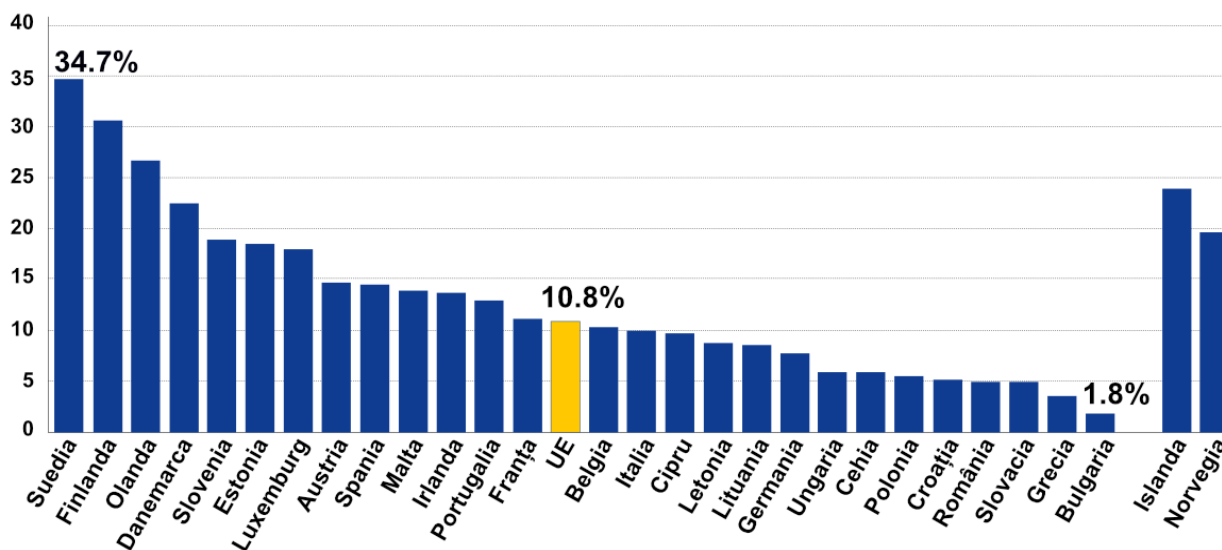
**11%**

## Rata de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții în UE, în 2021

Conform sursei citate, ratele de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții au crescut în mod constant între 2011 și 2021 în aproape toate țările UE, cu excepția Danemarcei (-10 puncte procentuale sau pp) și a Cehiei (-6 pp). Cele mai mari creșteri au fost înregistrate în Țările de Jos (+10 pp), Suedia (+9 pp) și Finlanda (+7 pp). România înregistrează unele din cele mai scăzute

### Participarea adulților la învățare (în ultimele 4 săptămâni), 2021

(% din populația cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani)



<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230130-1>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

valori, cu o pondere de 4,9% a participării adulților la învățare, urmată doar de Slovacia, Grecia și Bulgaria.

**Sursa datelor:** [trng lfse 01](#)

Pentru a putea explica poziția României în statisticile europene și a o putea îmbunătăți, este important să recurgem și la o analiză asupra normelor legislative care stau la baza învățării pe tot parcursul vieții, respectiv la o încercare de mapare a actorilor implicați în implementarea strategiei care vizează acest tip de învățare, a relației dintre aceștia și a performanței lor în raport cu strategia enunțată. Reglementările și politicile privind învățarea continuă sunt specifice fiecărui stat membru al UE, dar sunt influențate și modelate de cadrul legislativ european. Fiecare țară are propria sa legislație națională în acest domeniu, adaptată la nevoile și specificitățile sale. Cu toate acestea, există anumite standarde și principii comune definite la nivel european, care își găsesc reflectarea în politicile și directivele UE. Astfel, legislația și politicile privind învățarea continuă pot varia în funcție de țară, dar există un cadru general de referință la nivelul Uniunii Europene, care promovează dezvoltarea personală și profesională pe tot parcursul vieții. Acesta asigură că toate statele membre își propun să ofere oportunități de învățare și formare pe termen lung, adaptate nevoilor individuale și cerințelor pieței muncii într-un context european mai larg.



**În contextul specific din România,** se constată că **perspectiva asupra învățării pe tot parcursul vieții este mai degrabă formulată în termeni de elaborare a unei viziuni și a unui cadru general, decât în termeni operaționali și specifici,** așa cum ar fi necesar. Cu toate acestea, trebuie menționat că România are obiective definite de Uniunea Europeană în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții (lifelong learning), la care țara noastră trebuie să se alinieze.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# 02.

## Măsuri și programe de referință la nivel european

Uniunea Europeană a stabilit obiective și ținte specifice în domeniul formării adulților, cu scopul de a promova învățarea pe tot parcursul vieții și de a spori competențele și abilitățile adulților.

### Principalele obiective în acest sens includ:

#### Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții

Unul dintre cele mai importante obiective ale UE este acela de a se asigura participarea a cel puțin 60% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani la formare și educație în fiecare an până în 2030, în conformitate cu Agenda Europeană pentru Competențe.

#### Promovarea abilităților digitale

O altă țintă importantă este dezvoltarea competențelor digitale ale adulților. Aceasta vizează asigurarea faptului că adulții dobândesc abilitățile necesare pentru a utiliza tehnologiile digitale, pentru a înțelege informațiile digitale și pentru a participa activ la societatea digitală.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Această țintă este în concordanță cu Agenda Digitală pentru Europa și are în vedere necesitatea de a face față provocărilor aduse de transformarea digitală a economiei și a societății.

### Îmbunătățirea competențelor cheie

UE își propune să sporească competențele adulților în diferite domenii cheie, cum ar fi alfabetizarea, competențele lingvistice, competențele matematice și științifice, competențele digitale, competențele interpersonale și civice. Dezvoltarea acestor competențe este esențială pentru a asigura incluziunea socială, angajabilitatea și participarea activă în societate.

### Promovarea formării continue și non-formale

O altă țintă importantă este facilitarea accesului la formare continuă și non-formală pentru adulți, în vederea dezvoltării personale și profesionale pe tot parcursul vieții. Acest lucru implică crearea de oportunități flexibile de învățare, recunoașterea și validarea competențelor dobândite în afara sistemului formal de educație și promovarea formării, adaptate nevoilor individuale și cerințelor pieței muncii.

Acestea sunt câteva dintre principalele ținte pe care UE și statele membre le-au stabilit pentru promovarea formării adulților. Obiectivele și țintele specifice pot varia în funcție de țară și de nevoile și prioritățile naționale, dar acestea se încadrează într-un cadru comun european pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor adulților.

Uniunea Europeană nu are o lege unică sau un set de legi specifice care guvernează în mod exclusiv învățarea continuă. În schimb, UE utilizează un cadru legislativ vast și o serie de politici publice care susțin și promovează învățarea continuă în statele membre, fie transversal, fie integrate punctual în alte domenii tematice. Dintre acestea, există câteva documente cheie și inițiative care au influențat dezvoltarea învățării continue în cadrul Uniunii Europene, care merită amintite:

**Agenda Europeană pentru Competențe** - lansată în iulie 2020, ca o strategie pe 5 ani, identifică ca obiectiv al UE atingerea până în anul 2030, a unui procent de 60% dintre adulți care să participe la programe de formare în fiecare an. Conform acestei viziuni, deținerea unui set de competențe solide este esențială pentru dezvoltarea profesională și permite mai ușor tranziții profesionale, pentru a răspunde cererii în continuă schimbare de pe piața muncii.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

De asemenea, îmbunătățește incluziunea socială și este benefică pentru competitivitatea economiei.<sup>4</sup> Prezentarea Agendei Europene pentru Competențe conține obiective clar definite și o monitorizare a progresului, fiind în esență, măsurabilă.



Astfel, este de așteptat ca în următorii 5 ani, **230 de milioane de cetățeni europeni să aibă competențe digitale de bază** (o creștere de 25%), și 2 milioane de oameni care sunt în căutarea unui loc de muncă să fi avut o experiență de învățare recentă (o creștere de 82%). În acest sens, agenda cuprinde 12 acțiuni după cum urmează:

- 1. Pactul pentru competențe** – o mobilizare a partenerilor (autorități centrale și locale, companii, parteneri sociali, organizații sectoriale și trans-sectoriale, furnizori de educație și formare, servicii de ocupare) pentru crearea unei oferte mai diverse de oportunități de învățare, inclusiv prin identificarea unor surse de finanțare publice și private. Pactul își propune, de asemenea, să sprijine organizațiile publice și private în ceea ce privește programele de calificare și recalificare (upskilling și reskilling), astfel încât acestea să poată prospera pe parcursul tranziției ecologice și digitale. Membrii pactului au acces la cunoștințe privind nevoile de perfecționare și recalificare, la consultanță privind instrumentele de finanțare relevante pentru stimularea competențelor adulților din regiunile și țările lor și la oportunități de parteneriat în cadrul comunității.
- 2. Îmbunătățirea informațiilor despre competențe** – crearea unei baze de date actualizate referitoare la competențele necesare pe piața muncii (dat fiind că acesta este un domeniu dinamic), și folosirea big data pentru prezentarea ofertei de locuri de muncă.

<sup>4</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, COM(2020)274 din 01.07.2020



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



3. **Parteneriat mai strâns între UE și statele membre** (mai ales prin agențiile de ocupare a forței de muncă) pentru crearea unor strategii naționale referitoare la competențe (migrația apare aici formulată ca o oportunitate în ceea ce privește transferul de competențe și îmbunătățirea acestora, în sensul în care aceste strategii ar facilita angajabilitatea migranților în țările de destinație).
4. **Noua abordare a învățământului vocațional** – mai ales prin includerea în toate programele de formare a competențelor digitale și a celor aferente tranziției verzi.
5. **Crearea unei alianțe între universitățile europene**, din perspectiva creării unui set comun de competențe care caracterizează sectorul cercetării.
6. **Încurajarea implicării femeilor în domeniile STEM** (știință, tehnologie, inginerie, matematică), susținerea antreprenoriatului, accentul pus pe competențe transversale, precum cooperarea și gândirea critică.
7. **Susținerea învățării pe tot parcursul vieții și dincolo de piața muncii**, prin centrarea pe anumite probleme precum competențe media (media literacy), civice, financiare, legate de mediul înconjurător sau de sănătate.
8. **Explorarea modului în care oportunitățile de formare pot fi transferate** sau adaptate în diverse contexte sau situații.
9. **Crearea unui sistem de standarde europene care va recunoaște participarea la/absolvirea de cursuri de instruire** cu durată scurtă și în format online, având în vedere tendința de transformare a acestora în această direcție (a digitalizării).
10. **Îmbunătățirea platformei Europass** (care include resurse care ajută la scrierea unui CV).
11. **Îmbunătățirea platformei de finanțare** (care beneficiază de un buget european crescut) care încurajează statele membre și actorii privați să investească în competențe.<sup>5</sup>
12. **Programul Erasmus+** (2021-2027): Acest program extins continuă să ofere oportunități de mobilitate, cooperare și inovare în domeniul educației, formării, tineretului și sportului. Erasmus+ promovează învățarea pe tot parcursul vieții prin acțiuni precum schimbul de studenți și personal academic, parteneriate strategice și proiecte de inovare în învățământul superior și învățarea adulților.<sup>6</sup>
13. **Planul de acțiune pentru educația digitală** (2021-2027): Acest plan de acțiune se concentrează pe dezvoltarea competențelor digitale ale cetățenilor europeni și promovarea utilizării tehnologiei digitale în educație și formare. Planul de acțiune recunoaște importanța

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes#navItem-1>

<sup>6</sup> <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Învățării pe tot parcursul vieții pentru a răspunde cerințelor societății digitale și ale economiei digitale.<sup>7</sup> Printre direcțiile pe care Planul le urmărește în Statele Membre, se pot enumera:

- 14. Accesibilitatea și flexibilitatea învățării digitale.** Se promovează diversificarea și extinderea ofertei de învățare digitală, prioritară fiind accesibilitatea și flexibilitatea pentru toți indivizii, indiferent de vârstă sau context.
- 15. Îmbunătățirea competențelor digitale.** Planul încurajează dezvoltarea și consolidarea competențelor digitale ale cetățenilor, inclusiv prin intermediul programelor de formare continuă și a inițiativelor de reconversie profesională.
- 16. Recunoașterea și validarea învățării anterioare.** Planul încurajează recunoașterea și validarea competențelor și cunoștințelor dobândite în afara mediului formal de învățare, facilitând astfel tranziția și adaptarea învățării pe tot parcursul vieții.
- 17. Dezvoltarea competențelor digitale în sectorul educațional.** Se acordă o atenție deosebită dezvoltării competențelor digitale ale cadrelor didactice și formatorilor, pentru a asigura furnizarea de servicii de educație de calitate și a promova inovația în procesul de învățare.

#### **18. Colaborarea și parteneriatele.**

Planul încurajează colaborarea între diferitele părți interesate, inclusiv instituții de învățământ, mediul de afaceri, societate civilă și autorități publice, pentru a dezvolta și implementa politici și practici eficiente în domeniul învățării pe tot parcursul vieții.

Acestea sunt doar câteva exemple de politici din Planul de acțiune pentru educația digitală al Uniunii Europene, care au scopul explicit de a promova și sprijini învățarea pe tot parcursul vieții. Planul are ca obiectiv general crearea unui mediu favorabil în care cetățenii europeni să poată dobândi și dezvolta

<sup>7</sup> <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

competențele necesare pentru a face față provocărilor și oportunităților societății digitale în continuă evoluție.

**19. Orizont Europa (2021-2027)** - este noul program-cadru de cercetare și inovare al Uniunii Europene pentru perioada 2021-2027. Acest program înlocuiește programul Orizont 2020 și are ca obiectiv principal sprijinirea cercetării și inovării în Europa, într-o varietate de domenii. Orizont Europa va continua să promoveze implicarea învățării pe tot parcursul vieții prin intermediul diferitelor inițiative și proiecte. Mai mult, Orizont Europa va promova parteneriatele și colaborarea între instituții de învățământ superior, organizații de cercetare, industrie și alte părți interesate. Aceasta poate include inițiative de transfer de cunoștințe și bune practici în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, precum și dezvoltarea și testarea de metode și instrumente inovatoare pentru învățare și formare.



Se poate observa că, la nivel european, discuția referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții este complexă și integrată în alte teme principale legate de dezvoltare, educație, parteneriate și incluziune.

- 1. În primul rând, există un accent semnificativ pus pe parteneriate**, fie că sunt public-private, fie între statele membre UE, UE și aceste state, sau între universități. Parteneriatele sunt privite ca fiind soluția pentru dezvoltarea unei strategii de învățare continuă sustenabilă, în care resursele sunt identificate în mai multe sectoare, iar nevoile țin cont de diversitatea populației.
- 2. În al doilea rând, Uniunea Europeană pune accent pe importanța dobândirii unor competențe care transcend formarea profesională**, precum cele de educație media, financiară sau de sănătate, care devin importante pentru orice segment din populație, indiferent de apartenența la o anumită grupă de vârstă.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



**3. În al treilea rând, instituțiile de învățământ superior sunt actori importanți în inovare și cercetare,** mai ales în domeniul identificării și standardizării competențelor necesare în contextul unei dinamici crescute a necesităților pieței muncii la nivel european.

**4. În al patrulea rând, standardizarea competențelor dobândite** prin programe de învățare continuă și portabilitatea acestora sunt considerate drept aspecte care ar putea spori popularitatea acestor programe.

În ciuda faptului că la nivel european se poate observa accentul crescut pus pe învățarea pe tot parcursul vieții, respectiv pe un set divers de acțiuni care sprijină acest tip de învățare, reiterăm faptul că statele membre au propria legislație națională și propriile instituții și sisteme de educație și formare. Astfel, performanța la nivelul fiecărui stat membru, în ceea ce privește învățarea continuă, diferă în funcție de politicile publice naționale și locale pe care acesta le implementează.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# 03.

## Învățarea continuă în România - cadrul legislativ, măsuri, acțiuni, actori implicați

### 3.1. Cadrul normativ - Pachetul de legi "România Educată", Legea Educației 1/2011, acte normative complementare, actori relevanți

Cadrul legislativ principal privind învățarea pe tot parcursul vieții cu care România a operat în ultimul deceniu se regăsește în Legea Educației, mai exact Legea nr. 1/2011.<sup>8</sup>

De menționat este faptul că, un pachet nou de legi ale educației s-a aflat în perioada mai-iunie în proces de promulgare. Proiectele de legi ale educației "România Educată", respectiv Legea Învățământului Preuniversitar și Legea Învățământului Superior, au fost aprobate în data de 22 mai 2023 în plenul Senatului României, care este camera decizională.<sup>9</sup> Fiind un pachet de legi controversat, acesta a fost atacat, în cadrul procedurii de control al constituționalității legilor înainte de promulgare, la Curtea Constituțională.<sup>10</sup>

Curtea Constituțională a discutat sesizarea în data de 21 iunie 2023 și a decis că Legile educației sunt constituționale. Pachetul de legi ale educației „România Educată” (Legea învățământului preuniversitar și Legea învățământului superior) a fost publicat în Monitorul Oficial în data de 5 iulie 2023, cu intrarea în vigoare de la data de 3 septembrie 2023. Între cele două cadre legislative generice și cadrul legislativ precedent se pot observa o serie de modificări, pe care le vedem necesar a fi punctate, în raport cu utilitatea lor practică.

<sup>8</sup> Legea nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>9</sup> [https://www.edu.ro/proiecte\\_legi\\_educatie\\_Romania\\_Educata](https://www.edu.ro/proiecte_legi_educatie_Romania_Educata)

<sup>10</sup> <https://www.cdep.ro/proiecte/2023/200/50/4/ses254.pdf>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

### 3.1.2 Pachetul de legi ale educației „România Educată”

În ceea ce privește proiectele de legi ale educației "România Educată", respectiv Legea Învățământului Preuniversitar<sup>11</sup> și Legea Învățământului Superior<sup>12</sup>, acestea reprezintă actualmente legislația națională care reglementează segmentul de învățare pe tot parcursul vieții. Cele două acte legislative se completează la nivel național cu un număr considerabil de legi speciale, ordonanțe și hotărâri de Guvern, respectiv ordine și norme de aplicare. O listă a legislației relevantă în materia învățării pe tot parcursul vieții poate fi regăsită pe website-ul ANC. De asemenea, cele două acte normative promulgate includ ambele prevederi referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții.

Aspectul central în sistemul de învățământ și formare profesională pe tot parcursul vieții (din perspectiva Legii Învățământului Superior) este Cadrul Național al Calificărilor (CNC). Acesta este un sistem de clasificare a calificărilor în funcție de nivelul de învățare atins. CNC are 8 niveluri de

calificare și facilitează recunoașterea și comparabilitatea rezultatelor învățării obținute în diverse contexte, inclusiv formale, non-formale și informale. CNC contribuie la asigurarea calității sistemului de educație și formare profesională și facilitează mobilitatea cursanților și absolvenților.

Recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale se realizează prin metodologii elaborate de Autoritatea Națională pentru



<sup>11</sup> Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, text publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 613 din 05 iulie 2023

<sup>12</sup> Legea învățământului superior nr. 199/2023, text publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 614 din 05 iulie 2023.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Calificări și aprobate de Ministerul Educației. Această recunoaștere este menită să ofere cetățenilor posibilitatea să-și valorifice și să-și certifice competențele dobândite în afara sistemului de învățământ formal.

Drept urmare, în ceea ce privește Legea Învățământului Preuniversitar, aceasta reglementează sistemul de învățare pe tot parcursul vieții în ceea ce privește nivelul de calificare 1-5, în timp ce Legea Învățământului Superior reglementează sistemului de învățare pe tot parcursul vieții în ceea ce privește nivelul de calificare 5-8.

### 3.1.3. Legea Învățământului Preuniversitar

Titlul II al Legii se concentrează asupra învățării pe tot parcursul vieții și stabilește un cadru general și integrator pentru acest tip de învățare. Acesta extinde conceptul de învățare dincolo de etapele tradiționale de educație și permite recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale.

În ceea ce privește responsabilitatea asigurării accesului la învățare pe tot parcursul vieții, Ministerul Educației are responsabilitatea de a asigura cadrul legal pentru organizarea și funcționarea sistemului de învățare pe tot parcursul vieții în ceea ce privește nivelul de calificare 1-5. Acesta stabilește politici și strategii în domeniul învățării pe tot parcursul vieții și participă la monitorizarea, evaluarea și verificarea funcționării acestui sistem. Ministerul poate acționa direct sau prin organisme abilitate în domeniul lor de competență. De asemenea, se puntează aspectul conform căruia monitorizarea și evaluarea sunt necesare pentru a asigura calitatea proceselor de învățare și pentru a identifica eventualele îmbunătățiri care pot fi aduse sistemului.

Cu privire la asigurarea calității, Sistemul Național de Asigurare a Calității Educației pe tot parcursul vieții este responsabil de monitorizarea și evaluarea calității proceselor și rezultatelor învățării. Acest sistem include asigurarea calității în învățământul preuniversitar, în învățământul superior și în formarea profesională inițială și continuă. Scopul acestui sistem este de a asigura transparența, comparabilitatea și recunoașterea competențelor dobândite în diferite contexte de învățare. Se face trimitere și la Grupul Național pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare Profesională, denumit în lege GNACEFP, având ca principală funcție coordonarea și armonizarea sistemelor de asigurare a calității în educație și formarea profesională. GNACEFP este constituit din reprezentanți desemnați din partea Ministerului Educației, Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, ANC, CNITTD, Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP), componența fiind stabilită prin ordin comun al ministrului educației și ministrului muncii și solidarității sociale.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



În conformitate cu art. 161, "Ministerul Educației, împreună cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, cu Ministerul Culturii și cu Autoritatea Națională pentru Calificări, stabilesc normele metodologice de elaborare a statutului și rutei de profesionalizare a personalului care lucrează în domeniul educației pe tot parcursul vieții, aprobate prin hotărâre a Guvernului."

Tot în cadrul Titlului II al legii se precizează faptul că prevederile legii referitoare la Cadrul național al calificărilor se aplică și învățării pe tot parcursul vieții. Validarea rezultatelor învățării desfășurate în contexte non-formale și informale este realizată în conformitate cu prevederile legii privind învățământul superior, iar prevederile acestui act normativ sunt complementare celor din Titlul II "Învățarea pe tot parcursul vieții" prevăzut în Legea învățământului superior.

### 3.1.4 Legea Învățământului Superior

Titlul II al legii reglementează cadrul general și integrator al programelor de învățare pe tot parcursul vieții în instituțiile de învățământ superior și pentru nivelurile de calificare 5-8. Capitolul I vine cu dispoziții generale, în timp ce Capitolul II reglementează responsabilitățile privind învățarea pe tot parcursul vieții. Regăsim o abordare unitară în cele două legi, iar Ministerul Educației are un rol central în dezvoltarea strategiilor și politicilor naționale în domeniul educației și formării profesionale. Acesta este responsabil de elaborarea și implementarea curriculumului național, de monitorizarea și evaluarea sistemului de învățământ superior și de învățarea pe tot parcursul vieții.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale este implicat în dezvoltarea politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților. Acesta se ocupă de reglementarea și promovarea formării profesionale la locul de muncă, precum și de coordonarea și monitorizarea programelor de reconversie și recalificare profesională.

Ministerul Culturii are responsabilitatea de a facilita accesul și participarea publicului la activitățile culturale. De asemenea, acesta se ocupă de coordonarea și controlul autorizării furnizorilor de formare profesională a adulților în domeniul cultural. Ministerul Culturii contribuie și la reglementarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională. În ceea ce privește acest aspect, este greu de înțeles de ce se face această delimitare de atribuție doar între Ministerul Educației și Ministerul Culturii, respectiv nu se face între Ministerul Educației și alte ministere. Utilitatea practică a acestei distincții este greu de înțeles.

Pe lângă aceste ministere, există și alte entități implicate în educația și formarea profesională a adulților în România. De exemplu, instituțiile publice din domeniul apărării, ordinii publice și



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



securității naționale au propriile lor reguli și instrucțiuni referitoare la formarea continuă a personalului.

Învățarea pe tot parcursul vieții în învățământul superior se desfășoară în principal în contexte formale, dar instituțiile de învățământ superior pot organiza și activități de învățare în contexte non-formale, cu cooperare trans-sectorială și parcursuri flexibile. Educația adulților este o componentă a învățării pe tot parcursul vieții și poate fi de natură formală, non-formală sau informală.

În conformitate cu actuala reglementare, procesul de învățare pe tot parcursul vieții poate implica recunoașterea și certificarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale. Aceasta poate fi realizată de organisme abilitate, inclusiv instituții de învățământ superior, conform legii. Învățarea formală se desfășoară în instituții de învățământ superior sau alte organizații furnizoare de educație, în timp ce învățarea non-formală și informală are loc în afara sistemului formal de educație și formare.

Astfel, conform acestei reglementări, sistemul de învățământ și formare profesională pe tot parcursul vieții din România implică o serie de entități și responsabilități, cum ar fi Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Culturii și Autoritatea Națională pentru Calificări. Aceste entități colaborează pentru a dezvolta strategii și politici naționale, a reglementa și asigura calitatea educației și formării profesionale și a facilita recunoașterea și certificarea competențelor dobândite în diverse contexte.

În definitiv, acest cadru legislativ, aduce o serie de modificări în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, prin separarea pe niveluri a implicării mediului preuniversitar, respectiv a celui universitar în ceea ce privește participarea lor la învățarea continuă și nu numai. În teorie, prezentul pachet de legi vine cu o expunere mai clară a actorilor responsabili de învățarea continuă, respectiv a responsabilităților pe care fiecare actor ar trebui să le aibă.

Rămâne de văzut dacă la nivel practic aceste entități vor dezvolta mecanisme clare care să materializeze o viziune complexă și nevoia de cooperare în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții.

De asemenea, este de menționat că Pachetul de legi "România Educată" se completează și cu prevederile legilor speciale în domeniu.

### **3.1.5 Legea Educației nr. 1/2011 (Legea 1/2011)**

Această lege a reprezentat, până de curând, cadrul legislativ principal care guverna sistemul de învățământ în România, precum și învățarea pe tot parcursul vieții. În timpul derulării prezentului proiect, cadrul legislativ a fost modificat în conformitate cu analiza expusă în prezentul capitol.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Odată cu intrarea în vigoare a noilor legi ale Educației (3 septembrie 2023), Legea Educației nr.1/2011 a fost abrogată. Astfel, pentru că acest cadru legal anterior nu mai este în vigoare, nu mai este oportun să se realizeze analiza detaliată a acestuia, deoarece informațiile furnizate se referă la o lege care nu mai prezintă utilitate practică.



## 3.2. Strategii naționale privind învățarea pe tot parcursul vieții

### 3.2.1 Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții (2015-2020)<sup>13</sup>

În ultimii ani, România a implementat strategii naționale atât pentru formarea profesională continuă (prin intermediul Ministerului Muncii, între anii 2005-2010)<sup>14</sup>, cât și pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții (2015-2020)<sup>15</sup> a vizat extinderea serviciilor de orientare disponibile, în special pentru adulți, care în prezent au doar opțiunea de a accesa birourile publice de ocupare a forței de muncă. Până în 2021, se preconiza deschiderea a peste 100 de centre de învățare pe tot parcursul vieții (obiectiv care nu a fost realizat), orientarea numărându-se printre serviciile-cheie care urmau să fie oferite. Cu toate

acestea, nu există în prezent un forum de orientare la nivel național. Fiecare ramură a serviciilor de orientare și consiliere tinde să aibă propria cale de dezvoltare, în timp ce există, de asemenea, întâlniri ocazionale între reprezentanții diferitelor servicii.<sup>16</sup>

Strategia nu a fost reînnoită, drept urmare o analiză asupra reglementării este desuetă în contextul prezentului raport. Totuși, strategia realizează o mapare a actorilor implicați în procesul de învățare pe tot parcursul vieții la momentul la care aceasta se afla în vigoare. Conform Strategiei, învățarea pe tot parcursul vieții include ministerele Educației și Cercetării Științifice, al Finanțelor Publice,



<sup>13</sup> [https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20\(1\).pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf)

<sup>14</sup> STRATEGIA pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010 | Hotărâre 875/2005,

<sup>15</sup> [https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20\(1\).pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf)

<sup>16</sup> <https://www.euroguidance.eu/resources/publications/euroguidance-highlights/euroguidance-highlights-2022>



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

al Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Ministerul Fondurilor Europene și altele, pe lângă angajatori, partenerii sociali și organizațiile societății civile, la nivel național și local.

### 3.2.2 Strategia națională de formare a adulților 2023-2027

În prezent, România pregătește Strategia națională de formare a adulților 2023-27<sup>17</sup>. Țara noastră se confruntă cu numeroase provocări în ceea ce privește competențele, iar strategia își propune să abordeze exact aceste aspecte. Obiectivul general al strategiei este de a crește rata de participare a adulților la învățare de la nivelul actual de 4,9%, la 12% până în 2027, prin intensificarea și îmbunătățirea ofertelor de învățare formale, non-formale și informale. Obiectivul general este susținut de cinci obiective specifice, care includ o gamă diversă de măsuri și acțiuni:

- » **Implicarea mai puternică a partenerilor în elaborarea cadrului strategic pentru formarea profesională a adulților.** Desigur, formularea cadrului strategic trebuie făcută prin consultări substanțiale cu actorii implicați. Aceștia nu sunt doar instituțiile publice, angajatorii sau actorii din societatea civilă care derulează programe de învățare continuă, ci și cei care aparțin sferei de expertiză în domeniu, din România sau din alte țări. De asemenea, consultările transnaționale pot fi o resursă valoroasă, dat fiind că anumite țări au programe eficiente de formare continuă, și anumite strategii de succes pot fi adaptate contextului local.
- » **Îmbunătățirea ofertei personalizate și specifice de învățare formală, non-formală și informală.** În acest sens, identificarea nevoilor este procesul esențial. Pentru a oferi programe de învățare continuă, este necesar să știm, în primul rând, care sunt nevoile de învățare (atât pentru persoanele active pe piața muncii, cât și pentru tineri, pensionari, etc.), și, în al doilea rând, care sunt tipurile/formele de programe care asigură o participare crescută a potențialilor beneficiari.
- » **Crearea unei culturi a învățării pentru a facilita accesul adulților la învățare pe tot parcursul vieții.** Acest obiectiv este extrem de important, și, în egală măsură, cel mai dificil de atins. Cultura învățării este o problemă complicată în România chiar și în contextul clasic al educației obligatorii. Rezultatele testelor Pisa, situația abandonului școlar, rata ridicată a analfabetismului funcțional, toate indică o abordare mai degrabă instrumentală asupra educației.

<sup>17</sup> ReferNet Romania; Cedefop (2023). Romania: Adult National Training Strategy in preparation. National news on VET



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



- » **Asigurarea calității în formarea profesională a adulților și promovarea incluziunii și echității sociale în învățarea pe tot parcursul vieții.** Asigurarea calității în formarea profesională este o problemă chiar și în sistemul de educație, și persistă și în domeniul formării continue. Dar, prioritizarea calității educației într-un context dominat de valori precum incluziune și echitate socială reprezintă un aspect important, care apropie România de alte state europene. Este important de înțeles și de acceptat că multe abilități și competențe nu există într-un vacuum valoric, și că orice sistem social este construit în jurul acestora. Menționarea incluziunii și echității în contextul învățării continue este extrem de importantă în situația în care educația pare să nu rezolve aceste diferențe, exemplele de bullying, discriminare și abuz fiind încă, din păcate, frecvente.
- » **Dezvoltarea competențelor verzi și digitale ale adulților.** La fel ca la punctul precedent, accentul pus pe competențele legate de protejarea mediului înconjurător și cele digitale reprezintă o recunoaștere a ritmului alert al schimbărilor sociale. Reprezentând o influență clară a agendei europene, menționarea acestor tipuri de competențe este o asumare a traiectoriei europene, în care competențele verzi și digitale sunt relevante atât în contextul formării profesionale, dar și în cel mai larg al învățării pe tot parcursul vieții a tuturor categoriilor socio economice, inclusiv cele care nu sunt active pe piața muncii.

Măsurile și acțiunile strategiei viitoare au fost formulate pe baza celor cinci domenii prioritare stabilite în Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea adulților (2021-2030).

Elaborarea Strategiei Naționale de formare a adulților 2023-27<sup>18</sup> a implicat consultări extinse, inclusiv șapte întâlniri regionale în care au participat autorități locale, servicii publice de ocupare a forței de muncă, angajatori, furnizori de formare și parteneri sociali. Strategia beneficiază de sprijinul grupurilor naționale de coordonare și interministeriale. În vederea monitorizării și evaluării implementării strategiei, se doresc a se dezvolta indicatori care vor permite urmărirea progresului într-un mod flexibil și adaptabil la evoluțiile geopolitice și economice. Cu toate acestea, deși această strategie ar fi trebuit să o înlocuiască pe cea în vigoare până în anul 2020, la momentul actual, nu avem în vigoare acest instrument.

<sup>18</sup> ReferNet Romania; Cedefop (2023). Romania: Adult National Training Strategy in preparation. National news on VET



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

### 3.3. Alți actori relevanți

În conformitate cu nou promulgata legislație națională în materie de educație, ANC (Autoritatea Națională pentru Calificări)<sup>19</sup> are un rol important în aria învățării continue. Aceasta este o instituție publică cu personalitate juridică, organ de specialitate în coordonarea Ministerului Educației. Misiunea asumată de ANC este de asigurare a cadrului general pentru realizarea formării profesionale continue și dezvoltarea de calificări necesare susținerii unei resurse umane naționale competitive, capabile să funcționeze eficient în societatea actuală și într-o comunitate a cunoașterii. (HG 556/2011 cu modificările și completările ulterioare. *Atribuțiile ANC au fost modificate în anul 2016, în conformitate cu Ordonanța de urgență nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății, rectificată, cu modificările și completările ulterioare*), lucru care nu a fost diseminat suficient de mult înspre publicul larg, motiv pentru care încă există confuzii cu privire la atribuțiile acesteia în ceea ce privește activitatea de acreditare, autorizare. ANC are mai multe **atribuții relevante** pentru învățarea continuă, printre care se numără:

- **ANC activează ca Punct Național de Coordonare pentru EQF (European Qualification Framework), Punct de Contact pentru ESCo (European Skills and Competence portal), Centru Național Europass și Serviciu Național de Asistență pentru EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe).**
- **ANC gestionează Registrul național al calificărilor (RNC) și armonizează reglementările europene cu cele naționale în domeniul calificărilor și recunoașterii acestora pentru creșterea mobilității forței de muncă naționale pe piața europeană, conform tratatului de aderare la Uniune.**
- **În ceea ce privește standardele profesionale, acestea reprezintă descrieri detaliate ale competențelor și responsabilităților necesare pentru exercitarea unei anumite profesii. Aceste standarde sunt dezvoltate de ANC și sunt utilizate pentru a ghida procesul de formare profesională și evaluare a competențelor.**

<sup>19</sup> Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 435 din data de 22 iunie 2011 a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Comitetele sectoriale, reglementate în Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, sunt organisme consultative care sunt implicate în dezvoltarea și actualizarea standardelor ocupaționale. Aceste comitete sunt formate din experți din domenii specifice și reprezintă diverse sectoare ale economiei. Ele aduc expertiză și perspectivă în procesul de definire a cerințelor ocupaționale și asigură relevanța standardelor pentru nevoile pieței muncii. ANC emite decizii și ghiduri privind organizarea și funcționarea comitetelor sectoriale, stabilind procedurile și modalitățile de colaborare și de lucru ale acestora.

**Clasificarea Ocupațiilor din România (COR)**<sup>20</sup> este un sistem de clasificare a ocupațiilor utilizat în țară. Acesta este dezvoltat și actualizat de ANC și furnizează o structură ierarhică pentru diferitele ocupații existente. COR servește ca un cadru de referință pentru identificarea și compararea ocupațiilor și facilitează gestionarea informațiilor despre piața muncii și a forței de muncă.

Astfel, legătura dintre ANC, standardele profesionale, comitetele sectoriale și Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) constă în faptul că ANC este responsabilă pentru dezvoltarea, actualizarea și coordonarea acestor aspecte cheie în cadrul Registrului Național al Calificărilor. ANC colaborează cu comitetele sectoriale și utilizează standardele profesionale și COR pentru a asigura coerența și relevanța învățării continue și a recunoașterii competențelor profesionale în România.

**Angajatorii** sunt de asemenea subliniați ca fiind actori relevanți în procesul de învățare continuă al indivizilor. În ceea ce privește situația angajatorilor, aceștia sunt îndemnați să ofere programe și oportunități de învățare în cadrul organizațiilor lor, fie prin furnizarea de formare internă sau prin parteneriate cu instituții de învățământ sau furnizori de formare profesională. Aceștia au responsabilitatea de a promova și susține participarea angajaților la activități de învățare și de a oferi resurse și sprijin pentru dezvoltarea competențelor acestora.

De asemenea, angajatorii pot beneficia de diverse mecanisme de finanțare și sprijin pentru implementarea programelor de învățare pe tot parcursul vieții, cum ar fi fondurile publice și private, parteneriatele public-privat, fondurile nerambursabile din programe europene și conturile de educație permanentă.

<sup>20</sup> <https://mmuncii.ro/f33/index.php/ro/legislatie/munca2/2012-10-30-legislatie-munca-cor>





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Este important ca angajatorii să respecte cerințele și reglementările legale în materie de învățare pe tot parcursul vieții și să promoveze o cultură a învățării în cadrul organizațiilor lor, contribuind astfel la dezvoltarea și creșterea competențelor angajaților pe termen lung.

**În ceea ce privește angajatorii, cadrul legislativ relevant pentru formarea profesională a angajaților în România include următoarele acte normative:**

- » **Codul Muncii (Legea nr. 53/2003, actualizată)** - Prevede obligația angajatorilor de a efectua formarea profesională a salariaților, cu frecvența minimă de o dată la 2 ani (dacă angajatorul are cel puțin 21 de salariați) sau o dată la 3 ani (dacă numărul angajaților este sub 21 de salariați). (Titlul VI, Articolul 194)
- » **Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015, actualizată)** - Stabilește că aceste cheltuieli pentru formarea și perfecționarea profesională a personalului angajat sunt deductibile la calculul profitului impozabil al companiilor. (Articolul 21 alin. (2) lit. h))
- » **Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților** (republicată) - Defineste formarea profesională a adulților ca fiind compusă din formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizate în afara sistemului național de învățământ (art. 4)
- » **Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților** cuprind reguli și proceduri specifice pentru implementarea formării profesionale a adulților, inclusiv înregistrarea furnizorilor de formare profesională neautorizați și raportarea datelor privind programele de formare.

Drept urmare, angajatorii au obligația de a asigura formarea profesională a salariaților la intervale regulate, conform Codului Muncii. Această formare poate fi dedusă fiscal drept cheltuială în calculul impozitului pe profit conform Codului Fiscal. Formarea profesională include atât formarea inițială, care pregătește angajații pentru obținerea unui loc de muncă, cât și formarea continuă, care contribuie la dezvoltarea sau îmbunătățirea competențelor profesionale existente. Această formare poate fi realizată de furnizori autorizați și poate fi legată de activitatea desfășurată în cadrul companiei. De asemenea, companiile pot organiza programe de calificare și pregătire profesională cu recunoaștere internă, respectându-se prevederile legale. Cheltuielile cu evaluarea și certificarea competențelor profesionale ale angajaților sunt, de asemenea, deductibile la calculul impozitului pe profit.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

Organizațiile neguvernamentale reprezintă de asemenea actori relevanți la care se face referire în legislația și strategiile analizate. Se subliniază rolul organizațiilor neguvernamentale în facilitarea accesului la învățarea pe tot parcursul vieții, respectiv al angajatorilor în a contribui la acest tip de formare, fără însă a se detalia în manieră concretă acest rol și fără a fi susținut prin instrumente și mecanisme concrete.

În ceea ce privește cadrul legislativ al României raportat la învățarea pe tot parcursul vieții, acesta este desigur influențat de direcția, legislația și strategiile de implementare a politicilor europene în acest domeniu, fiind de asemenea corelate cu obiectivele UE. Poziția nu foarte onorantă a României în contextul Uniunii Europene cu privire la învățarea pe tot parcursul vieții poate să fie un factor motivant în ceea ce privește o mai bună performanță legislativă, dar și practică, pe viitor.

În concordanță cu noile schimbări legislative analizate, respectiv cu multitudinea de acte normative și instrumente care fac referire la învățarea pe tot parcursul vieții, o încercare de mapare a actorilor relevanți în aceasta arie ar putea să capete următoarea formă:

#### » Statul

» **Ministerul Educației** - are rolul de a coordona și gestiona sistemul de învățământ, inclusiv învățarea pe tot parcursul vieții, în conformitate cu prevederile legii.

» **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale** - Ministerul Muncii și Solidarității Sociale este implicat în dezvoltarea politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților. Acesta se ocupă de reglementarea și promovarea formării profesionale la locul de muncă, precum și de coordonarea și monitorizarea programelor de reconversie și recalificare profesională. Are de asemenea responsabilitatea de a autoriza furnizorii de servicii de formare profesională a adulților.

» **Ministerul Culturii** - are responsabilitatea de a facilita accesul și participarea publicului la activitățile culturale. De asemenea, acesta se ocupă de coordonarea și controlul autorizării furnizorilor de formare profesională a adulților în domeniul cultural. Ministerul Culturii contribuie și la reglementarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională.

» **Autoritatea Națională pentru Calificări** - gestionează Registrul național al calificărilor (RNC) și armonizează reglementările naționale cu cele europene în domeniul calificărilor și recunoașterii acestora pentru creșterea mobilității forței de muncă naționale pe piața europeană, conform tratatului de aderare la Uniune.

» **Grupul Național pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare Profesională**, denumit în continuare GNACEFP, este o structură informală care funcționează ca punct





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



național de referință al Rețelei europene pentru asigurarea calității în educație și formarea profesională (format din reprezentanți desemnați din partea Ministerului Educației, Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, ANC, CNITTD, ARACIP, componența fiind stabilită prin ordin comun al ministrului educației și ministrului muncii și solidarității sociale.)

- **Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS)**, cu rolul de evaluare externă a calității educației oferite de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații furnizoare de programe de studii specifice învățământului superior.
- **Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP)** cu rolul de a realiza evaluarea externă a calității educației pentru unitățile de învățământ preuniversitar.
- **Centrul Național de Învățământ Tehnologic și Tehnologic Dual (CNITTD)** are ca scop dezvoltarea învățământului liceal tehnologic, postliceal și tehnologic-dual, în concordanță cu nevoile de dezvoltare socio-economică locală, regională și națională identificate în documente strategice.
- **Instituțiile și organizațiile învățământului preuniversitar și superior** - acestea sunt responsabile de organizarea și furnizarea educației în context formal.
- **Serviciile de orientare dezvoltate în școli și universități**
- **Centrele de educație și formare profesională** - subordonate ministerelor sau autorităților publice locale, acestea sunt implicate în furnizarea formării profesionale continue a adulților.
- **Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică (CJAP)** din învățământul preuniversitar coordonate de Centrele Județene de Resurse și Asistență Educațională (CJRAE).
- **Centrul Euroguidance România** - Euroguidance reprezintă o rețea de centre naționale de resurse și informații pentru îndrumare. Este o cooperare a centrelor din țările europene care leagă împreună sistemele de orientare în carieră din Europa. Principalul grup țintă al Euroguidance este reprezentat de practicieni de orientare și factori de decizie din ambele sectoare educaționale și de ocupare a forței de muncă din statele membre UE și SEE și din țările candidate.
- **Institutul de Științe ale Educației (ISE)** - este o instituție națională de cercetare, dezvoltare, inovare și formare în domeniile educației și tineretului, ce contribuie activ la inovația în educație prin expertiză, formare, studii și cercetări.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



- »» **Furnizorii publici și privați de educație și formare profesională** - aceștia sunt autorizați/acreditați în condițiile legii și oferă programe educaționale și de formare profesională pentru adulți.
- »» **Organizațiile neguvernamentale și guvernamentale** - acestea pot oferi programe educaționale autorizate și pot fi implicate în furnizarea învățării pe tot parcursul vieții, - ca de exemplu, Asociația Psihologilor din România (APR), Asociația Consilierilor Români (ACROM) etc.
- »» **Partenerii sociali** - indica liderii și angajații reprezentați de asociații patronale și sindicate. Acești actori au un rol specific în abordarea problemelor socio-economice, ocupându-se de diverse aspecte legate de domeniul muncii, cum ar fi condițiile de muncă, formarea profesională continuă și nivelurile salariale. Aceștia sunt abilitați să poarte dialog în numele membrilor și să se angajeze în negocieri ce pot duce la încheierea de acorduri colective.
- »» **Comitetele sectoriale** - instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza legii la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare.
- »» **Angajatorii** - au responsabilitatea de a contribui la formarea și dezvoltarea profesională a angajaților lor prin oferirea de programe de formare profesională.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# 04.

## Concluzii

Cadrul legislativ și instituțional din România își dorește să se apropie mult de cel european, punând accentul pe parteneriate, pe învățământ formal, informal și nonformal, pe cultura învățării, înțelegerea învățării pe tot parcursul vieții în corelație cu incluziunea, echitatea socială, și adecvarea acesteia la nevoile digitale și cele legate de mediul înconjurător, care sunt tot mai importante. Rămâne de văzut dacă la nivel de parteneriate instituționale și aplicabilitate practică a cadrului legislativ acest lucru se va concretiza.

Parteneriatele instituționale creionează o viziune complexă conform căreia instituțiile publice colaborează cu cele private și cu organizațiile societății civile atât pentru o identificare precisă a nevoilor populației în ceea ce privește învățarea continuă, cât și pentru formularea unor soluții care ar conduce la creșterea participării în astfel de programe. Lipsesc însă mecanismele care să materializeze această viziune.

Cu toate acestea, deocamdată nu este clar cum se va regăsi viziunea despre învățare continuă în măsuri concrete și într-un plan de lucru operațional. Pentru ca noua strategie să funcționeze, este necesar ca fiecare actor implicat să își cunoască rolul, ceea ce înseamnă că implicit trebuie să aibă un rol, care ar trebui să fie mai substanțial decât prezența la consultări ocazionale. În conformitate cu noile instrumente legislative, rolul fiecărui actor nu este foarte bine conturat.

Cadrul legal actual prezintă un nivel ridicat de dificultate în parcurgerea acestuia, care poate constitui o provocare chiar și pentru specialiștii din domeniu, cu atât mai mult pentru angajatori sau persoanele implicate în procesul continuu de învățare pe parcursul vieții.

Un aspect notabil este volatilitatea legislației, observabilă atât în ceea ce privește cadrul legislativ general, cât și legile speciale, generând o complexitate ce impune dificultăți în menținerea la curent a celor implicați în respectarea și înțelegerea acestei evoluții legislative.

Tranziția de la un cadru legislativ la altul conduce la modificări în componența actorilor implicați sau în atribuțiile acestora. Ca rezultat al acestor schimbări, realizarea unei reprezentări precise a actorilor implicați în sfera învățării pe tot parcursul vieții devine o sarcină deosebit de complexă.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# 05.

## Recomandări

Având în vedere analiza cadrului legislativ din România relevant pentru învățarea pe tot parcursul vieții elaborată în capitolul 3, pot fi formulate următoarele recomandări pentru îmbunătățirea întregului sistem de învățare pe tot parcursul vieții, precum și a accesului la astfel de oportunități, în special pentru categoriile vulnerabile:

1. Este foarte important ca atât Strategia de învățare pe tot parcursul vieții, cât și implementarea acesteia să fie realizate de către o singură instituție care să se asigure că parteneriatul instituție publică – actori privați – societate civilă funcționează și produce rezultate.
2. Obligațiile angajatorilor privind contribuția financiară a acestora la învățarea continuă a angajaților necesită o legislație fiscală mai precisă, care să evite interpretările individuale subiective din partea inspectorilor fiscali. Aceasta ar oferi claritate cu privire la eligibilitatea pentru deduceri fiscale a programelor de formare alese de angajatori. În practică, în cazul unui control fiscal, deductibilitatea programelor de învățare continuă pentru angajatori rămâne la latitudinea inspectorului fiscal, care va trebui să stabilească legătura dintre programul supus deductibilității, activitatea companiei și eligibilitatea efectivă a cheltuielii. Dacă angajatorul nu este de acord cu încadrarea cheltuielii așa cum este oferită ea de inspectorul fiscal, poate doar să se adreseze instanței.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



3. Direcțiile principale de dezvoltare a învățământului pe tot parcursul vieții trebuie stabilite și modificate în funcție de nevoile potențialilor beneficiari. Este esențial de acceptat că atât nevoile de pe piața muncii, cât și competențele de formare continuă necesare în contextul acesteia, dar și dincolo de aceasta, sunt în permanentă schimbare, și orice strategie de dezvoltare a învățământului pe tot parcursul vieții trebuie să aibă capacitatea să se adapteze acestora într-o manieră agilă.
4. Expertiza existentă în universități și alte centre de *cercetare/think tank-uri* este o resursă importantă pentru dezvoltarea învățământului continuu, pe care legiuitorul/ministerele trebuie să o acceseze pentru a formula strategii sustenabile.
5. Strategia de învățare continuă trebuie corelată substanțial cu politica de educație și cu cele referitoare la ocupare, pentru că nevoile de educație continuă au originile atât în modul cum se implementează politica educațională, cât și în realitățile existente pe piața muncii. Așadar, este vorba mai degrabă de o abordare integrată, decât de una distinctă care privește doar competențele necesare pe piața muncii.
6. Colaborarea cu actori internaționali, publici sau privați, este esențială. Apartenența României la Uniunea Europeană oferă oportunități semnificative de colaborare în acest domeniu, iar schimbul de experiență și adaptarea unor soluții la contextul național/local sunt strategii de dezvoltare importante. Intensificarea acestor parteneriate trans/inter-naționale la toate nivelurile este necesară.
7. Pandemia de COVID-19 a avut un impact profund asupra întregii societăți, subliniind în mod special vulnerabilitățile unor profesii și sectoare profesionale specifice.
8. Printre cei mai afectați s-au numărat angajații din domeniul HoReCa și din vânzări, mulți dintre aceștia pierzându-și locurile de muncă ca urmare a restricțiilor impuse și a scăderii cererii. Din această perspectivă, o strategie de învățare pe tot parcursul vieții, adaptată la nevoile pieței muncii dar și ale angajatului, ar putea contribui la ameliorarea impactului crizelor viitoare și la sporirea rezilienței economiei în ansamblu. Accentuarea eforturilor de digitalizare joacă un rol esențial în această abordare și oferă competitivitate sporită pe piața globală a muncii, prin dezvoltarea competențelor care facilitează mobilitatea profesională.
9. Strategia de învățare pe tot parcursul vieții trebuie să includă măsuri specifice pentru categoriile cele mai vulnerabile (sărăcie/excluziune socială); accesul la programe de instruire/formare fiind adesea limitat pentru persoanele aflate la risc de excluziune socială. Dacă cei care lucrează în companii mari, mai ales pe poziții de management, au la dispoziție



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

un număr ridicat de oportunități de dezvoltare profesională, cei cu educație mai scăzută și fără competențe valorizate de piața muncii, rămân în situații de vulnerabilitate. Astfel, o strategie de promovare a învățării pe tot parcursul vieții trebuie să se adreseze cu precădere celor în situații mai puțin favorabile.<sup>21</sup> Desigur, această recomandare nu exclude necesitatea generală de a ținti întreaga populație prin programele de învățare continuă, în contextul dezvoltării tehnologice, a tehnologiei bazate pe inteligență artificială, a dezvoltării și reconfigurării pieței muncii.



10. Recunoașterea învățării în context informal/non-formal prin certificări și validări ale unor competențe dezvoltate în diverse programe.<sup>22</sup>
11. Realizarea unor parteneriate de lungă durată între autorități (centrale și locale) și organizații ale societății civile sau actori privați care oferă cursuri de formare/instruire, astfel încât să existe continuitate și predictibilitate în oferta existentă pe anumite dimensiuni.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Această recomandare a fost preluată și adaptată din European Civil Society Platform on Lifelong Learning (EUCIS-LLL), 2011, Social Inclusion in Education and Training, Best Practices – Lifelong Learning (<http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2015/09/EUCIS-LLL-Publication-Social-Dimension.pdf>)

<sup>22</sup> Ibidem

<sup>23</sup> Ibidem