SOME CONSIDERATIONS REGARDING THE PROFESSIONAL TRAINING AS ACTIVE MEASURE OF REINTEGRATION ON THE LABOR MARKET

Anca Maria Elisabeta Odobleja
PhD. student, Babeș-Bolyai University of Cluj-Napoca

Abstract. The present article represents a review of what vocational training means in general, insisting on differences in initial and continuing vocational training, with emphasis on the effectiveness of vocational training programs.
Active labor market measures are on the one hand intended for individuals to provide additional insurance against the risk of income loss, and on the other hand they are offered to people not to lose their labor market potential during unemployment periods and to provide incentives for the job seekers in order to reassume their activity. Vocational training programs are best suited to improve outcomes on the long-term and they address structural labor market mismatch between people's skills and employers' demand. Generations that start to work now need to consider the changes on the labor market that will occur in the future, with the possibility to change more jobs during their active life, meaning that part of the education mentioned will, of course, consist, in "learn how to learn" throughout their life. Reintegration measures on the labor market, respectively the active labor market policies, help transform obsolete skills into appreciated hiring skills. Thus, we have to remember that what we invest in education in the present can be helpful in the future in accessing the labor market.

Keywords: active labour market policy measures; vocational training; unemployment; labour market.

1. Aspecte introductive

Astăzi asistăm la o dinamică a transformărilor în toate domeniile. Într-o astfel de lume, oamenii trebuie să se adapteze la noile tendințe, la noile tehnologii și situații impuse de evoluție. În acest sens, dezvoltarea abilităților și a competențelor este absolut necesară în vederea creșterii productivității și durabilității cu accent pe îmbunătățirea condițiilor de muncă și a șanselor pe piața muncii pentru toată lumea.

Nu este de mirare că luăm parte la o evoluție a pieței forței de muncă nu doar în țările dezvoltate economic, evoluție caracterizată de o amploare și o importanță deosebită determinată de variațiile cererii și ofertei de forță de muncă, de specificul național, de reglementările legale, de structura economiei, de sistemul de educație și nu în ultimul rând de formarea profesională.

Sachelarie și Petrișor (1998, p. 5), menționează că trăim într-o societate în care schimbările se succed cu o mare rapiditate și în care, pentru lumea afacerilor, provocările și obligativitatea schimbării aparțin de domeniul normalității. Ori, fără resurse umane capabile de schimbare și adaptare, de creativitate și competențe profesionale multiple, organizațiile de orice fel sunt sortite eșecului.

Astfel, pentru a putea reuși în acest sens dar și pentru a asigura standarde de muncă mai înalte ori chiar pentru a putea îmbunătății mobilitatea de pe piața muncii, tinerii în special și persoanele în general care intră pentru prima dată pe piața muncii au nevoie de abilități necesare de a executa diferite sarcini specifice. Prin urmare, programele de formare profesională sunt instrumente importante gândite în cadrul politicilor active privind piața forței de muncă de a ajuta persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Șomajul reprezintă alături de alte cauze o amenințare continuă la adresa stabilității pieței muncii, ce are puternice implicații asupra deteriorării abilităților și competențelor ocupaționale a persoanelor, asupra capacității de a căuta un nou loc de muncă sau de a trece printr-un întreg proces de re/angajare.

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

Elementul de timp este unul deosebit de important în procesul de angajare a unei persoane, astfel, programele de formare profesională contribuie pe termen scurt la intrarea rapidă pe piața muncii și ocuparea posturilor existente pe piața muncii, în timp ce pe termen lung formarea profesională susține dezvoltarea mai cuprinzătoare a competențelor profesionale.

Europa s-a deplasat către o economie și o societate bazată pe cunoaștere. Mai mult ca oricând, accesul la informații și cunoștințe de ultimă oră, împreună cu motivația și aptitudinile de a folosi în mod inteligent aceste resurse, în nume propriu sau pentru comunitate ca întreg, devin elemente esențiale pentru întărirea competitivității Europei, pentru îmbunătățirea gradului de ocupare a forței de muncă, precum și a gradului de adaptabilitate al acesteia (Memorandum asupra învățării permanente, 2000).

Învechirea cunoștințelor profesionale este o realitate inerentă, se estimează că aproximativ tot la opt ani cunoștințele dintr-un anumit domeniu de activitate se învechesc și necesită o reîmprospătare (Pitariu, 2000, p. 166).

Dezvoltarea competențelor și a așa ziselor strategii de reinserție pe piața muncii pentru șomeri, rămân în continuare chestiuni controversate în privința eficacității, având în vedere multiplele obiective ale politicii pieței forței de muncă și diferitele metode de realizare a acestora. Putem spune astfel, că succesul relativ al acestora provine și din perspectiva acestor abordări diferite și complexe.

În vederea interpretării studiilor de evaluare existente în literatura de specialitate este esențială înțelegerea relației dinamice dintre diferite tipuri de formare profesională și rezultatele lor. Această perspectivă asupra formării este esențială pentru formularea de recomandări de bune practici pe viitor care să permită factorilor de decizie de la nivel înalt să își echilibreze în mod optim alegerea diferitelor tipuri de programe de formare.

Măsurile active de reintegrare pe piața muncii, sunt destinate în principiu persoanelor pentru o asigurare suplimentară împotriva riscului de pierdere a veniturilor pe de-o parte iar pe de altă parte sunt oferite persoanelor pentru ca acestea sa nu își piardă potențialului de pe piața muncii în perioadele de șomaj și să ofere solicitanților locurilor de muncă stimulentele necesare pentru a-și relua activitatea.

De altfel, majoritatea măsurilor politicilor de pe piața muncii, includ o combinație între măsurile active și cele pasive, de ex. scheme de subvenții care compensează pierderea câștigurilor salariale și politici active care sunt destinate să ajute șomerii să se întoarcă în câmpul muncii.

Programele de formare sunt cele mai potrivite pentru a îmbunătăți rezultatele pe termen lung și pentru a aborda neconcordanța structurală de pe piața muncii dintre competențele persoanelor și cererea angajatorilor.

2. Despre formarea profesională. Concepte și clasificare.

Înainte de a încerca să definim conceptul de formare, trebuie să ne oprim la un termen mai „modest", acela de învățare, respectiv de instruire, care de-a lungul timpului a fascinat omenirea.

Nu este deloc ușor să găsești o definiție a învățării care să mulțumească lumea. Totuși, una din trăsăturile fundamentale ale învățării o constituie faptul că este dobândită. Modul de dobândire depinde de trei factori principali:

- Atributele înnascute ale celui care învață (cum ar fi inteligența)
- Aptitudinile celui care predă
- Condițiile în care are loc învațarea. (Cole, 1997, p. 340)

Spunem astfel că învățarea este un proces complex de dobândire a cunoștințelor, înțelegerii, capacităților și normelor valorice necesare pentru a ne putea adapta la mediul înconjurător. (Cole, 1997, p. 349). În altă ordine de idei, la nivel individual, dar și colectiv, învățarea se bazează pe priceperi și rutine, este dependentă de experiență și orientată spre scop (Chirică, 2003, p.13)

Despre formarea profesională pe de altă parte, s-a scris încă din cele mai îndepărtate timpuri (vezi Xenofon „Cyropaedia") la care stă mărturie chiar istoria pedagogiei dar și încercările timide

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

de a pune bazele unei instituții de învățământ pentru adulți. În acest sens, o primă tentativă europeană a existat în Anglia, unde în anul 1597 s-a creat o instituție de învățământ superior pentru adulți, care s-a numit Gresham College și care era destinată negustorilor și artizanilor din Londra. Actul de constituire a acestui colegiu preciza că disciplinele de studiu și metodele pedagogice recomandate trebuie să fie adaptate populației vizate și că obiectivul principal era dezvoltarea personală (Andragogie, 2012, p. 9). Urmează apoi o perioadă (între secolul al XVIII – începutul secolului XX) de dezvoltare pentru programele de educație a adulților puse pe seama factorilor revoluției industriale, a descoperirilor geografice, a tehnologiei superioare și nu în ultimul rând datorită curiozității omului și a setei de cunoaștere și de îmbogățire a bagajului de informații.

Astăzi vorbim de diferite forme ale formării profesionale adaptate în funcție de necesități, structură, mediu, actori sociali implicați, etc.

Ca urmare, procesul prin care a trecut formarea profesională este unul cu o structură slabă, gândit de multe ori în satisfacerea unor nevoi pe termen scurt ori de asigurare a unui anumit standard de calitate, pe de o parte datorită procesului legislativ, a anilor de tranziție, a procedurilor vaste și complicate ori a anumitor convenții eterogene. În fine, toate acestea au condus la fonduri publice utilizate fără eficiență iar percepția publică asupra formării profesionale distorsionate (Rusu, 2012, p. 33)

În general, în Europa preocuparea pentru formarea profesională sau „învățarea pe tot parcursul vieții”[1]– așa cum a fost denumită inițial, se referă la valorificarea cunoștințelor pe tot parcursul vieții. Interesul pentru acest concept a început să se intensifice odată cu Memorandumul Comisiei Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții (Memorandum asupra învățării permanente, 2000), adoptat în octombrie 2000, document care invită statele membre să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue. Cele șase mesaje cheie oferă un cadru structurat pentru o dezbatere deschisă asupra punerii în practică a învățării permanente și se referă la: noi competențe de bază pentru toți, realizarea unor investiţii superioare în resurse umane, încurajarea inovaţiei în predare şi învăţare, valorizarea învăţării, regândirea orientării şi consilierii și apropierea învăţării de domiciliu.

Se poate observa că o serie dintre cele șase mesaje cheie ale memorandumului Comisiei Europene se regăsesc într-o foarte mare măsură și în obiectivele măsurilor active oferite de către Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă din România. De altfel, luate pe rând fiecare dintre ele aduc în discuție aspecte care nu pot fi neglijate nici azi - aproape două decenii mai târziu, astfel, sistemele de învăţare şi formare trebuie să ofere oamenilor deprinderi de bază care le sunt necesare pentru o economie bazată pe cunoaștere, abilități și competențe, investiții permanente și reformă în domeniul educațional – ca piatra de temelie în formare.

Comisia europeană (Lifelong learning, 2017) amintește faptul că învățarea pe tot parcursul vieții urmărește exercitarea de cunoștințe într-un mod voluntar și auto-motivat din motive personale sau profesionale. Scopul general al învățării pe tot parcursul vieții fiind îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor.

Termenul învăţare "de-a lungul vieţii" atrage atenţia din nou asupra timpului: astfel este vorba de o învăţare permanentă, fie ea continuă sau periodică. Noul termen creat, *lifewide learning*, îmbogăţeşte imaginea atrăgând atenţia asupra duratei învăţării care poate avea loc pe tot parcursul unui segment al vieţii noastre. Dimensiunea lifewide (Lifelong Learning and Lifewide Learning, 2000) accentuează şi ne face să înţelegem faptul că predarea şi învăţarea sunt ele însele roluri şi activităţi care pot fi schimbate în locuri şi momente diferite (Memorandum asupra învățării permanente, 2000)

Uniunea Europeană amintește în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene că urmărește să faciliteze accesul la formarea profesională dar și să îmbunătățească formarea profesională inițială și formarea continuă, pentru a facilita inserția și reinserția profesională pe piața forței de muncă (TFUE, 2016, p. 123).

[1] „Life long learning” sau „education tout au long de la vie”

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

În România, cadrul general al învățării pe tot parcursul vieții este prezentat de Legea educației naționale (Legea nr.1/2011). Conform acestei legi, la art. 328, alin. (2) regăsim faptul că *educația permanentă* reprezintă totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană pe parcursul vieții în contexte formale, nonformale și informale, în scopul formării sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială ori ocupațională.

Nu trebuie să vedem formarea profesională doar ca pe o modalitate de dezvoltare personală a individului, ci și o investiție în dezvoltarea capitalului uman, ce poate avea un real impact asupra creșterii calității muncii și vieții și societății în general.

Gerald Cole (Cole, 1997, p. 361) menționa că orice organizație dispune de un patrimoniu de talente, cunoștințe și experiențe pe care trebuie să le gestioneze iar ea trebuie să mărească acest patrimoniu și să-i asigure perenitatea prin intermediul formării și prin punerea în aplicare a unui sistem de transmitere sistematică a cunoștințelor și a experienței dobândite (politica în domeniul formării). Gândindu-ne la piața forței de muncă impropriu ca fiind o organizație, putem afirma că formarea profesională are ca prim scop alimentarea și asigurarea transmiterii acestui patrimoniu.

Într-o altă accepțiune, constatăm că formarea în ansamblul ei este orientată către persoană și are drept scop îndeplinirea, în cât mai bune condiții, a responsabilităților în acord cu standardele instituției. Pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă există programe de formare profesională care să le asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării reintegrării pe piața muncii (Rusu, 2012, p. 29).

La nivel național reiese predispoziția agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă de a oferi măsuri de formare profesională și un interes relativ crescut din partea șomerilor de a le urma. Cu toate acestea, putem afirma faptul că dezvoltarea abilităților nu va conduce automat la respectarea legislației în domeniu, la o productivitate îmbunătățită ori la mai multe locuri de muncă și mai bune dacă nu există un mediu economic și social favorabil pentru a transforma îmbunătățirea productivității în creșterea și dezvoltarea ocupării forței de muncă. Aici aș mai adăuga și alți factori critici și anume: respectarea drepturilor salariaților ce derivă din actul legislativ mai sus menționat, egalitatea de gen, standardele de sănătate și siguranță, bune relații de muncă, protecție socială eficientă și politici eficiente și active privind piața forței de muncă.

În vederea realizării mobilității și re/integrării persoanelor pe piața forței de muncă, formarea profesională devine procedura prin care se asigură pe de-o parte diversificarea competențelor profesionale, pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă ce are la bază următoarele etape: inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare. În acest sens, putem afirma faptul că formarea profesională reprezintă un ansamblu de metode și tehnici prin care se asigură pregătirea necesară dobândirii competențelor profesionale minime pentru obținerea unui loc de muncă sau dezvoltării de noi competențe.

Pe de altă parte, nu trebuie să omitem factorii care influențează cantitatea și calitatea activităților de formare. Astfel, ele pot fi pe de-o parte externe, ca și rezultat al schimbărilor produse în acest mediu (schimbările tehnologice, noile prevederi legislative etc.) sau interne și privesc schimbările ce au loc pe plan intern (noi procese de activitate, noi piețe, etc.), ori existența aptitudinilor și calificărilor corespunzătoare în rândul forței de muncă disponibile, gradul de adaptabilitate, etc. (Deaconu, 2004, p. 263). Cu toate acestea, formarea atributelor înnascute depășește puterea noastră de control făcând parte din procesul de evoluție biologică sau maturizare. Vârsta, gradul de inteligență, înclinațiile unei persoane, spre exemplu, sunt factori pe care în mod normal influențele exterioare nu pot sa îi schimbe. (Cole, 1997, p. 363)

Atunci când vorbim de rezultate în privința cursurilor de formare profesională, ne referim în primul rând la înzestrarea indivizilor cu competențele necesare pentru a participa mai activ pe piața muncii, și în al doilea rând, de a-și spori șansele de acces la locuri de muncă existente, ori de a facilita (re)integrarea în activitate a categoriilor defavorizate de forță de muncă.

În accepțiunea lui Rusu (2012, p.29), activitatea de formare profesională este o măsură activă de combatere a șomajului și are ca scop final adaptarea forței de muncă la cerințele pieței

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

muncii, contribuind atât la diminuarea impactului psihologic al șomajului asupra persoanelor, cât și la asigurarea mobilității profesionale a forței de muncă.

În România, formarea profesională este asigurată prin intermediul a două sisteme care se completează reciproc, astfel, avem pe de-o parte formarea profesională inițială și pe de altă parte există formarea profesională continuă. Dacă în privința formării inițiale individul „culege" resursele „cheie" necesare accederii pe piața muncii și o calificare care permite obținerea unui prim loc de muncă, formarea profesională continuă ajută individul să își actualizeze și perfecționeze cunoștințele și/sau pregătirea profesională în ocupația de bază precum și schimbarea calificării, însușirea de cunoștințe noi sau avansate. Realitatea ne arată faptul că din păcate, în România, elevilor le este foarte greu să își găsească un scop și să își asume un rol pe piața muncii datorită uniformității învățământului teoretic. Învățământul profesional și dual datorită numeroaselor reforme la care a fost supus de-a lungul anilor a fost destabilizat iar în ultimul timp a înregistrat scăderi importante în privința atractivității și numărului de elevi (Petrescu, Neguț, 2016, p. 316)

Trăim într-o societate în care schimbările se succed cu o mare rapiditate, astfel că și în prezent, sistemele de educație și formare profesională sunt în mijlocul tranziției către o economie și societate bazată pe cunoaștere și de aceea se impune adaptarea lor continuă (Rusu, 2012, p. 35).

Importanţa învăţării permanente pentru viitorul Europei subliniază încă o dată faptul că „oamenii sunt cel mai de preţ bun al Europei şi trebuie să se afle în centrul politicilor Uniunii", iar mai presus de orice, sistemele de educaţie şi formare trebuie să se adapteze noilor realităţi ale secolului al XXI-lea, cu alte cuvinte să ţină pasul cu timpul. Ori, fără resurse umane capabile de schimbare și adaptare și competențe profesionale multiple, politicile de formare profesională sunt sortite eșecului.

2.1. Formarea profesională iniţială

Educația și pregătirea profesională reprezintă cele mai importante investiții în capitalul uman. Acest capital uman, forța conștientă, competentă și activă a producției, este în primul rând produsul sistemului nostru de învățământ, mai precis, al procesului de instruire și educarea care stă la baza pregătirii și perfecționării profesionale a generațiilor viitoare.

Educaţia generală, de bază, începând de la primele zile ale vieţii unui copil, constituie fundamentul. Educaţia de bază urmată de educaţia şi formarea profesională iniţială ar trebui să înzestreze toţi tinerii cu noile competenţe de bază cerute de o economie fondată pe cunoaştere. Totodată, trebuie să se asigure că ei au „învăţat să înveţe" şi că au o atitudine pozitivă asupra învăţării (Memorandum asupra învățării permanente, 2000)

Conform prevederilor naţionale în vigoare şi a Clasificării Internaţionale Standard a Educaţiei (ISCED 2011), educaţia formală reprezintă educaţia organizată şi structurată, care se realizează într-un cadru instituţionalizat şi se fundamentează pe o activitate didactică explicită, cu caracter oficial. (Sistemul educațional - precizări metodologice, 2015).

Dacă vorbim despre educaţia non-formală, aceasta este definită ca fiind orice fel de activitate educaţională intenţionată, organizată şi susţinută, care nu corespunde definiţiei educaţiei formale şi care, în general, nu conduce la atingerea unui anumit nivel de educaţie. Ea este furnizată, de obicei, în afara unităților/instituţiilor publice de învăţământ, însă este structurată pe obiective educaţionale, timp de studiu sau sprijin pentru învăţare şi se adresează persoanelor de toate vârstele. În timp ce, educația informală rezultă din activitățile zilnice legate de muncă, familie sau petrecerea timpului liber. Aceasta nu este structurată (pe obiective de învăţare, timp de studiu şi sprijin pentru învăţare). Învăţarea informală include autoeducarea, în cadrul căreia persoana nu își testează cunoştinţele acumulate, nu este coordonată instituţional şi, de obicei, nu este sistematică. (Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020, p. 54-55).

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

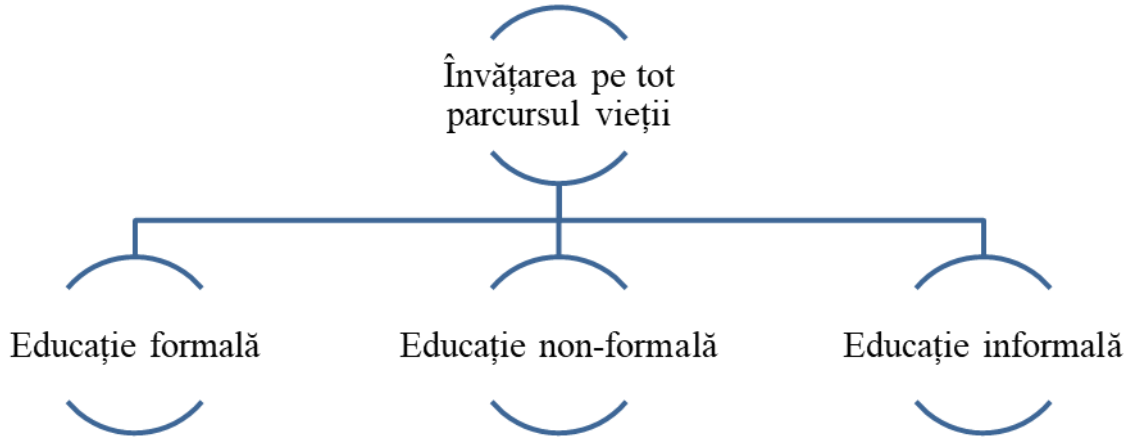
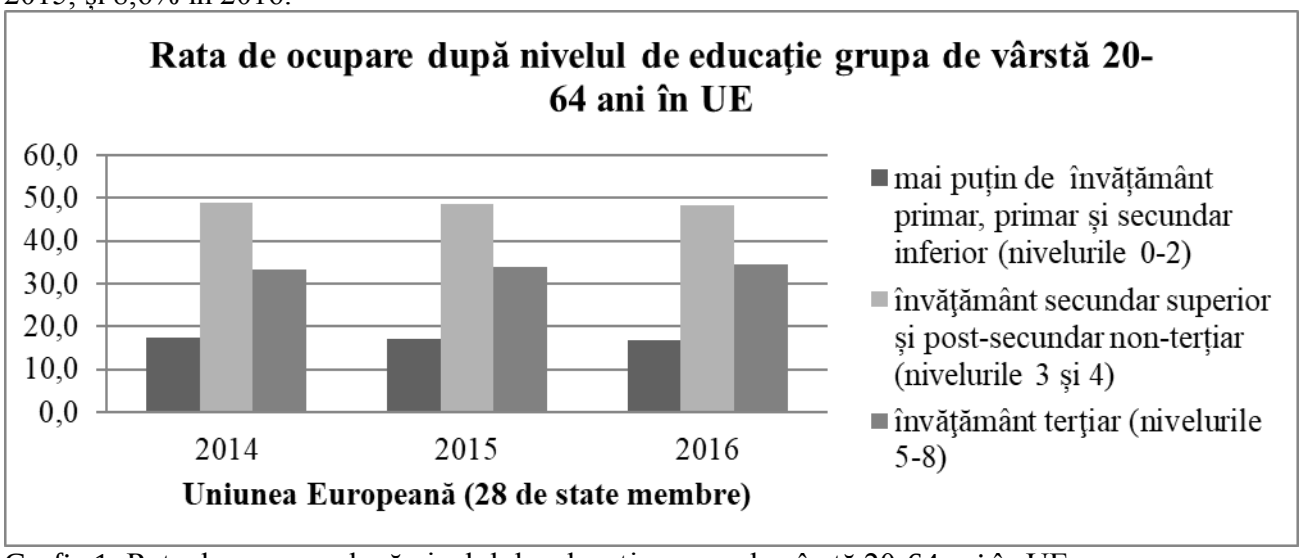


Figura 1. Cele trei forme ale educației pe tot parcursul vieții
Sursa: autoarea

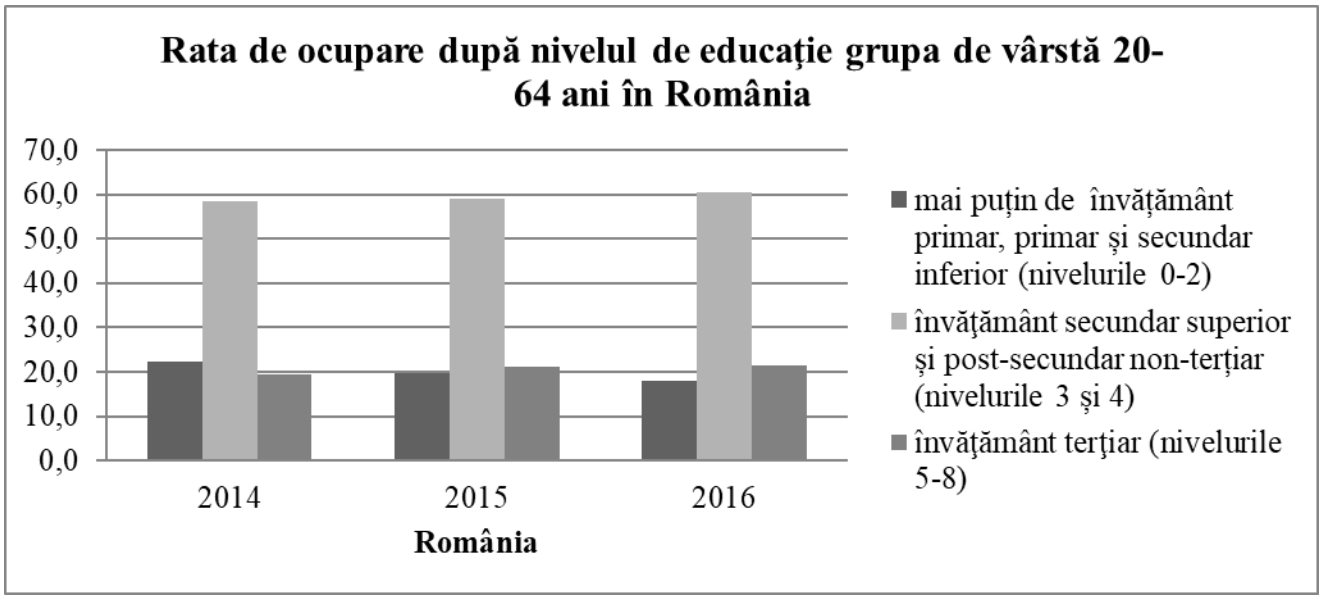
Din analiza comparativă (vezi Grafic 1. și Grafic 2) realizată între România și Uniunea Europeană (în care au fost luate în considerare cele 28 de state) în privința eficienței formării profesionale inițiale observăm că ratele de ocupare după nivelul de educație, la grupa de de vârstă 20-64 de ani, sunt aproximativ similare pentru grupul educațional cu nivel de educație – învățământ gimnazial. Astfel, pentru grupa învățământului gimnazial, în 2014, rata de ocupare la nivelul UE 28 a fost de 17,5%, iar la nivel național în România 22,2%.

Pentru învățământul superior, în 2014, la nivelul UE 28, rata de ocupare a fost de 33,2%, iar la nivel național în România 19,3%. Rata de ocupare la nivel național în România pentru învăţământul profesional şi liceal, în 2014, a fost peste media UE, la o distanță de aproximat 9 puncte procentuale. Începând din anul 2014 tendința ratei de ocupare la nivel național este crescătoare la învăţământul profesional şi liceal este crescătoare, de la 58,4% în 2014 la 60,5% în 2016, respectiv la învățământul superior, de la 19,3% în 2014 la 21,4% în 2016, în timp ce pentru învățământul gimnazial se înregistrează o ușoară descreștere, de la 22,2% la 18,1% în 2016. Trebuie sa punem în context și rata șomajului care înregistra pe plan național, în 2014 și în 2015, un procent de 6,8% iar în 2016 un procent de 5,9%. În Europa, rata șomajului fiind de 10,2% în 2014, 9,4% în 2015, și 8,6% în 2016.



Grafic 1. Rata de ocupare după nivelul de educaţie grupa de vârstă 20-64 ani în UE
Sursa datelor: Eurostat

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)



Grafic 2. Rata de ocupare după nivelul de educaţie grupa de vârstă 20-64 ani în România
Sursa datelor: Eurostat

Îmbunătățirea dezvoltării competențelor în raport cu această creștere înregistrată în sectorul educațional impune guvernelor, în colaborare cu partenerii sociali, să creeze o coerență politică în ceea ce privește legătura dintre educație și dezvoltarea competențelor pe piețele de muncă de astăzi și în privința politicilor tehnologice, comerciale și macroeconomice care generează creșterea viitoare a ocupării forței de muncă. Aceasta implică în primul rând un dialog social puternic, o coordonare eficientă între ministere și o comunicare îmbunătățită între angajatori și furnizorii de formare.

În consecință, sectorul social european trebuie să contribuie la scăderea șomajului în Europa și trebuie să impună două obligații suplimentare guvernelor, mă gandesc aici la:

1. împiedicarea intrării persoanelor în șomajul pe termen lung prin înlocuirea subvențiilor oferite pe termen lung cu politica activă a pieței forței de muncă și

2. împiedicarea tinerilor să renunțe la educație/formarea profesională inițială până la dobândirea competențelor de bază.

2.2 Formarea profesională continuă

Formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

Formarea profesională continuă se realizează atât prin programe de formare profesională autorizate, organizate de furnizori de formare profesională autorizați, pentru toate nivelurile, cât și prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale. Reținem astfel că, formarea profesională continuă se desfășoară pe două paliere: pe de-o parte prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii respectiv prin formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu și pe de altă parte prin evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii. (Strategia EFP, 2016-2020, p.12)

Actul normativ care reglementează formarea profesională a adulților este Ordonanța Guvernului nr 129/2000 republicată în 2014, adulții fiind, în sensul acestei ordonanțe, persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă şi pot participa la programe de formare profesională, în condiţiile legii. Conform art. 4, principalele obiective ale formării profesionale includ facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanţă cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii, pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creşterea competitivităţii forţei de muncă, actualizarea cunoştinţelor şi perfecţionarea pregătirii profesionale

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

în ocupaţia de bază, precum şi în ocupaţii înrudite, schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacităţii de muncă, însuşirea unor cunoştinţe avansate, metode şi procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi promovarea învăţării pe tot parcursul vieţii.

Categorii de persoane cuprinse in cursuri de formare profesională	**Ani**		
	Anul 2015	**Anul 2016**	**Anul 2017**
	Număr persoane	**Număr persoane**	**Număr persoane**
Număr de şomeri cuprinşi în pregătire	40.371	26.264	23.598
din care: s-au încadrat in activitate	17.654	15.022	11.902
Procentual	43,72%	57,19%	50,43%

Tabel 1. Şomeri cuprinşi în cursurile de formare profesională, în România, în perioada 2015-2017
Sursa: insse.ro

Se poate observa că în România, numărul persoanelor şomere care au fost cuprinse în cursuri de formare profesională, a fost unul descrescător în perioada 2015-2017, în schimb media persoanelor care s-au încadrat în activitate în urma cursurilor de formare profesională a crescut ori s-a menţinut la un nivel de aproximativ 50%.

O posibilă provocare ori cauză a acestei descreşteri care stă la baza unei rate scăzute a ocupării forţei de muncă şi cuprinse în pregătire, conform Institutului Naţional de Statistică, o constituie mişcărea naturală a populaţiei şi tendinţele demografice din România care ne arată faptul că îmbătrânirea populaţiei şi emigrarea înregistrată în ultimele decenii şi intensificată odată cu anul 2007, anul intrării Romnâniei în Uniunea Europeană, au condus la declinul populaţiei cu vârstă de muncă din România. Soldul migraţiei internaţionale în anul 2016 a fost unul negativ, numărul emigranţilor depăşind numărul imigranţilor cu peste 76 mii persoane. În cursul anului 2016, barbaţii emigrând într-o proporţie mai mare decât femeile (55,4%) (Populaţia rezidenta la 1 ianuarie 2017, 2017). În acest context, se cuvine astfel să aducem în discuţie, recunoaşterea şi valorificarea competenţelor obţinute în alte ţări de către cetăţenii români care trăiesc în străinătate, acţiune ce este reglementată de către Agenţia Naţională pentru calificări şi ce face posibilă validarea învăţării non-formale şi informale, fiind astfel un mod de recunoaştere a cunoştinţelor, aptitudinilor şi competenţelor deţinute, indiferent de modul prin care acestea au fost dobândite (ANC, 2018). Tranziţia demografică a ultimilor ani, ce are în componenţa sa, factori economici, sociali, legislativi, culturali şi chiar educaţionali afectează în mod direct nivelul educaţiei iniţiale cu impact asupra gradului de participare şi accesului la programele de formare profesională în general, printre acestea numărându-se: promovarea precară a programelor de formare profesională, imposibilitatea evaluării rezultatelor învăţării dobândite în context nonformal şi informal, ori a consilierii privind orientarea în carieră, etc.

Formarea profesională a adulţilor acoperă un spectru larg a ceea ce învăţăm după părăsirea educaţiei şi formării iniţiale. Aceasta include învăţarea orientată spre carieră, dobândirea de noi competenţe, perfecţionarea profesională sau recalificarea dar şi învăţarea pentru dezvoltarea personală.

Formarea profesională continuă desemnează componenta cea mai tehnică a educaţiei adulţilor, implicând mecanisme şi structuri care apelează la resurse materiale importante şi la resurse umane calificate special pentru acest domeniu, urmând diverse forme de pregătire profesională a adulţilor (Rusu, 2012, p.24).

Furnizorii cursurilor de formare profesională se împart între furnizori de servicii de formare profesională autorizaţi în condiţiile legii, agenţiile judeţene pentru ocuparea forţei de muncă şi a municipiului Bucureşti şi alţi agenţi economici implicaţi. Cu alte cuvinte, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă (ANOFM) cuprinde programele de formare profesională care sunt organizate fie prin intermediul centrelor regionale de formare profesională a adulţilor, centrele

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

proprii din cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, fie prin intermediul furnizorilor de formare autorizați.

Calificarea și pregătirea profesională condiționează intens și direct integrarea în muncă și reprezintă unul din factorii esențiali în vederea sporirii eficienței. În acest sens am găsit important să analizăm succesul cursurilor de formare profesională - transpus în încadrarea în muncă a persoanelor, oferite de către agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă din Regiunea Centru.

	Regiunea centru[2]					
Județ	**Situație șomaj (persoane)**	**Rata șomaj (%)**	**Înscrierea la programe de formare profesională (persoane)**	**Încadrarea în muncă (persoane)**	**Rata de încadrare în muncă (%)**	**An**
Alba	9394	5,46 %	1070	729	68,13	**2015**
	8566	4,98%	2792	516	18,48	**2016**
	6163	3,66	386	139	36,01	**2017**
Brașov	9734	3,82	538	347	64,50	**2015**
	9364	3,70	538	392	72,86	**2016**
	7353	2,80	408	279	68,38	**2017**
Covasna	5048	5,69	200	131	65,50	**2015**
	7959	5,05	200	127	63,50	**2016**
	8236	4,41	200	120	60,00	**2017**
Harghita	7509	5,4	872	132	15,14	**2015**
	7829	5,76	632	108	17,09	**2016**
	6542	4,83	642	235	36,60	**2017**
Mureș	11384	4,66	1300	565	43,46	**2015**
	10924	4,61	1114	709	63,64	**2016**
	9314	4	1110	403	36,31	**2017**
Sibiu	7163	3,7	940	429	45,64	**2015**
	6617	3,42	600	468	78,00	**2016**
	4770	3,23	345	172	49,86	**2017**

Tabel 2. Efectul cursurilor de formare profesionale oferite de către agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă asupra persoanelor șomere, în perioada 2015-2017.

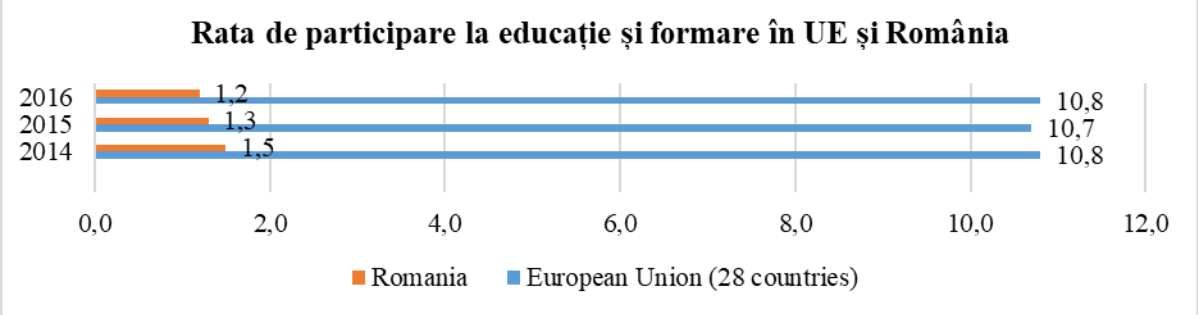
Analizând datele tabelului 2, constatăm mai întâi, că cele mai mari rate ale șomajului au fost înregistrate în perioada analizată, în județele Covasna și Harghita iar cele scăzute în județele Sibiu și Brașov. Având în vedere numărul persoanelor care au fost înscrise la cursurile de formare profesională, reținem diferențele majore înregistrate în privința județului Harghita, unde în ciuda numărului de persoane înscrise la cursuri, se înregistrează o rată scăzută, în medie de sub 50%, de revenire în câmpul muncii. Într-adevăr, dacă luăm în considerare numărul persoanelor înscrise la cursuri și a celor care se angajează în urma acestora, trebuie să amintim eficiența programelor desfășurate la nivelul județului Mureș. Fără îndoială, numărul persoanelor încadrate în muncă depinde de o serie de factori socio-culturali, economici, legislativi etc. dar se evidențează numărul mic de persoane înscrise la cursuri de formare profesională vis-à-vis de numărul șomerilor înregistrați pe fiecare județ al regiunii Centru, pe de-o parte determinat de interesul redus precum și de nivelul relativ scăzut de școlarizare al șomerilor, de lipsa de experiență în ocupație solicitată la angajare de către angajatori, motive ce necesită o analiză mai detaliată și mai aplicată pe fiecare județ în parte.

[2] Numărul populației Regiunii Centru, la începutul anului 2016, era de 2,342 milioane locuitori, conform ADR Centru: http://www.adrcentru.ro/detaliu.aspx?t=rcprezentare

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

Sintetizând, formarea profesională continuă reprezintă un ansamblu de factori care au ca și scop final dezvoltarea individuală, creșterea competivității pe piața muncii și sprijinirea dezvoltării societății ce determină astfel o transformare a politicilor din domeniul învățării pe tot parcursul vieții, atât la nivel național, cât și european.

Conform datelor statistice în perioada 2014-2016, România atinge în medie un procent de participare la învățarea pe tot parcursul vieții de 1.3% din totalul populației active, față de media EU care se situează la 10.8%, conform Eurostat.



Sursa: Eurostat

Formarea profesională continuă este un domeniu confruntat cu o serie de provocări, nu în ultimul rând cu diversitatea sa. În linii generale, este nevoie de date fiabile, în timp real, la nivelul întregului sector de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a permite realizarea unei evaluări cu înalt grad de predicție și a unor scenarii posibile în perspectivă și în egală măsură este necesară implementarea unui sistem de asigurare a calității în formarea profesională continuă, în acord cu liniile europene. (Strategia EFP, 2016-2020, p. 65)

Formarea profesională continuă vine astfel în sprijinul adulților care nu au calificările adecvate ori care își doresc să își continue educația de bază pe tot parcursul vieții lor.

Participarea în România a adulților la procesul de învățare continuă este în continuare foarte scăzută, cu 1,2 % în 2016, mult sub media UE (10,8 %). Șomerii sunt mai puțin susceptibili să se angajeze în procesul de învățare (2,1 %) în comparație cu media UE (9,5 %), la fel ca persoanele în vârstă (0,3 % față de 6,9 %) și adulții slab calificați (0,3 % față de 4,3 %). Sistemul de învățare pentru adulți din România rămâne fragmentat, iar diferitele componente ale acestuia au evoluat în moduri diferite (Monitorul educației și al formării, 2017, p.10).

Participarea redusă la educaţia şi formarea adulţilor din România poate fi explicată prin existenţa unor disfuncţionalităţi între angajatori, angajaţi şi furnizorii de educaţie şi formare profesională. În final, pe fondul acestor disfuncţionalităţi se ajunge la un sistem de învăţare pe tot parcursul vieţii neperformant şi puţin receptiv, în care actorii implicaţi în acest proces acţionează independent unul de celălalt. Furnizorii de educaţie şi formare profesională oferă programe şi produc absolvenţi ce deţin competenţe care nu reflectă pe deplin necesităţile angajatorilor. (Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020).

Nu este o noutate în domeniu iar Strategia educației și formării subliniază aspectul „supra-calificării" forței de muncă din România. Fapt explicat atât prin părăsirea pieței forței de muncă de către persoanele mai în vârstă, mai puțin calificate, cât și de intrarea pe piața muncii a unui număr tot mai mare de oameni tineri, cu studii superioare. (Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020). În pofida faptului că ponderea absolvenților de studii superioare (30-34 de ani) s-a dublat în ultimul deceniu - de la 12,4 % în 2006 la 25,6 % în 2016 - aceasta nu a crescut din 2015 și este cea mai scăzută din UE. Acest lucru este cauzat de o combinație de factori care limitează numărul potențial de studenți: rate ridicate de abandon școlar în învățământul preuniversitar, rate de promovare în creștere, însă relativ scăzute pentru examenul de bacalaureat, precum și participarea scăzută a grupurilor dezavantajate la învățământul superior (Monitorul educației și al formării, 2017, p.8).

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

Eficacitatea măsurilor active de pe piața muncii care vizează alinierea calificărilor la cerințele pieței trebuie îmbunătățită continuu. Mai mult decât atât, cadrul juridic care instituie centrele comunitare pentru învățarea pe tot parcursul vieții a fost adoptat abia în august 2017, dar sprijinul pentru consolidarea capacităților și formarea de profesioniști în învățământul pentru adulți pentru a asigura calitatea și furnizarea de educație diversă nu au fost încă dezvoltate. Adoptarea noului registru național de calificări este supusă amânării din partea decidenților. Sistemul este conceput ca un instrument unic de referință în formare, asigurând accesul echitabil la pieţele forței de muncă naționale și europene, precum și satisfacerea necesităților pieței forței de muncă (Monitorul educației și al formării, 2016, p.10).

În fine, pentru a putea răspunde nevoilor de dezvoltare economică și socială națională, România va trebui să asigure continuarea proceselor de modernizare a formării profesionale prin alinierea acestora la nevoile pieței europene a forței de muncă. Sistemul de educație și formare profesională trebuie să asigure o vizibilitate crescută a competențelor oamenilor și o mai bună utilizare a acestora pe piața muncii, prin anticiparea nevoilor și tendințelor de pe piața muncii pentru a se contura un sistem de educație și formare profesională adaptat cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți.

Sistemul de educație și formare profesională trebuie să își adapteze și să își actualizeze permanent oferta de educație și formare profesională, pentru a răspunde eficient nevoilor societății și să fie orientat pe dezvoltarea de competențe care să permită, pe de o parte, dezvoltarea personală și pe de altă parte, integrarea absolvenților pe piața muncii care se află în continuă schimbare. Pe de altă parte, nu trebuie să uităm și implicarea activă a angajatorilor pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a promovării acestora în rândul elevilor, a participării la instruirea practică a elevilor, pentru a putea vorbi în adevăratul sens al cuvântului de dezvoltarea sistemului de educație și formare profesională.

3. Elemente de eficacitate în privința programelor de formare profesională

Generațiile care încep să muncească acum trebuie să ia în considerare schimbările de pe piața muncii care se vor produce, existând posibilitatea de a schimba mai multe locuri de muncă pe parcursul vieții active, aceasta însemnând că o parte a educației amintite va consta, desigur, în „să înveți cum să înveți” pe tot parcursul vieții. Muncitorii vor fi nevoiți să-și însușească mereu alte calificări, prin instruire. De asemenea, politicile active de pe piața muncii vor ajuta la transformarea calificărilor învechite în abilități căutate la angajare (FIMAN, 1996, p. 28).

În ceea ce privește aplicarea măsurilor de formare profesională, acestea trebuie să țină cont de competențele specifice ale solicitantului unui loc de muncă și de modul în care abilitățile persoanei se dezvoltă sau evoluează în timpul șomajului.

Totodată, în privința persoanelor în căutarea unui loc de muncă, perioada de timp în care aceștia își caută un nou sens, o nouă direcție pe plan profesional, o nouă ocupație ori o nouă specializare, este esențială. De aceea, consider că participarea la cursurile de formare profesională devine poate mai utilă după o perioadă de căutare mai îndelungată care se dovedește a fi nereușită, deoarece în final poate contribui la prevenirea sau scăderea ineficienței căutării.

De altfel, măsura participării la cursurile de formare profesională este cea mai benefică pentru o persoană aflată în stadiul incipient al șomajului. Mă refer aici la momentul în care o persoană a devenit șomeră și situația în care abilitățile profesionale ale acesteia nu mai sunt relevante pentru alte locuri de muncă. Dacă totuși, iar în general aceasta este tendința, aptitudinile profesionale ale unei persoane nu se mai raliază evoluției pieței și intervine șomajul ori acestea se depreciază lent în cursul perioadei de șomaj, formarea competențelor pentru șomeri ar trebui să fie orientată pe termen lung.

Relațiile cauzale și timpul joacă un rol important în proiectarea și interpretarea studiilor de evaluare în domeniul politicilor muncii. Punctul de plecare (începutul) și durata unui program de formare profesională sunt legate atât de apariția oportunităților de angajare de pe piața muncii atât înainte cât și în timpul perioadei de formare. Acest fapt are implicații asupra efectelor formării care se pot schimba în timp și în funcție de momentul în care apar acele oportunități de angajare. În

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

schimb, efectele pe termen lung ale aptitudinilor nou dobândite rezultate din formarea profesională se pot materializa numai în timp, treptat.

Pentru solicitanții locurilor de muncă, precum și pentru organismele/administratorii de programe ale măsurilor active, re-angajarea și integrarea pe piața muncii constituie obiectivul principal. Pe plan european, în cazul în care programele de consiliere în căutarea unui loc de muncă nu reușesc să își îndeplinească obiectivul, formarea profesională devine o variantă viabilă, o opțiune mai mult decât atractivă pentru îmbunătățirea eficienței căutării și a aptitudinilor profesionale ale persoanelor șomere. Situația se prezintă în mod asemănător în România, unde primele opțiuni luate în considerare de către persoanele în căutarea unui loc de muncă și oferite de către agențiile județene se referă la medierea muncii, informarea și consilierea profesională și formarea profesională.

Programele de formare profesională sunt un instrument important, dar controversat și plurivalent, al politicilor active privind piața forței de muncă. Spun asta, deoarece studiile de evaluare din domeniu pun în discuție eficiența acestor măsuri active pe termen mediu și lung (Kluve, 2006, p.13). Punctul de plecare al acestui punct de vedere este înrădăcinat într-o percepție greșită cu privire la dinamica programelor de formare profesională. Pe de o parte, participarea la formarea profesională este rezultatul unui proces decizional dinamic la nivel înalt, care răspunde evoluției oportunităților de angajare. Pe de altă parte, impactul programelor de formare profesională se schimbă în timp datorită specificului politic, economic și social al statelor membre. Adaug aici și modificările care se produc pe plan local, la nivel național, fie că vorbim despre migrație, depopulare, restructurări ale industriei, etc.

În ceea ce privește elementul de timp atunci când măsurăm impactul formării asupra re/angajării, studiile de specialitate confirmă faptul că formarea profesională pe termen lung poate produce anumite efecte negative, deoarece participanții în timp ce își îmbunătățesc abilitățile profesionale nu pot profita de oportunitățile de angajare. Cu toate acestea, studiile care iau în considerare evaluări realizate pe perioade mai lungi de doi ani și studiile care încearcă să estimeze efectele asupra stabilității ocupării forței de muncă, sugerează că formarea profesională generează avantaje care persistă mai mult în timp decât alte măsuri active. În schimb, efectele consilierii profesionale, bazate pe căutarea unui loc de muncă, au rezultate benefice pe termen scurt, și se materializează instantaneu, dar nu persistă în timp (Kluve, 2006, p. 12).

Prin urmare, este important ca factorii de decizie politici să conștientizeze faptul că, în timp ce consilierea profesională orientată înspre căutarea unui loc de muncă rezultă în beneficii pe termen scurt asupra persoanei în căutarea unui loc de muncă, investițiile în formarea profesională orientate spre competențe sunt mai eficiente pentru abordarea problemelor individuale legate de bunăstarea individului, cererea angajatorilor și oferta angajaților și îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii pe termen lung. Deci, putem spune că nu este întâmplătoare predispoziția organismelor de a organiza astfel de cursuri de formare profesională și în eventualitatea în care ar fi, așa cum rezultă și din datele colectate și analizate la nivelul României și asupra regiunii Centru, formarea profesională oferă îmbinarea celor două aspecte importante de pe piața muncii, angajatori și angajați, tradusă în efecte pozitive asupra cererii și ofertei pieței muncii.

4. Concluzii

Rezultă astfel o serie de direcții de acțiune în vederea îmbunătățirii calificării și competenței forței de muncă. Astfel, totul pornește de la sursa, de la primul nivel de educație, și anume îmbunătățirea calitității învățământului primar, prin îmbunătățirea programelor preșcolare, adresându-se cu precădere copiilor din medii dezavantajate, reducerea numărului care abandonează școala prin diversificarea metodelor de instruire și adaptarea acestora în funcție de specificul clasei. Un loc important îl constituie, facilitarea tranziției de la școala către un loc de muncă prin dezvoltarea de parteneriate între agenții economici, instituții publice și școală, asta în primul rând în vederea asigurării și garantării că învățământul rămâne esențial pentru cerințele pieței muncii. Recunoașterea calificărilor ar putea influența tinerii să investească într-o instruire care le poate facilita mobilitatea. Orientarea și consilierea profesională ar trebui realizată într-o manieră realistă,

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

precum și acordarea unei asistențe eficiente cu scopul de a asigura echilibrul dintre studiile universitare teoretice, cele tehnice și profesionale. Iar informarea continuă a tinerilor despre posibilitățile de viitor existente în diferite domenii de activitate cu scopul de a evidenția posibile pârghii de angajare rămâne un lucru esențial.

BIBLIOGRAPHY

1. ADR Centru, [online] disponibile la adresa: http://www.adrcentru.ro/detaliu.aspx?t=rcprezentare, accesat la data de 29 ianuarie 2019.
2. Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu, [online] disponibile la adresa: http://www.alba.anofm.ro/informatii.html, http://www.ajofm-bv.ro/, http://www.covasna.anofm.ro/ajofm%20covasna_files/page3.html, https://locuridemuncaharghita.ro/Rapoarte%20de%20activitate/, http://www.mures.anofm.ro/programe.htm, http://www.mures.anofm.ro/programe.htm, accesat la data de 30 ianuarie 2019.
3. Andragogie, 2012, [online] disponibil la adresa: http://tinread.usarb.md:8888/tinread/fulltext/socoliuc/andragogie.pdf, accesat la data de 30 octombrie 2018.
4.Autoritatea Nationala pentru calificari (ANC), [online] disponibil la adresa: http://site.anc.edu.ro/romanii_de_pretutindeni/, accesat la data de 30 octombrie 2018.
5.Chirică, Sofia, *Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective*, Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, 2003.
6. Cole, G. A., *Managementul personalului*, Bucureşti: Editura CODECS, 2000.
7.Deaconu, A., Podgoreanu S., Raşcă, L., *Factorul uman şi performanţele organizaţiei*, Bucureşti: Editura ASE, 2004.
8.Fundația Internațională de Management – FIMAN, București, „Studiu asupra locurilor de muncă în țările OCDE", 1996.
9.Insse - Șomeri cuprinși în cursurile de formare profesională, în perioada 2015-2017, [online] disponibil la adresa:http://statistici.insse.ro/shop/?page=tempo2&lang=ro&context=15,accesat la data de 30 octombrie 2018.
10.Insse–Populația rezidentă la 1 ianuarie 2017, [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/poprez_ian2017r.pdf,accesat la data de 30 octombrie 2018.
11.Kluve, Jochen, *The effectiveness of European Active Labor Market Policy*, Bonn: Iza, 2006.
12.Legea nr.1/2011 -Legea educației naționale, cu modificările și completările ulterioare, [online] disponibil la adresa: http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_educatiei_nationale_lege_1_2011.php, accesat la data de 30 octombrie 2018.
13.Lifelong learning, 2017 [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning, accesat la data de 30 octombrie 2018.
14.Memorandum asupra învățării permanente, 2000, [online] disponibil la adresa: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf, accesat la data de 30 octombrie 2018.
15.Monitorul educației si al formarii, 2016-2017, România, [online] disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-ro_ro.pdf, accesat la data de 30 octombrie 2018.
16.Petrescu E. I., Neguț A., *Modele de organizare şi funcţionare a învăţământului profesional şi tehnic din România*, București, Revista Calitatea Vieții, Editura Academiei Române, 304-323, 2016.

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)

17.Pitariu, Horia D., *Managementul resurselor umane: Evaluarea performanţelor profesionale*, Bucureşti: Editura ALL BECK, 2000.
18.Rusu, I., I., *Abordarea sistemică a procesului de formare profeisonală a adulților*, Iași, Editura Lumen, 2012.
19.Sachelarie, O.M., Petrişor, N. F., *Resursele umane: o provocare pentru managementul contemporan*, Bucureşti: Ed. Paralela 45, 1998.
20.Sistemul educațional - precizări metodologice, 2015, [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/sistem%20educational/precizari%20metodologice.pdf, accesat la data de 16 octombrie 2018.
21.Strategia Educației și formării (EFP), 2016-2020, [online] disponibil la adresa: https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia_VET%2027%2004%202016.pdf , accesat la data de 17 octombrie 2018.
22.Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020, [online] disponibil la adresa: https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf, accesat la data de 17 octombrie 2018.
23.Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), 2016, [online] disponibil la adresa: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/oj_c_2016_202_full_ro_txt.pdf,accesat la data de 17 octombrie 2018.

BDD-A29556 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.34 (2026-11-13 23:56:19 UTC)