

Bruxelles, 22.9.2016
COM(2016) 381 final/2

CORRIGENDUM

This document corrects document COM(2016) 381 final of 10.6.2016

Concerns the Romanian language version.

Some mistranslations and terminological errors throughout the text.

The text shall read as follows:

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

O NOUĂ AGENDĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA

**Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție
profesională și a competitivității**

{SWD(2016) 195 final}

O NOUĂ AGENDĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA

Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității

1. INTRODUCERE

Competențele¹ reprezintă calea către creșterea șanselor de angajare și a prosperității. Având competențele corespunzătoare, oamenii vor fi pregătiți pentru slujbe de bună calitate și își vor putea valorifica potențialul în calitate de cetățeni încrezători și activi. Într-o economie globală aflată în schimbare rapidă, competențele vor determina, în mare măsură, competitivitatea și capacitatea de stimulare a inovării. Acestea sunt factori de atracție pentru investiții și reprezintă un catalizator în cercul virtuos al creării de locuri de muncă și creșterii economice. Competențele sunt cheia către coeziunea socială.

Cu toate acestea, situația în Europa îndeamnă la acțiune. 70 de milioane de europeni nu au competențe de citire și de scriere adecvate și chiar mai mulți au slabe competențe numerice și digitale, ceea ce îi expune riscului de șomaj, sărăcie și excluziune socială². Mai mult de jumătate din cele 12 milioane de șomeri pe termen lung sunt considerați ca având un nivel scăzut de competențe. Instituțiile de învățământ superior trebuie să se asigure că pregătesc absolvenți cu competențe relevante și actualizate.

Lacunele și necorelările în materie de competențe sunt frapante. Mulți oameni au locuri de muncă ce nu corespund talentelor lor. În același timp, 40 % din angajatorii europeni întâmpină dificultăți în a găsi lucrători care să aibă competențele necesare pentru creștere și inovare. Furnizorii de servicii educaționale, pe de o parte, și angajatorii și persoanele care învață, pe de altă parte, au percepții diferite în legătură cu cât de bine sunt pregătiți absolvenții pentru piața forței de muncă. Prea puțini oameni au spiritul și competențele antreprenoriale necesare pentru înființarea propriei afaceri.

Piața națională și regională a forței de muncă și sistemele de învățământ și de formare profesională întâmpină provocări specifice, dar toate statele membre se confruntă cu probleme și oportunități similare:

- Dobândirea și dezvoltarea de competențe sunt esențiale pentru funcționarea și modernizarea piețelor muncii în scopul de a furniza noi forme de flexibilitate și securitate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajați și angajatori deopotrivă.
- Neconcordanțele în materie de competențe împiedică productivitatea și creșterea și afectează rezistența statelor membre la șocuri economice.
- Transformarea digitală a economiei redefinește modul în care oamenii lucrează și fac afaceri. Noile moduri de lucru afectează tipurile de competențe necesare, inclusiv inovarea și antreprenoriatul. Multe sectoare trec printr-un proces rapid de schimbare tehnologică și competențele digitale sunt necesare pentru toate locurile de muncă, de la cele mai simple la cele mai complexe. Competențele superioare permit oamenilor să se adapteze la schimbări neprevăzute. În mod similar, tranziția către o economie circulară și cu emisii reduse de carbon presupune crearea și adaptarea la modele de afaceri și profiluri profesionale corespunzătoare.

¹ Termenul „competență” este folosit pentru a se referi, în general, la ceea ce știe, înțelege și poate face o persoană.

² Dovezile pentru informațiile utilizate în prezenta comunicare sunt prezentate în documentul de lucru al serviciilor Comisiei care o însoțește.

- Forța de muncă UE îmbătrânește și scade, conducând în unele cazuri la lipsa de personal calificat. Pentru a compensa acest lucru, este necesară creșterea participării pe piața forței de muncă și a productivității. Femeile reprezintă 60 % din noii absolvenți, dar rata lor de ocupare a forței de muncă este sub nivelul ratei de ocupare a forței de muncă la bărbați, iar femeile și bărbații au în continuare tendința de a lucra în sectoare diferite. Piețe incluzive ale forței de muncă ar trebui să se bazeze pe competențele și talentele tuturor, inclusiv a persoanelor slab calificate și a altor grupuri vulnerabile. În cursa globală pentru talent, trebuie să promovăm lucrătorii competenți, să reducem exodul creierelor, facilitând în același timp mobilitatea cetățenilor UE, atrăgând talente din străinătate și utilizând mai bine competențele migranților.
- Calitatea și relevanța educației și formării profesionale disponibile, inclusiv standardele de predare, variază semnificativ. Acest lucru contribuie la creșterea disparităților în performanța economică și socială a statelor membre, în timp ce politicile privind o educație și competențe mai bune sunt esențiale pentru a determina inovarea și ar putea facilita convergența ascendentă către țările cu cea mai bună performanță.
- Percepțiile nu își au întotdeauna originea în realitate; de exemplu, o mai mare sensibilizare cu privire la rezultatele pozitive privind ocuparea forței de muncă de pe urma învățământului profesional și tehnic (VET) îl poate face o primă alegere veritabilă pentru mai mulți oameni. În mod similar, sporirea atractivității meseriei de profesor ar stimula tinerii talentați să urmeze o astfel de carieră.
- Oamenii învață tot mai mult în cadre în afara sistemului formal de educație - online, la locul de muncă, prin intermediul cursurilor profesionale, al activităților sociale sau al voluntariatului. Aceste experiențe de învățare pot fi adesea nerecunoscute.

Pentru abordarea acestor provocări cu privire la competențe vor fi necesare eforturi semnificative de politică și reforme sistemice în domeniul educației și formării profesionale. Acest lucru va necesita investiții inteligente în capitalul uman, atât din surse publice, cât și private, în conformitate cu Pactul de stabilitate și de creștere. Nevoia de competențe consolidate și actualizate figurează, de asemenea, vizibil în proiectul de plan al Pilonul european al drepturilor sociale, prezentat la 8 martie³.

Deși competența pentru conținutul învățământului și organizarea sistemelor de educație și formare revine statelor membre, un efort concertat este necesar pentru a obține rezultate semnificative și durabile. La nivelul UE, există deja o contribuție importantă la consolidarea bazei de competențe a Europei, în special prin semestrul european, Strategia Europa 2020 cu obiectivele acesteia pe două planuri în domeniul educației, Planul de investiții pentru Europa, cadrul strategic pentru cooperare în domeniul educației și formării profesionale „ET2020”, precum și intervențiile Fondurilor structurale și de investiții europene. Numai Fondul social european și Fondul european de dezvoltare regională vor investi peste 30 de miliarde EUR pentru a susține dezvoltarea competențelor în perioada 2014-2020, iar programul Erasmus+ va susține dezvoltarea competențelor în domeniul educației și formării profesionale cu aproape 15 miliarde EUR.

Noua agendă pentru competențe prezentată astăzi este pe primul loc în lista de inițiative majore din programul de lucru al Comisiei pentru 2016. Aceasta sprijină un angajament

³ Lansarea unei consultări pentru Pilonul european al drepturilor sociale; COM(2016) 127

colectiv și pledează pentru o viziune comună cu privire la importanța strategică a competențelor pentru susținerea locurilor de muncă, a creșterii și a competitivității. Agenda pentru competențe consolidează și, în unele cazuri, eficientizează inițiativele existente pentru a acorda o mai bună asistență statelor membre în ceea ce privește reformele naționale ale acestora precum și pentru declanșarea unei schimbări atât în mentalitatea cetățenilor, cât și în cea a organizațiilor. Aceasta solicită un angajament comun pentru reformă într-o serie de domenii unde activitatea Uniunii aduce cea mai mare valoare adăugată. Agenda este construită în jurul a trei direcții de activitate principale:

1. Îmbunătățirea calității și a relevanței formării competențelor
2. Sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor
3. Îmbunătățirea informațiilor și a informării privind competențele pentru alegeri mai bune de carieră

Doar acțiunea la nivelul Uniunii Europene nu va fi suficientă. Succesul depinde de angajamentul și expertiza mai multor actori: guvernele naționale, regiunile, autoritățile locale, afacerile și angajatorii, lucrătorii și societatea civilă și oamenii înșiși, care să profite de oportunități pentru a-și valorifica la maximum talentele. În special, partenerii sociali vor avea un rol-cheie în a asigura faptul că agenda este dezvoltată și pusă în aplicare cu succes și ține pasul cu nevoile în rapidă schimbare ale pieței forței de muncă și ale societății noastre.

2. RIDICAREA ȘTACHETEI: PRIORITĂȚI DE ACȚIUNE

2.1. ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII ȘI A RELEVANȚEI FORMĂRII DE COMPETENȚE

Oamenii au nevoie de o gamă largă de competențe pentru a-și realiza potențialul, atât la locul de muncă, cât și în societate. La nivelul Uniunii Europene, politica axată pe creșterea nivelului de educație a adus realizări semnificative. În 2014, au absolvit studii superioare cu aproximativ 10 milioane de oameni mai mult decât în 2010, iar numărul tinerilor care abandonează școala a scăzut la 4,5 milioane de la 6 milioane în 2010. Acesta este un progres semnificativ în îndeplinirea obiectivelor Strategiei Europa 2020.

Cu toate acestea, tot mai multe dovezi arată faptul că doar politicile în vederea creșterii nivelului de educație nu sunt suficiente. Calitatea și relevanța a ceea ce învață oamenii sunt în prezent în centrul atenției. Mulți tineri renunță la educație și formare fără a fi suficient de pregătiți pentru a intra pe piața forței de muncă și fără a avea competențele sau spiritul antreprenorial necesare pentru a-și începe propria afacere.

Obținerea competențelor este un proces care se desfășoară pe tot parcursul vieții, atât formal, cât și informal, și începe de la o vârstă fragedă. Efectele pozitive pe termen lung ale unei educații de calitate în primii ani de viață sunt semnificative și bine documentate, aceasta punând bazele pentru abilitatea și motivația ulterioară de a învăța.

În afară de căutarea unor competențe corespunzătoare specifice fiecărei ocupații, angajatorii cer tot mai mult competențe transferabile, cum ar fi capacitatea de a lucra în echipă, gândirea creativă și capacitatea de a soluționa probleme. Această combinație de

competențe este esențială, de asemenea, pentru cei care iau în considerare începerea propriei afaceri. Cu toate acestea, de obicei, se pune prea puțin accent pe astfel de competențe în programele școlare și în multe state membre acestea sunt rareori evaluate în mod oficial. Profilurile interdisciplinare - oameni cu capacitatea de a combina activități din diverse domenii - sunt tot mai prețuite de angajatori, dar sunt limitate pe piața forței de muncă.

Consolidarea bazelor: competențe de bază

Europa întâmpină o provocare în ceea ce privește competențele de bază. Oamenii au nevoie de un nivel minim de competențe de bază, inclusiv competențe numerice, de alfabetizare și digitale, pentru a avea acces la locuri de muncă bune și pentru a participa pe deplin în societate. Acestea sunt, de asemenea, punctele de plecare pentru continuarea învățării și dezvoltarea carierei. Aproximativ un sfert din populația europeană adultă se confruntă cu probleme de citire și de scriere și are competențe numerice și digitale slabe. Mai mult de 65 de milioane de persoane din UE nu au obținut o calificare corespunzătoare nivelului de învățământ secundar superior. Procentul variază semnificativ între țările din UE, ajungând până la 50 % sau mai mult în unele dintre acestea.

Întrucât cele mai multe locuri de muncă necesită competențe complexe, persoanele slab calificate dispun de mai puține oportunități de angajare. Acestea sunt, de asemenea, mai vulnerabile la locuri de muncă precare și este de două ori mai probabil ca acestea să rămână în șomaj pe termen lung, spre deosebire de persoanele mai bine calificate. Persoanele sub-calificate sunt, de asemenea, consumatori vulnerabili, în special pe piețele din ce în ce mai complexe.

1. *Pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare în Europa ale adulților cu un nivel scăzut de calificare, statele membre ar trebui să pună în aplicare modalități de perfecționare prin intermediul unei garanții de competențe, stabilită în cooperare cu partenerii sociali și furnizorii de educație și formare, precum și cu autoritățile locale, regionale și naționale. Perfecționarea ar trebui să fie disponibilă atât pentru persoanele care lucrează, cât și pentru cele care sunt în șomaj. Adulții cu un nivel scăzut de calificare ar trebui să fie sprijiniți să își îmbunătățească competențele numerice, digitale și de alfabetizare și – atunci când este posibil – să dezvolte o serie mai largă de competențe conducând la o calificare corespunzătoare unui nivel de învățământ secundar superior sau echivalent.*

*Comisia a propus stabilirea unei **garanții de competențe** (a se vedea documentul de referință COM(2016) 382) care să asigure:*

- ✓ *o evaluare a competențelor, care să permită adulților cu un nivel scăzut de calificare să își identifice competențele existente și nevoile de perfecționare;*
- ✓ *o ofertă de învățare, care să răspundă nevoilor specifice ale cetățenilor și ale pieței locale a forței de muncă;*
- ✓ *oportunități de validare și de recunoaștere a competențelor.*

Consolidarea rezilienței: competențe-cheie și competențe superioare, mai complexe

Sistemele formale de educație și de formare ar trebui să ofere tuturor persoanelor o serie largă de competențe care să deschidă calea către împlinire și dezvoltare personală,

incluziune socială, cetățenie activă și inserție profesională. Acestea includ competențe de alfabetizare, numerice, științifice și de limbi străine, precum și competențe transversale și competențe-cheie precum cele digitale, de spirit antreprenorial, de gândire critică, capacitatea de a soluționa probleme sau de a învăța să înveți, precum și de cultură financiară.

Dobândirea de la o vârstă fragedă a acestor competențe reprezintă baza pentru dezvoltarea competențelor superioare, mai complexe, care sunt necesare pentru a stimula creativitatea și inovarea. Aceste competențe trebuie să fie consolidate pe întreg parcursul vieții și le permit oamenilor să prospere la locuri de muncă aflate într-o evoluție rapidă și să facă față complexității și incertitudinii.

În timp ce unele dintre aceste competențe au deja un loc bine stabilit în cadrul sistemelor educaționale, acest lucru nu este valabil, în general, pentru competențe-cheie precum spiritul antreprenorial și civic sau pentru competențele transversale. Atunci când unele state membre au luat măsuri pentru a le include în programele școlare, acest lucru nu s-a realizat întotdeauna în mod consecvent. Pentru a promova o înțelegere comună a două dintre aceste competențe, Comisia a dezvoltat cadre de referință pentru competențele digitale⁴ (adoptate la momentul actual de către 13 state membre) și pentru spiritul antreprenorial⁵ – nou publicate.

Comisia va continua să lucreze cu părțile interesate pentru a dezvolta instrumentele pentru evaluarea și validarea acestor competențe. Astfel de instrumente vor permite autorităților publice și entităților private să își îmbunătățească serviciile de orientare, formare profesională și îndrumare a tinerilor, a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a cetățenilor în general. Comisia va susține, de asemenea, țările, regiunile și instituțiile de educație și formare din Uniunea Europeană pentru a sprijini tinerii să obțină competențele antreprenoriale care îi pot ajuta să-și înființeze propria afacere sau întreprindere socială. Programele UE precum Erasmus+, COSME și Fondul social european oferă deja sprijin în acest scop.

2. *Pentru a sprijini mai mulți oameni să obțină un set fundamental de competențe, Comisia intenționează să lanseze în 2017 o revizuire a **cadrlui privind competențele-cheie**⁶. Scopul este de a dezvolta o înțelegere comună a competențelor-cheie și de a promova în continuare introducerea acestora în programele de educație și formare. Revizuirea va oferi, de asemenea, suportul pentru o mai bună dezvoltare și evaluare a acestor competențe. Se va acorda o atenție specială promovării **spiritului antreprenorial și orientat către inovare**, inclusiv prin încurajarea experiențelor antreprenoriale practice.*

Promovarea învățământului profesional și tehnic (VET) ca primă alegere

Învățământul profesional și tehnic (VET) este prețuit pentru dezvoltarea competențelor transversale și specifice locului de muncă, facilitând tranziția către încadrarea în câmpul muncii și menținând și actualizând competențele forței de muncă conform nevoilor sectoriale, regionale și locale. Deși peste 13 milioane de persoane învață în VET în fiecare an, previziunile pentru mai multe state membre indică faptul că pe viitor va exista un deficit de persoane cu calificări VET.

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

⁶ Recomandarea privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții; JO 2006/962/CE.

Pentru mulți tineri și părinții lor, VET rămâne a doua alegere. Coordonarea dintre angajatori și furnizorii de educație și formare este uneori dificilă. VET trebuie să își sporească atractivitatea prin asigurarea calității și a unei organizări flexibile, permițând evoluția către studii superioare profesionale sau universitare și legături mai puternice cu sectorul ocupațional.

Asigurarea de VET de nivel mai înalt se dezvoltă în mod constant și este prețuită atât de cei care învață, cât și de angajatori, întrucât oferă competențele necesare pe piața forței de muncă. Astfel de evoluții trebuie să fie încurajate în continuare și să fie integrate în mod corespunzător în cadrele și sistemele de calificări.

Partenerii sociali și de afaceri ar trebui să fie implicați în realizarea și asigurarea VET la toate nivelurile, astfel cum s-a demonstrat în „sistemul dual” de învățământ în regim de ucenicie. VET ar trebui să includă o dimensiune semnificativă bazată pe muncă, împreună cu o experiență internațională, atunci când este posibil.

3. *Comisia, în cooperare cu statele membre, partenerii sociali și furnizorii de educație și formare, va susține punerea în aplicare a Concluziilor de la Riga privind competențele și calificările de calitate și relevante pentru piața forței de muncă, prin:*

- ✓ *sprijinirea oportunităților celor care învață de a dobândi experiență la locul de muncă, aceasta făcând parte din studiile lor.*
- ✓ *tot mai multe oportunități pentru cei care învață în VET de a combina experiențele de învățare obținute în diferite cadre, consolidând instrumentele VET existente pentru asigurarea⁷ calității și a creditelor⁸, în conformitate cu Recomandarea revizuită a CEC.*
- ✓ *sprijinirea dezvoltării și a vizibilității oportunităților VET de nivel mai înalt prin intermediul parteneriatelor dintre furnizorii de educație, cercetare și întreprinderi, concentrându-se în mod special pe nevoile de competențe superioare la nivel sectorial.*
- ✓ *îmbunătățirea disponibilității datelor referitoare la rezultatele VET pe piața forței de muncă.*
- ✓ *examinarea modalităților de a eficientiza guvernanta existentă la nivelul UE a sectorului de VET, inclusiv un rol de coordonare mai explicit pentru Comitetul consultativ pentru formare profesională.*
- ✓ *lansarea unei prime Săptămâni europene a competențelor VET în 2016 și cooperarea sporită cu Organizația Mondială a Competențelor pentru a evidenția studiile profesionale ca fiind o opțiune de primă clasă.*

Conectare: plasarea accentului pe competențele digitale

Transformarea digitală accelerată a economiei înseamnă că, la momentul actual, aproape toate locurile de muncă necesită un anumit nivel de competențe digitale, la fel ca participarea în societate în general. Economia colaborativă schimbă modelele de afaceri, deschide noi oportunități și noi căi către locuri de muncă, necesită diferite seturi de competențe și aduce provocări precum accesarea oportunităților de perfecționare. Robotizarea și inteligența artificială înlocuiesc munca de rutină, nu doar în secția de

⁷ Cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (1); JO 2009/C/155/01

⁸ Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (SECEFP); JO 2009/C 155/02

producție, ci și la birou. Accesul la servicii, inclusiv serviciile electronice, este în curs de schimbare și necesită ca atât utilizatorii, furnizorii și administrațiile publice să dispună de suficiente competențe digitale. E-sănătatea, de exemplu, schimbă modul în care oamenii accesează și primesc îngrijiri medicale.

Cererea de specialiști în tehnologia digitală a crescut cu 4 % anual în ultimii zece ani. Cu toate acestea, competențele digitale sunt deficitare în Europa la toate nivelurile: În pofida menținerii unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, este de așteptat ca numărul de locuri de muncă vacante pentru specialiștii în domeniul TIC să fie aproape dublu ajungând la 756 000 până în 2020. În plus, aproape jumătate din populația UE nu dispune de competențe digitale de bază; aproximativ 20 % din persoane nu au deloc aceste competențe. Statele membre, întreprinderile și cetățenii trebuie să facă față provocării și să investească mai mult în formarea competențelor digitale (inclusiv programare/informatică) pentru întreg spectrul educației și formării.

Europa are nevoie de oameni pregătiți în domeniul digital care să fie capabili nu numai să utilizeze, ci și să inoveze și să fie în avangardă în ceea ce privește utilizarea unor astfel de tehnologii. Fără acestea, Europa nu va reuși să beneficieze de această transformare digitală. Dobândirea de noi competențe este esențială pentru a ține pasul cu evoluțiile tehnologice, iar industria deja introduce metode inovatoare de formare profesională. Centrele de cercetare și inovare pot, de asemenea, să contribuie la dezvoltarea și transferarea acestor competențe, acționând asemenea unor catalizatori pentru investiții și pentru crearea de întreprinderi și de locuri de muncă.

4. *Comisia lansează **Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital** pentru a dezvolta o mare rezervă de talente digitale și pentru a se asigura că persoanele și forța de muncă din Europa sunt dotate cu competențe digitale corespunzătoare.*

*Pornind de la rezultatele pozitive ale Marii Coaliții pentru locuri de muncă în sectorul digital și ale Strategiei UE pentru e-competențe, în coordonare cu activitatea în cadrul programului Educație și Formare Profesională 2020, statele membre sunt invitate să **dezvolte strategii naționale cuprinzătoare privind competențele digitale până la jumătatea anului 2017, pe baza obiectivelor stabilite până la sfârșitul anului 2016.** Acestea includ:*

- ✓ *Înființarea unor coaliții naționale pentru competențe digitale care conectează autoritățile publice cu părțile interesate din cadrul întreprinderilor, din sistemul de educație și formare și de pe piața muncii.*
- ✓ *Dezvoltarea unor măsuri concrete pentru a aduce competențele digitale la toate nivelurile de educație și formare, sprijinirea profesorilor și a educatorilor și promovarea unei implicări active a întreprinderilor și a altor organizații.*

Comisia va reuni statele membre și părțile interesate, inclusiv partenerii sociali, pentru a-și lua angajamentul de a identifica și a face schimb de cele mai bune practici, astfel încât acestea să fie reproduse și aplicate. Va îmbunătăți diseminarea de informații despre fondurile UE (fondurile structurale și de investiții europene, inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”, Erasmus +) și să analizeze posibilitățile

de finanțare, de exemplu, prin intermediul mecanismelor de bonuri.

Comisia va monitoriza anual progresul prin intermediul Raportului privind progresul digital al Europei (EDPR)⁹.

2.2. SPORIREA VIZIBILITĂȚII ȘI A COMPARABILITĂȚII COMPETENȚELOR ȘI CALIFICĂRILOR

Calificările arată angajatorilor ceea ce știu și sunt capabili să facă oamenii, dar rareori cuprind competențele dobândite în afara instituțiilor oficiale de învățământ, existând astfel riscul de subevaluare. Identificarea și validarea unor astfel de competențe este importantă, în special, pentru persoanele cu calificări cu un nivel scăzut, șomerii sau cei care riscă să intre în șomaj, pentru oamenii care necesită reorientare în carieră și pentru migranți. Aceasta ajută oamenii să scoată mai bine în evidență și să își folosească mai bine experiența și talentul, să identifice în continuare nevoile de formare profesională și să exploateze oportunitățile de recalificare.

Cu toate acestea, diferențele între sistemele de educație și formare din cadrul Uniunii Europene fac dificilă pentru angajatori evaluarea cunoștințelor și a competențelor persoanelor cu o calificare dobândită în altă țară.

Mobilitatea transfrontalieră poate contribui la o bună funcționare corespunzătoare a pieței forței de muncă și poate oferi oamenilor mai multe șanse de reușită în viață. Cu toate acestea, o înțelegere și recunoaștere scăzută a calificărilor înseamnă că lucrătorii UE și cei din afara UE care se stabilesc în străinătate întâmpină adesea mai multe obstacole în găsirea unui loc de muncă sau sunt plătiți mai puțin decât lucrătorii cu calificări comparabile, dar care au fost obținute în țara gazdă.

Îmbunătățirea transparenței și a comparabilității calificărilor

La nivelul UE, Directiva 2005/36/CE facilitează recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale și contribuie la accesul la profesiile reglementate și, din ianuarie 2016, aceasta prevede prima procedură electronică la nivelul UE pentru recunoașterea calificărilor profesionale (așa-numitul card profesional european)¹⁰ pentru cinci profesii. Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții (CEC) a fost stabilit, de asemenea, pentru a facilita înțelegerea și compararea a ceea ce au învățat în realitate oamenii („rezultatele învățării”) atunci când au obținut calificarea.

CEC a încurajat actorii din diferite sectoare educaționale naționale să lucreze împreună în scopul de a concepe un cadru de calificări național corespunzător, bazat pe „rezultatele învățării”. Cu toate acestea, este necesar un nou impuls pentru ca CEC să ajungă pe deplin la cetățeni și la organizații și să servească drept bază pentru deciziile curente cu privire la recrutări sau la accesul la învățare, inclusiv prin intermediul unui proces de reflecție cu privire la diferitele moduri în care are loc învățarea.

Mai multe țări din afara Europei și-au exprimat interesul ca CEC să permită compararea calificărilor acestora cu cele europene. Acest lucru ar contribui la atragerea cercetătorilor și specialiștilor cu înaltă calificare din afara UE pentru a asigura competențe necesare în economia noastră și vice versa ar permite cercetătorilor și profesioniștilor din UE să

⁹ Europe's Digital Progress Report 2016 (Raportul privind progresul digital al Europei 2016); SWD(2016)187.

¹⁰ Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2015/983 al Comisiei din 24 iunie 2015 privind procedura de eliberare a cardului profesional european și aplicarea mecanismului de alertă în temeiul Directivei 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului; JO L 159, 25.6.2015.

lucreze în afara UE. Acest lucru este în conformitate cu ambiția de a avea o politică de migrație legală mai inteligentă și mai bine gestionată¹¹. Revizuirea Directivei privind cartea albastră este deosebit de importantă în această privință¹². Un cadru de referință european al calificărilor revizuit ar îmbunătăți înțelegerea calificărilor obținute în străinătate și ar facilita integrarea migranților - atât cei nou-veniți, cât și cei care s-au stabilit deja în UE - pe piața forței de muncă a Uniunii Europene.

5. *Pentru a facilita înțelegerea calificărilor și a competențelor aferente și pentru a contribui la o mai bună utilizare a acestora pe piața forței de muncă din UE, Comisia avansează o propunere pentru revizuirea **Cadrului european al calificărilor**¹³ (a se vedea documentul de referință COM(2016 383). Revizuirea va:*

- ✓ *sprijini o actualizare regulată a sistemelor naționale de calificări;*
- ✓ *asigura că toate calificările la nivelul Cadrului european al calificărilor sunt susținute de principii comune pentru asigurarea calității¹⁴;*
- ✓ *asigura faptul că sunt utilizate principiile comune pentru sistemul de credite atunci când calificările la nivelul CEC se bazează pe credite;*
- ✓ *încuraja utilizarea CEC de către partenerii sociali, serviciile publice de angajare, furnizorii de educație și autoritățile publice pentru a sprijini transparența și compararea calificărilor;*
- ✓ *promova comparabilitatea calificărilor între țările reglementate de CEC și alte țări, în special țările vizate de politica de vecinătate și alte țări având cadre mature de calificări, în conformitate cu acordurile internaționale ale UE,*

Stabilirea timpurie a profilului calificărilor și competențelor migranților

Mai puțini resortisanți din afara UE decât resortisanți UE stabiliți în UE au o calificare la nivel de învățământ secundar superior (sau chiar inferior). Aproximativ 25 % dintre resortisanții din afara UE dețin un nivel ridicat de competențe. Cu toate acestea, din grupul celor cu un nivel ridicat de competențe, aproximativ două treimi sunt inactivi, șomeri sau supracalificați pentru locurile lor de muncă. În plus, s-a putea ca unii migranți stabiliți deja în UE, precum și cei nou-veniți, inclusiv refugiați, să cunoască doar într-o mică măsură limba țării gazdă.

Înțelegerea competențelor, a calificărilor și a experiențelor profesionale ale migranților nou-veniți este o provocare pentru multe țări din UE. Instrumentele dezvoltate prin Europass¹⁵, CEC, activitățile de învățare colegială și schimbul de experiențe între statele membre și autoritățile competente pot susține stabilirea profilului de competențe și integrarea migranților. Identificarea timpurie a competențelor migranților poate contribui la determinarea primilor pași necesari pentru integrarea acestora în societatea gazdă și pe piața forței de muncă. Acest lucru ar putea implica trimiterea migranților la cursuri

¹¹ Agenda europeană privind migrația; COM(2015) 240 și Posibilități de reformare a sistemului european comun de azil și de îmbunătățire a căilor legale de migrație; COM(2016) 197.

¹² Propunere de directivă privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate; COM (2016) 378

¹³ Recomandarea privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții; JO 2008/C 111/01

¹⁴ Principiile pentru asigurarea calității la nivel european pentru educația generală fac obiectul discuțiilor aflate în desfășurare în contextul ET2020.

¹⁵ Cadru comunitar unic pentru transparența calificărilor și a competențelor (Europass); JO 2241/2004/CE.

corespunzătoare de formare (inclusiv cursuri de limbă, de afaceri sau stagii disponibile prin intermediul Alianței europene pentru ucenicii) sau către servicii de angajare.

6. Pentru integrarea mai rapidă a resortisanților din țările terțe, Comisia va întreprinde următoarele acțiuni:

- ✓ va lansa un **instrument de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe**. Instrumentul va asista serviciile din țările de primire și țările gazdă în identificarea și documentarea competențelor, a calificărilor și a experienței resortisanților nou-veniți din țările terțe.
- ✓ va lucra cu autoritățile naționale pentru a susține recunoașterea competențelor și calificărilor migranților, inclusiv ale refugiaților, va susține formarea personalului din centrele de primire pentru a accelera procedurile de recunoaștere și va promova schimbul de informații și de cele mai bune practici cu privire la înțelegerea și recunoașterea competențelor și calificărilor.
- ✓ va face disponibilă învățarea online a limbii pentru migranții nou-veniți, inclusiv refugiați, prin suportul lingvistic Erasmus+ online (100 000 de licențe pentru cursuri de limbi străine online vor fi disponibile pentru refugiați pe o perioadă de trei ani)¹⁶.

2.3. PROMOVAREA INFORMAȚIILOR CU PRIVIRE LA COMPETENȚE, DOCUMENTAREA ȘI ALEGEREA UNEI CARIERE ÎN CUNOȘTINȚĂ DE CAUZĂ

Factorii de decizie politică și furnizorii de educație necesită dovezi clare privind competențele ce vor fi necesare pe viitor, pentru a-i sprijini în luarea deciziilor potrivite privind politicile și reformele, programele educaționale și investițiile. Cu toate acestea, ritmul accelerat al schimbărilor de pe piața forței de muncă face dificilă asigurarea unor informații fiabile. În plus, nu există o soluție universală: piața forței de muncă locală și regională determină competențele necesare împreună cu tendințele mondiale, având ca rezultat variații în competențele specifice ocupațiilor cu cea mai mare cerere în diferite regiuni și/sau sectoare economice.

O informare mai bună pentru alegeri mai bune

Indiferent dacă oamenii caută un loc de muncă sau decid ce și unde să învețe, aceștia trebuie să aibă posibilitatea de a accesa și de a înțelege informațiile disponibile cu privire la competențe. Oamenii au nevoie, de asemenea, de mijloace corespunzătoare de a (auto-)evalua propriile competențe și de a-și prezenta în mod eficient competențele și calificările. De asemenea, angajatorii și alte organizații ar beneficia din existența unor modalități mai eficiente și mai eficace de a identifica și a recruta persoanele cu competențe potrivite.

Eficacitatea informațiilor cu privire la competențe variază între țările Uniunii Europene. În unele dintre acestea, parteneriatele dintre partenerii sociali, guverne și furnizorii de educație identifică deja în mod eficace nevoile de competențe și adaptează în mod corespunzător programele educaționale. În altele, parteneriatele nu reprezintă încă regula.

Cooperarea este mai eficientă atunci când este dezvoltată luând în considerare punctele forte și specializările regionale și locale. O interacțiune locală mai bună între educație și formare, pe de o parte, și piața forței de muncă, pe de altă parte, sprijinită de investiții

¹⁶ Întreaga gamă de măsuri pentru a sprijini integrarea resortisanților din țările terțe este prezentată în planul de acțiune privind integrarea resortisanților din țările terțe: COM(2016) 377.

bine direcționate, poate limita, de asemenea, exodul creierelor și poate contribui la dezvoltarea, menținerea și atragerea talentului necesar în anumite regiuni și industrii.

7. Pentru a sprijini oamenii să aleagă în cunoștință de cauză o carieră și o opțiune de studiu, Comisia va propune o **revizuire a cadrului Europass**¹⁷ pentru a înființa o platformă intuitivă și unitară de servicii online. Aceasta va asigura instrumente web pentru documentarea și schimbul de informații privind competențele și calificările, precum și instrumente gratuite de autoevaluare.

Datele privind nevoile și tendințele cu privire la competențe vor fi îmbunătățite prin extragerea de date online și prin analiza volumelor mari de date și vor fi susținute de asemenea de dovezi din diferite sectoare, reunind informații precise și în timp real prin serviciile oferite de actualul instrument „Panorama competențelor” care face parte din serviciul integrat Europass.

8. Comisia va analiza în continuare problema **exodului creierelor** și va promova schimbul de cele mai bune practici cu privire la cele mai eficiente metode de a soluționa această problemă.

Dezvoltarea informațiilor cu privire la competențe și cooperarea în sectoarele economice

Nevoile de competențe actuale și viitoare variază în funcție de sectoarele economice. Noi sectoare apar sau se schimbă în mod radical, fiind determinate, în special, dar nu exclusiv, de evoluțiile tehnologice. Tranziția orientată spre inovare către o economie circulară și cu emisii reduse de carbon, precum și spre tehnologii generice esențiale (TGE) precum nanotehnologia, inteligența artificială și robotica, transformă un număr tot mai mare de sectoare. Oferta de competențe corespunzătoare la momentul potrivit este esențială pentru a facilita competitivitatea și inovarea. Disponibilitatea competențelor de vârf este, de asemenea, un element esențial pentru deciziile de investiție. Luând în considerare ritmul schimbărilor tehnologice, o provocare majoră pentru industrie, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), este de a anticipa și a gestiona mai bine schimbarea transformățională privind cerințele de competențe.

Au fost lansate numeroase inițiative sectoriale - și regionale - pentru a promova competențele, care implică entități și organizații publice și private. Cu toate acestea, proiectele respective rămân de cele mai multe ori fragmentate și impactul asupra sistemului de educație și formare este limitat. De aceea, mobilizarea industriei, inclusiv a partenerilor sociali, este indispensabilă pentru conturarea și punerea în aplicare a unor soluții. Prin urmare, este necesară o abordare strategică care să abordeze nevoile bine definite de competențe la nivelul sectoarelor și al piețelor.

Pentru asigurarea unor rezultate de lungă durată cu un impact real, cooperarea sectorială privind competențele poate fi legată în mod util de strategiile de dezvoltare pentru sectoarele vizate și bazată pe angajamentul politic și implicarea părților interesate la nivel național, regional și UE.

¹⁷ Cadru comunitar unic pentru transparența calificărilor și a competențelor (Europass); JO 2241/2004/CE.

9. Pentru a îmbunătăți informațiile cu privire la competențe și a aborda deficitul de competențe în sectoarele economice, Comisia lansează un **Plan de cooperare sectorială în materie de competențe**. Aceasta va contribui la mobilizarea și coordonarea actorilor-cheie, încurajarea investițiilor private și promovarea unei utilizări mai strategice a programelor relevante de finanțare UE și naționale.

Vor fi înființate parteneriate sectoriale de competențe în industrie și servicii la nivelul UE și apoi acestea vor fi puse în aplicare la nivel național (sau, atunci când este relevant, la nivel regional) pentru a:

- ✓ transpune strategiile sectoriale pentru următorii 5-10 ani în acțiuni de identificare a competențelor necesare și de dezvoltare a unor soluții concrete, cum ar fi elaborarea în comun a unor oportunități VET de nivel mai înalt și parteneriatele între întreprinderi, sistemul de educație și cercetare;
- ✓ susține, atunci când este relevant, acordurile de recunoaștere a calificărilor și certificărilor sectoriale.

Planul va beneficia de sprijin din fonduri europene existente¹⁸ și va debuta inițial ca proiect-pilot, în cadrul unui proces reglat în funcție de cerere, în cadrul a 6 sectoare începând din 2016: **automobile, tehnologie maritimă, spațiu, apărare, textile și turism**. Domeniile suplimentare (construcții, oțel, sănătate, tehnologii ecologice și energii regenerabile) vor fi evaluate în cel de al doilea val de punere în aplicare, care începe în 2017. Selectarea sectoarelor include tehnologii de vârf cu scopul de a asigura competitivitatea pe termen lung, precum și sectoare mai tradiționale care întâmpină provocări specifice pe termen scurt spre mediu.

O mai bună înțelegere a performanței absolvenților

Universitățile și furnizorii de VET pregătesc tinerii pentru viața profesională. Prin urmare, acestea trebuie să înțeleagă tendințele de pe piața forței de muncă, să aibă cunoștință de cât de ușor își găsesc absolvenții un loc de muncă și să își adapteze programele în consecință. Tinerii și familiile acestora au nevoie, de asemenea, de aceste informații pentru a face alegeri în cunoștință de cauză cu privire la ce și unde vor studia. Cu toate acestea, adaptarea programelor educaționale necesită timp și constituie un proces complex.

Informații mai bune cu privire la rezultatele pe piața forței de muncă sau la evoluția procesului de învățare pentru absolvenții de învățământ superior sau de VET de nivel mai înalt ar trebui să fie ușor accesibile și comparabile. Acestea ar trebui să se bazeze pe indicatori de asigurare a calității, date administrative (inclusiv impozite și asigurări sociale) și abordări bazate pe studii care să valorifice platformele sociale/rețelele sociale, atunci când este adecvat.

Mecanisme de monitorizare a absolvenților de învățământ superior au fost dezvoltate în unele dintre statele membre. Sistemele pentru monitorizarea la scară largă a absolvenților de VET sunt mai puțin dezvoltate și, de asemenea, există loc de acțiune pentru a sprijini statele membre în ceea ce privește îmbunătățirea informației.

¹⁸ Comisia s-a implicat într-un dialog purtat cu sectoarele specifice, colectând informații cu privire la lacunele în materie de competențe și impactul potențial al acestora asupra locurilor de muncă, creșterii economice, inovării și competitivității. Pe baza acestei analize și luând în considerare angajamentul politic puternic și al părților interesate la nivel național și UE, s-au identificat șase sectoare pentru etapa pilot.

10. Pentru a-i ajuta pe studenți și instituțiile de învățământ să evalueze relevanța ofertelor de învățare, Comisia intenționează să propună ca un prim pas în 2017 o **inițiativă privind monitorizarea absolvenților de învățământ superior** pentru a sprijini statele membre în vederea îmbunătățirii informațiilor despre modul în care evoluează absolvenții pe piața forței de muncă.

3. ACTIVITATE ÎN DESFĂȘURARE: INTENSIFICAREA RITMULUI

Cele 10 inițiative-cheie evidențiate mai sus fac parte dintr-o strategie ambițioasă pe termen lung cu scopul de a asigura că oamenii dobândesc competențele de care au nevoie pentru a prospera atât pe piața forței de muncă, cât și în societate în general.

Alte activități în desfășurare la nivel național și la nivelul Uniunii Europene va contribui, de asemenea, la avansul prezentei agende privind competențele, sporind oportunitățile de învățare ale oamenilor și asigurând faptul că educația și formarea profesională sunt corespunzătoare secolului XXI. Un efort special este necesar pentru a contribui la reducerea decalajului dintre educație și formare și piața forței de muncă. Trebuie să investim în continuare în modernizarea VET și a învățământului superior și să valorificăm pe deplin potențialul acestora de a fi forțe motrice pentru dezvoltare.

3.1. SPORIREA OPORTUNITĂȚILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ

Mai multe procese de învățare la locul de muncă și parteneriate între întreprinderi și sistemul de educație

Învățarea la locul de muncă, de exemplu prin intermediul ucenicilor, constituie un punct de plecare dovedit pentru obținerea de locuri de muncă bune și pentru dezvoltarea competențelor relevante pentru piața forței de muncă, inclusiv a competențelor transversale și socio-culturale, unde partenerii sociali reprezentativi joacă, de regulă, un rol-cheie. Cu toate acestea, mai mulți oameni ar trebui să poată beneficia de această modalitate de învățare. În prezent, doar un sfert din cei care frecventează învățământul profesional secundar superior participă la programe desfășurate la locul de muncă, în timp ce programele de învățământ general și superior rareori includ experiențe la locul de muncă. Parteneriatele între întreprinderi și sistemul de educație, incluzând toate sectoarele și nivelurile de educație și formare, pot exploata acest potențial.

Unele inițiative de succes indică drumul de urmat, implicând actori de pe piața forței de muncă în educația și formarea profesională și oferind asistență tinerilor pentru a obține un prim loc de muncă. Alianța europeană pentru ucenicii a mobilizat până acum 250 000 de oportunități de formare profesională în întreprinderi și de locuri de muncă pentru tineri. Prin intermediul Pactului european pentru tineret, un milion de tineri vor beneficia de formare profesională în domeniul competențelor digitale și un program de „clase inteligente” va ajunge la 100 000 de studenți. Prin Marea coaliție pentru locuri de muncă în sectorul digital, societățile și alte organizații au oferit milioane de oportunități de formare suplimentare¹⁹.

La nivelul învățământului superior și postuniversitar, Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) este un exemplu pentru modul în care cooperarea dintre firme și

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

institute de cercetare poate să promoveze dezvoltarea de programe școlare, programe de mobilitate și accesul la infrastructura industrială și de cercetare pentru formarea profesională practică într-un mediu real.

Acestea reprezintă semnale pozitive, dar este clar că nu sunt suficiente. Pentru ca persoanele care învață să beneficieze de o mai mare expunere la universul muncii, **Comisia va elabora o gamă de servicii de sprijin pentru a facilita schimburile de cunoștințe, crearea de rețele și cooperarea în materie de ucenicii.** Aceasta va susține reformele structurale prin consilierea colegială și schimbul de cele mai bune practici, inclusiv prin intermediul rețelelor sociale.

Partenerii sociali din diverse sectoare, inclusiv comerț, construcții și telecomunicații, au ajuns la poziții comune în ceea ce privește competențele, inclusiv inițiative specifice privind stagiile. De asemenea, mai mulți parteneri sociali UE din diferite sectoare economice și-au luat un angajament comun, în cadrul Alianței pentru ucenicii, de a asigura programe de ucenicie mai multe și mai bune. Aceasta este, de asemenea, o prioritate în programul comun de lucru 2015-2017 al partenerilor sociali europeni. Comisia va sprijini partenerii sociali să consolideze în continuare rezultatele proiectelor comune ale acestora, de exemplu evaluarea raportului cost/eficacitate al uceniciilor și stabilirea unui cadru de calitate pentru ucenicii.

Mai mult sprijin pentru mobilitatea persoanelor care învață

Mai multe persoane care învață ar trebui să poată avea posibilitatea de a beneficia de experiențe educaționale în străinătate. Datele arată faptul că tinerii care studiază sau se formează profesional în străinătate ocupă un loc de muncă mult mai rapid decât cei fără experiență internațională. Aceștia se adaptează mult mai ușor la situații noi și rezolvă mult mai bine problemele. Recent, UE a adaptat cadrul legal pentru studenții și cercetătorii din afara UE²⁰, în special pentru a facilita atragerea și păstrarea acestor oameni talentați.

Mobilitatea studenților în cadrul învățământului superior are deja o tradiție îndelungată. Până la momentul actual, peste 3 milioane de studenți au participat la programul Erasmus. De asemenea, prin programul Erasmus+ se sprijină mobilitatea celor care învață sau sunt ucenici în învățământul profesional și tehnic inițial (IVET). Cu toate acestea, oportunitățile de mobilitate pentru persoanele care învață sunt în mare măsură insuficiente pentru a satisface cererea actuală. Doar câteva țări includ oportunități de mobilitate în programele lor naționale de educație și formare pentru tineret.

Ucenicii obțin, de asemenea, avantaje din activitatea de a învăța și a lucra în străinătate. Pentru a îmbunătăți condițiile de mobilitate, Comisia derulează un proiect pilot comandat de Parlamentul European pentru a evalua fezabilitatea și beneficiile unor perioade mai lungi de mobilitate în străinătate (6-12 luni) pentru ucenici.

Sprijinul de la bugetul UE nu va fi niciodată suficient. Dacă statele membre includ în mod sistematic susținerea mobilității în programele lor naționale, acest lucru poate ajuta o mare parte din tineri să beneficieze de o experiență în străinătate.

²⁰ Directiva (UE) 2016/801 privind condițiile de acces și ședere în vederea cercetării, studiilor, formării profesionale, serviciilor de voluntariat, programelor de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair.

Calitatea stagiilor de studiu sau profesionale este esențială. Finanțarea trebuie să fie corelată cu politicile și măsurile naționale care încurajează și valorifică cunoștințele dobândite și asigură relevanța și calitatea formării. **În 2016, va fi lansat un tablou de bord al mobilității VET pentru a oferi o imagine asupra măsurilor de susținere puse în practică în statele membre ale UE și pentru a asigura o bază solidă pentru identificarea domeniilor care au nevoie de consolidare.**

Mai multă învățare la locul de muncă

Cea mai mare parte a forței de muncă europene din următoarele două decenii este alcătuită din persoane care în prezent sunt adulte. Aceștia au nevoie de formare profesională continuă pentru a-și actualiza competențele și pentru a beneficia de noile oportunități de carieră.

Cu toate acestea, numai 1 din 10 adulți participă în prezent la programe de învățare organizate, cel mai adesea cei având competențe de nivel mai înalt și angajații întreprinderilor mari. În 2010, aproximativ o treime din întreprinderile din UE nu au asigurat niciun tip de formare profesională pentru personalul acestora, în timp ce numai aproximativ o treime din angajați au participat la un anumit tip de formare profesională. Mai recent, un sfert din angajați au raportat că nu și-au dezvoltat competențele de când au început să lucreze.

Se poate face mai mult pentru a susține mediile educaționale la locul de muncă și pentru a permite IMM-urilor, în special, să asigure formare profesională, de exemplu facilitând punerea în comun a resurselor și a infrastructurii pentru formarea profesională comună. Fondurile structurale și de investiții europene sunt deja disponibile pentru susținerea modernizării infrastructurii în domeniul educației și formării profesionale. **Împreună cu Fondul european de investiții (FEI), Comisia examinează posibilitățile de a susține în continuare creditele bancare cu dobânzi reduse pentru IMM-uri printr-un instrument financiar specific pentru competențe.**

Mai multe oportunități de a valida învățarea non-formală și informală

Oamenii ar trebui să aibă posibilitatea de a-și folosi întreaga gamă de competențe pentru carierele lor sau pentru a continua să învețe. Din ce în ce mai mult, aceștia învață și își dezvoltă competențele într-o amplă diversitate de cadre în afara sistemului formal de educație și formare, fie prin experiența la locul de muncă, programe de formare în întreprinderi, resurse digitale sau voluntariat. Astfel de competențe pot fi validate - prin identificare și documentare, evaluare și certificare, cu opțiuni care conduc spre calificări parțiale sau complete.

Cu toate acestea, în multe țări există un nivel scăzut de conștientizare a posibilităților de validare și un nivel scăzut de acceptare a acestui concept. În unele țări, validarea este posibilă numai în contextul unor proiecte specifice; în altele, costurile administrative sunt inabordabile.

Pentru a sprijini factorii de decizie politică și profesioniștii în domeniu să stabilească sisteme naționale de validare până în 2018²¹, Comisia și Cedefop au publicat orientări privind validarea, la începutul anului 2016 și le vor actualiza în mod regulat. O actualizare a Inventarului european al validării învățării non-formale și informale, care asigură o imagine concisă asupra situației din Europa și oferă exemple de bune practici, va fi publicată la sfârșitul anului 2016.

²¹ Validarea învățării non-formale și informale; JO 2012/C 398/01

3.2. CONTINUAREA EFORTURILOR DE MODERNIZARE

Sprrijinirea profesorilor și a formatorilor

Persoanele de toate vârstele care învață au nevoie de educatori excelenți pentru a-și dezvolta un ansamblu larg de competențe și atitudini de care au nevoie atât în viață, cât și la viitoarele locuri de muncă. Variațiile în ceea ce privește realizările în domeniul educației și formării profesionale ale celor care învață depind, în principal, de caracteristicile individuale și mediul familial. Cu toate acestea, în instituțiile de învățământ, cel mai mare impact asupra performanței persoanelor care învață îl au profesorii și formatorii. Aceștia pot inspira și sprijini persoanele care învață să dobândească competențe mai relevante și la un nivel mai înalt. De asemenea, aceștia joacă un rol-cheie în introducerea noilor metode de predare și învățare, în stimularea creativității și a inovării, în depășirea prejudecăților și în obținerea unor rezultate optime în clasele tot mai diversificate.

Îmbătrânirea profesorilor este o tendință alarmantă în multe țări. Pe măsură ce aceștia se pensionează, există un risc tot mai mare de pierdere de experiență și deficit de personal. Recrutarea inovatoare, condiții de lucru atractive și politici de menținere în sistem sunt necesare pentru a crea o nouă generație de profesioniști în predare. Dezvoltarea competențelor personalului didactic, inclusiv a celor care lucrează în domeniu de o perioadă lungă de timp, este, de asemenea, o prioritate curentă și tot mai urgentă în statele membre ale UE.

Comisia va susține schimbul de cele mai bune practici în domeniu între statele membre și părțile interesate, prin intermediul oportunităților de cooperare și mobilitate. O atenție specială va fi acordată inovării în pedagogie; aceasta va include susținerea programelor flexibile, promovarea abordărilor interdisciplinare și colaborative în cadrul instituțiilor și susținerea dezvoltării profesionale pentru a îmbunătăți practica pedagogică inovatoare, inclusiv modalități de a folosi și de a aduce instrumente digitale în sala de clasă și de stimulare a spiritului antreprenorial.

Modernizarea învățământului superior

Până în anul 2025, aproximativ jumătate din locurile de muncă disponibile din UE vor necesita calificări superioare, acordate de regulă prin intermediul programelor academice și profesionale la nivel terțiar. Competențele dezvoltate prin intermediul acestor programe sunt considerate, în general, a fi forțe motrice pentru productivitate și inovare. Absolvenții de învățământ superior au mai multe șanse de angajare și de a obține câștiguri mai mari decât cei care au doar calificări de nivel secundar superior.

O consultare publică recentă privind „Agenda pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa”²² arată că peste două treimi din studenții și absolvenții recenți sesizează o neconcordanță între oferta de absolvenți și cunoștințele și competențele necesare economiei. Aproximativ jumătate din furnizorii de educație la nivel de învățământ superior împărtășesc această evaluare. Aceasta a evidențiat, de

²² Sprrijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă - o agendă pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa; COM(2011) 567 final.

asemenea, nevoia ca instituțiile de învățământ superior să fie actori activi la nivel regional și național, nu doar prin furnizarea de oameni calificați pe piața forței de muncă, ci și prin promovarea inovării.

Alte provocări importante identificate de părțile interesate includ impactul tehnologiei și al globalizării asupra învățământului superior și nevoia de a îmbunătăți rezultatele absolvenților în ceea ce privește învățarea și angajarea, de a oferi potențialilor studenți o mai bună orientare și de a încuraja mai mult multidisciplinaritatea.

Comisia va lucra împreună cu părțile interesate pentru a susține modernizarea învățământului superior, bazându-se pe rezultatele consultării publice. Aceasta va include, în special, dezvoltarea cadrelor de evaluare a competențelor pentru diferite discipline ale învățământului superior, pentru a permite o evaluare comparabilă a competențelor studenților și ale absolvenților.

4. REALIZAREA AGENDEI

Noua agendă privind competențele propune un proiect comun pentru UE, statele sale membre și părțile interesate de la toate nivelurile. Scopul este de a ajunge la viziunea comună și angajamentul de a lucra împreună pentru a îmbunătăți calitatea și relevanța formării competențelor, pentru a ține pasul cu cerințele privind competențele aflate în schimbare rapidă pe piața forței de muncă, pentru a dota pe toată lumea cu un ansamblu minim de competențe de bază și pentru a facilita înțelegerea calificărilor, sprijinind astfel persoanele care lucrează sau învață să circule mai ușor în cadrul UE.

Partenerii sociali vor avea un rol-cheie în dezvoltarea cu succes a acestei agende, pornind de la inițiativele la nivel european și național, bazându-se pe expertiza sectorială în domenii specifice și acționând în cadrul sectoarelor și a întregii industrii.

Semestrul european de coordonare a politicilor economice va continua să joace un rol-cheie în monitorizarea reformelor politicilor privind educația, formarea profesională și competențele. UE va evalua eforturile de reformă ale statelor membre prin analiza specifică a fiecărei țări, promovarea învățării reciproce și elaborarea de politici bazată pe realități concrete. Pentru a contribui la conceperea și punerea în aplicare a reformelor, Comisia, în cooperare cu OCDE, va asista statele membre în dezvoltarea strategiilor și a planurilor de acțiune naționale privind competențele pe baza unei abordări la nivelul întregii administrații.

Unul dintre scopurile principale ale noii agende privind competențele este de a contribui la creșterea sensibilizării politice cu privire la importanța crucială a competențelor pentru perspectivele Europei în ceea ce privește locurile de muncă și creșterea și de a aborda această chestiune la cel mai înalt nivel politic. Pentru a susține acest impuls politic, Comisia va examina modurile de a raporta în mod regulat cu privire la progresele înregistrate. Rapoartele respective pot contribui la pregătirile pentru semestrul european, precum și la dezbaterile politice în cadrul Consiliului European.

Comisia se va implica, de asemenea, într-un dialog mai aprofundat cu statele membre cu privire la cel mai bun mod de a utiliza oportunitățile oferite de programele de finanțare existente pentru a realiza obiectivele agendei. Principalele instrumente vizate sunt Fondul social european (FSE), Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR), Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM), Fondul pentru azil, migrație și integrare (FAMI), inițiativa „Orizont 2020” și Erasmus+. Potențialul Băncii Europene de Investiții și al altor organizații și produse financiare - inclusiv Fondul european pentru investiții strategice -

ar trebui să fie folosit integral pentru a stimula investițiile sectorului privat pentru dezvoltarea competențelor.

Cu ocazia evaluării intermediare a cadrului financiar multianual 2014-2020, Comisia va examina posibilele ajustări necesare pentru realizarea obiectivelor din prezenta agendă. Privind mai departe și după anul 2020, Comisia va promova o dezbatere cu privire la diferitele instrumente de finanțare pentru a sprijini competențele.

Simplificarea structurilor de guvernare actuale va contribui la o punere în aplicare mai coordonată a unora dintre inițiativele propuse în prezenta agendă. Un prim pas va fi raționalizarea unui număr de grupuri de experți la nivelul UE care se ocupă de competențe și calificări, fără a aduce atingere guvernării existente care se află în vigoare în prezent pentru profesiile reglementate. Vor fi întreprinse măsuri suplimentare, pe baza unei evaluări a structurilor de guvernare existente. Coordonarea și coerența vor fi asigurate prin intermediul cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și al formării profesionale ET 2020²³ și al priorităților de politică ale acestuia recent adoptate²⁴. În mod similar, coordonarea între centrele naționale de contact sprijinite de UE pentru Cadrul european al calificărilor, Europass și Euroguidance va fi stimulată să încurajeze o interfață unică pentru mai multe inițiative europene privind competențele în raport cu părțile naționale interesate și să faciliteze accesul pentru utilizatori. Această simplificare va fi realizată în consultare cu statele membre.

Comisia va invita Parlamentul European și Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor să aprobe prezenta agendă și să sprijine în mod activ punerea în aplicare a acesteia, în strânsă cooperare cu toate părțile interesate relevante. Comisia se angajează să promoveze o consultare și un dialog continuu în ceea ce privește Agenda pentru competențe, cu o largă varietate de părți interesate și cu publicul larg.

²³ Cadrul strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și al formării profesionale (ET 2020); JO 2009/C 119/2

²⁴ Noi priorități pentru cooperarea europeană în domeniul educației și al formării profesionale; JO 2015/C 417/04

ANEXĂ

LISTA ACȚIUNILOR ȘI CALENDARUL INDICATIV

ACȚIUNE		CALENDAR
Îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe		
Consolidarea bazelor: competențe de bază	Propunere a Comisiei de recomandare a Consiliului privind înființarea unei garanții de competențe [a se vedea documentul de referință COM(2016)382]	Iunie 2016
Consolidarea rezilienței: competențe-cheie și competențe superioare, mai complexe	Propunerea Comisiei de revizuire a competențelor-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, cu un accent deosebit pe promovarea spiritului antreprenorial și cadrele europene de referință însoțitoare.	Al patrulea trimestru din 2017
Promovarea VET ca primă alegere	Propuneri ale Comisiei pentru susținerea modernizării VET, cum ar fi o posibilă revizuire a Cadrului european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET) și a Sistemului european de credite pentru educație și formare profesională (SECEFP).	Al doilea trimestru din 2017
Conectare: plasarea accentului pe competențele digitale	Lansarea „Coaliției pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital”	Sfârșitul anului 2016
Sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor		
Îmbunătățirea transparenței și a comparabilității calificărilor	Propunere a Comisiei de revizuire a Cadrului european al calificărilor [a se vedea documentul de referință COM(2016) 383]	Iunie 2016
Stabilirea timpurie a profilului calificărilor și competențelor migranților	Lansarea instrumentului de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe.	Iunie 2016
Promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză		
Îmbunătățirea informațiilor și a informării pentru alegeri mai bune	Propunere a Comisiei de revizuire a cadrului Europass pentru furnizarea de servicii de mai bună calitate în materie de competențe și calificări	Al treilea trimestru din 2016
Îmbunătățirea informațiilor și a informării pentru alegeri mai bune	Analiza suplimentară și schimbul de cele mai bune practici pentru a aborda exodul creierelor.	Sfârșitul anului 2016
Stimularea informațiilor cu privire la competențe în	Lansarea unui Plan de cooperare sectorială în materie de competențe	Iunie 2016

sectoarele economice		
O mai bună înțelegere a performanței absolvenților	Propunerea Comisiei pentru o inițiativă privind monitorizarea absolvenților	Al doilea trimestru din 2017