

ÎNVĂȚAREA PE TOT PARCURSUL VIEȚII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

LIFELONG LEARNING IN THE EUROPEAN UNION

Manuela Unguru*

Institutul de Economie Mondială – Academia Română, București, România

Rezumat

Prezentul articol aduce argumente în favoarea necesității și importanței dobândirii educației și competențelor adecvate pentru a face față noilor sarcini și provocări pe piața muncii, legate de mutațiile majore induse de cea de-a Patra Revoluție Industrială. Importanța creșterii participării populației la învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV) este recunoscută și la nivelul politicilor publice din Uniunea Europeană, ca obiectiv al Strategiei Europa 2020, având menirea de a contribui la reducerea șomajului, sărăciei și excluziunii sociale, respectiv la creșterea economică incluzivă.

Însă, pentru a fi atinsă ținta asumată (15%) la nivelul UE-28, ar fi necesară o creștere medie anuală a ponderii populației care participă la ÎPV de 11% în următorii trei ani – un ritm puțin plauzibil din mai multe considerente, ce decurg din analiza situației actuale și a evoluțiilor din ultimul deceniu, efectuată în lucrare. De asemenea, sunt reliefate diversele aspecte specifice care explică situația României, unde valoarea indicatorului este de aproape zece ori mai mică decât ținta națională.

Cuvinte-cheie: învățare pe tot parcursul vieții, competențe și abilități, schimbări tehnologice, Uniunea Europeană (UE), România

Clasificare JEL: J24, I24, O33

Abstract

This article argues for the need and importance of acquiring the appropriate education and competences to better deal with the new skills and challenges raised for the labour market by the disruptions induced by the Fourth Industrial Revolution. The importance of increasing the participation of people in lifelong learning (LLL) is also recognized at the level of public policies in the European Union, as one of the objectives of the Europe 2020 Strategy, meant to contribute to reducing unemployment, poverty and social exclusion and to inclusive growth, respectively.

However, in order to achieve the assumed target of 15%, the share of the population participating in the LLL should increase on average by 11% annually over the next three years. This is an unrealistic pace for several reasons, as demonstrated by the analysis of the current situation and the developments in the last decade carried out in the paper. The situation in Romania is also highlighted by discussing the determinants of the current picture, where the indicator is almost ten times lower than the national target.

Key words: lifelong learning, skills and competences, technological change, European Union, Romania

JEL Classification: J24, I24, O33

* Autor de contact: dr. Manuela Unguru, e-mail: munguru@iem.ro.

1. Introducere

În literatura academică, dar și în politicile publice, este din ce în ce mai mult recunoscută contribuția educației la creșterea economică, abilitatea de a produce și disemina educație fiind un determinant important al competitivității unei țări. Pe fondul discursului dominant asupra dezvoltării și creșterii incluzive, mai ales în contextul celei de-a Patra Revoluții Industriale, învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV)¹ trebuie să răspundă formării de competențe solicitate de către o piață a muncii supusă unor transformări profunde.

Importanța formării permanente este recunoscută și la nivelul politicilor publice din Uniunea Europeană (UE), atât din perspectiva contribuției la creșterea economică, cât mai ales la promovarea coeziunii sociale: „Cetățenii au nevoie de un set adecvat de aptitudini și competențe pentru a menține nivelul de trai actual, pentru susținerea unei rate ridicate a ocupării forței de muncă și promovarea coeziunii sociale din perspectiva societății și pieței forței de muncă de mâine” (European Commission, 2017). De altfel, având în vedere contribuția sa potențială la creșterea economică inclusivă, Strategia Europa 2020 a fixat ca obiectiv creșterea participării populației la învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV) la 15%.

Din nefericire, progresele în atingerea acestei ținte au fost lente și ele se datorează în mare parte unei situații profund eterogene (ca nivel și dinamică) în rândul țărilor membre ale UE, dintre care se remarcă negativ România, care se situează la mare distanță de celelalte state, cu o rată de participare la ÎPV de peste 30 de ori mai mică decât cea din Suedia, țara membră a UE fruntașă la acest capitol.

Pentru a crește productivitatea la locul de muncă, statele europene mizează pe îmbunătățirea competențelor angajaților și pun accent pe *trainingul vocațional*, *învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea abilităților specifice* în funcție de domeniul de activitate. Pe lângă acestea, competențele lingvistice și digitale, spiritul antreprenorial, comunicarea, lucrul în echipă și capacitatea de a rezolva probleme continuă să joace un rol important la angajare.

2. Necesitatea formării permanente în contextul celei de-a Patra Revoluții Industriale

Conform Forumului Economic Mondial, până la sfârșitul anului 2020 vor dispărea peste 7 milioane de locuri de muncă, urmând ca atribuțiile respective să fie preluate de mașini automate. Este vorba în special de posturile ce presupun muncă de rutină (World Economic Forum, 2016). Totuși, roboții trebuie construiți și programați, iar în acest sens vor apărea circa 2,1 milioane de noi locuri de muncă în industria tehnologică, în inginerie, programare, arhitectură etc. Încă din această perioadă, în domeniul STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) există o cerere în creștere de specialiști bine pregătiți.

¹ Învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV) este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă.

În acest context, este nevoie de flexibilitate în sistemul educațional, iar acesta trebuie să se adapteze pentru a răspunde noilor provocări lansate de piața muncii. Pentru a putea beneficia cât mai mult de avantajele acestei noi revoluții industriale, una dintre direcții ar fi reducerea diferențelor dintre lucrătorii calificați și cei necalificați, având în vedere faptul că acest decalaj reprezintă deja o amenințare pentru lumea liberală sub forma mișcărilor antiglobalizare.

Rolul tot mai mare în economie al digitalizării influențează **cerințele de profil al locurilor de muncă și curriculum-ul programelor de formare continuă**. Amploarea impactului noii revoluții industriale asupra tabloului competențelor este sugerată într-un raport al Forumului Economic Mondial privind viitorul locurilor de muncă, care estimează că 65% dintre copiii care intră azi pe băncile școlii primare urmează să lucreze în meserii care încă nu există pe piața muncii (World Economic Forum, 2016). Raportul indică două direcții majore privind evoluțiile pe piața muncii:

- cererea de locuri de muncă în viitor va fi preponderentă pentru domeniul științei, tehnologiei, ingineriei, matematicii și TIC;

- diferențele de gen pe piața muncii se vor adânci, atâta timp cât femeile evită locurile de muncă în domeniile tehnice în favoarea muncii la birou și în administrație, acestea din urmă fiind cele mai expuse înlocuirii cu roboți. Încurajarea mai multor femei să se îndrepte către studii și educație permanentă în domeniul științelor exacte este necesară, dar nu neapărat suficientă.

Studii recente relevă că factorii schimbării care vor defini direcțiile de evoluție a pieței muncii și, implicit, profilul de competențe al viitoarelor locuri de muncă sunt preponderent factori ce țin de progresul tehnologic. Rezultatele cercetării evidențiază următorii factori ai schimbării pentru piața muncii:

1. **Răspândirea pe scară largă a dispozitivelor și sistemelor inteligente.** Pe de o parte, tehnologia va putea depăși granițele acțiunilor umane, dar, pe de altă parte, va duce la dispariția locurilor de muncă ce presupun acțiuni repetitive.

2. **Lumea computațională.** Răspândirea senzorilor și a dispozitivelor de procesare a informațiilor transformă lumea într-un sistem programabil, iar prin exploatarea bazelor de date mari (*big data* și *data analytics*) se deschid perspective cu totul noi asupra înțelegerii fenomenelor globale.

3. **Noua ecologie a mass-mediilor.** Mijloacele noi de comunicare, care domină comunicarea vizuală, impun competențe tehnice.

4. **Organizațiile superstructurate.** Tehnologiile sociale duc la noi forme de producție și la modificarea lanțurilor de valoare. Instrumentele sociale permit organizațiilor să lucreze la scară foarte mare.

5. **Conectivitatea la nivel global,** ce va conduce la creșterea diversității și adaptabilității, stimulând astfel crearea de locuri de muncă și inovarea.

Problemele complexe pe care le ridică cea de-a Patra Revoluție Industrială necesită colaborarea între specialiștii din diferite domenii, iar aceste noi forme de cooperare, la rândul lor, necesită noi abilități de comunicare și noi abordări în luarea deciziilor. Astfel, este

necesară dobândirea unei palete mai largi de competențe (Tabelul 1), pe lângă cele care țin de progresul tehnologic.

În contextul mutațiilor majore așteptate pentru piața muncii legate de cea de-a Patra Revoluție Industrială, este foarte importantă pregătirea populației pentru a face față noilor sarcini și provocări și pentru a păstra un nivel ridicat de motivare (World Economic Forum, 2017).

Tabelul 1: Competențele pentru viitor și factorii determinanți ai schimbărilor pe piața muncii

Competențele pentru viitor	Factorii schimbării pe piața muncii
Capacitate de interpretare - abilitatea de a determina sensul mai profund sau semnificația a ceea ce este exprimat	Răspândirea pe scară largă a dispozitivelor și sistemelor inteligente
Inteligență socială - capacitatea de a comunica cu alte persoane, de a simți și de a stimula reacțiile și interacțiunile dorite	Răspândirea pe scară largă a dispozitivelor și sistemelor inteligente Conectivitatea la nivel global
Gândirea inovatoare și de adaptare - capacitatea de a identifica soluții și răspunsuri dincolo de ceea ce rezultă în mod mecanic sau este bazat pe reguli	Răspândirea pe scară largă a dispozitivelor și sistemelor inteligente Conectivitatea la nivel global
Competențe inter-culturale - capacitatea de a opera în diferite contexte culturale	Organizații superstructurate Conectivitatea la nivel global
Gândirea computațională - abilitatea de a traduce vaste cantități de date în concepte abstracte și de a înțelege raționamentul bazat pe date	Noua ecologie a mass-mediei Lumea computațională
Alfabetizare în noile mijloace de media - capacitatea de a evalua în mod critic și de a dezvolta conținut care utilizează noile forme de media și de a utiliza aceste mijloace de comunicare persuasivă	Longevitatea extremă Noua ecologie a mass-mediei Organizații superstructurate
Transdisciplinaritate - alfabetizarea și capacitatea de a înțelege concepte din mai multe discipline	Longevitate extremă Lumea computațională
Capacitate de planificare și proiectare (Mindset) - capacitatea de a reprezenta și de a dezvolta sarcini și procese de lucru pentru rezultatele dorite	Organizațiile superstructurate Lumea computațională
Managementul bazat pe maximizarea funcțiilor cognitive - capacitatea de a filtra informațiile în funcție de importanța lor și de a reuși maximizarea funcțiilor cognitive	Organizațiile superstructurate Lumea computațională Noua ecologie a mass-mediei
Colaborare virtuală - capacitatea de a lucra productiv, a manifesta implicare și prezență activă ca membru al unei echipe virtuale	Organizațiile superstructurate Conectivitatea la nivel global

Sursa: Sinteza autorului pe baza studiului Institute for the Future (2011).

3. Participarea la ÎPV în țările membre ale UE

Creșterea participării populației la ÎPV este unul dintre obiectivele Strategiei Europa 2020, având menirea de a contribui la reducerea șomajului, sărăciei și excluziunii sociale, respectiv la *creșterea economică incluzivă*.

În prezent, la nivelul UE-28, ponderea populației (15-64 ani) care participă la ÎPV este de **10,9%**². Pentru a atinge obiectivul asumat prin Strategia Europa 2020, de **15%**, ar fi necesară o creștere medie anuală de 11%³ în următorii trei ani – un *ritm puțin plauzibil* din mai multe considerente, ce decurg din analiza situației actuale și a evoluțiilor din ultimul deceniu, prezentate succint în continuare.

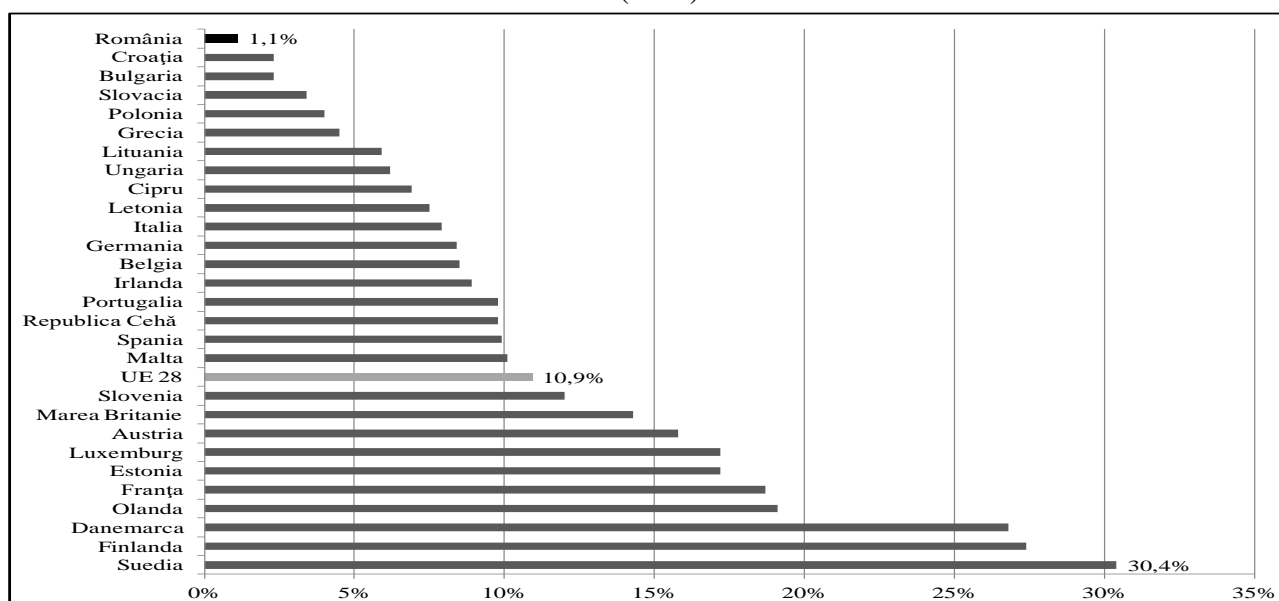
3.1 Tabloul actual

La nivelul anului 2017, există decalaje uriașe între țările membre ale Uniunii Europene (Graficul 1), precum și o concentrare de țări cu valori mici ale ratei de participare la ÎPV, care contribuie la performanțe modeste pe ansamblul țărilor UE-28.

Eterogenitatea pregnantă culminează cu un decalaj de 1:30 (între România, cu 1,1%, și Suedia, cu 30,4%). Țările nordice continuă să domine clasamentul european al participării la ÎPV, cu valori ale acestui indicator de peste 25%. Pe lângă acestea, performanțe foarte bune, superioare țintei de 15%, se înregistrează doar în alte cinci state: Olanda (19,1%), Franța (18,7%), Estonia și Luxemburg (cu câte 17,2%), Austria (5,8%).

În plus, din Graficul 1 se poate observa o concentrare destul de importantă de țări cu valori mici sau extrem de reduse ale indicatorului: unsprezece țări au valori sub 8%.

Graficul 1: Participarea la ÎPV* în țările membre ale UE, în anul 2017
(în %)



Notă: * Participarea adulților (25-64 ani) la educație și formare profesională în cele 4 săptămâni înainte de anchetă.

Sursa: Reprezentare a autorului pe baza datelor Eurostat (2018).

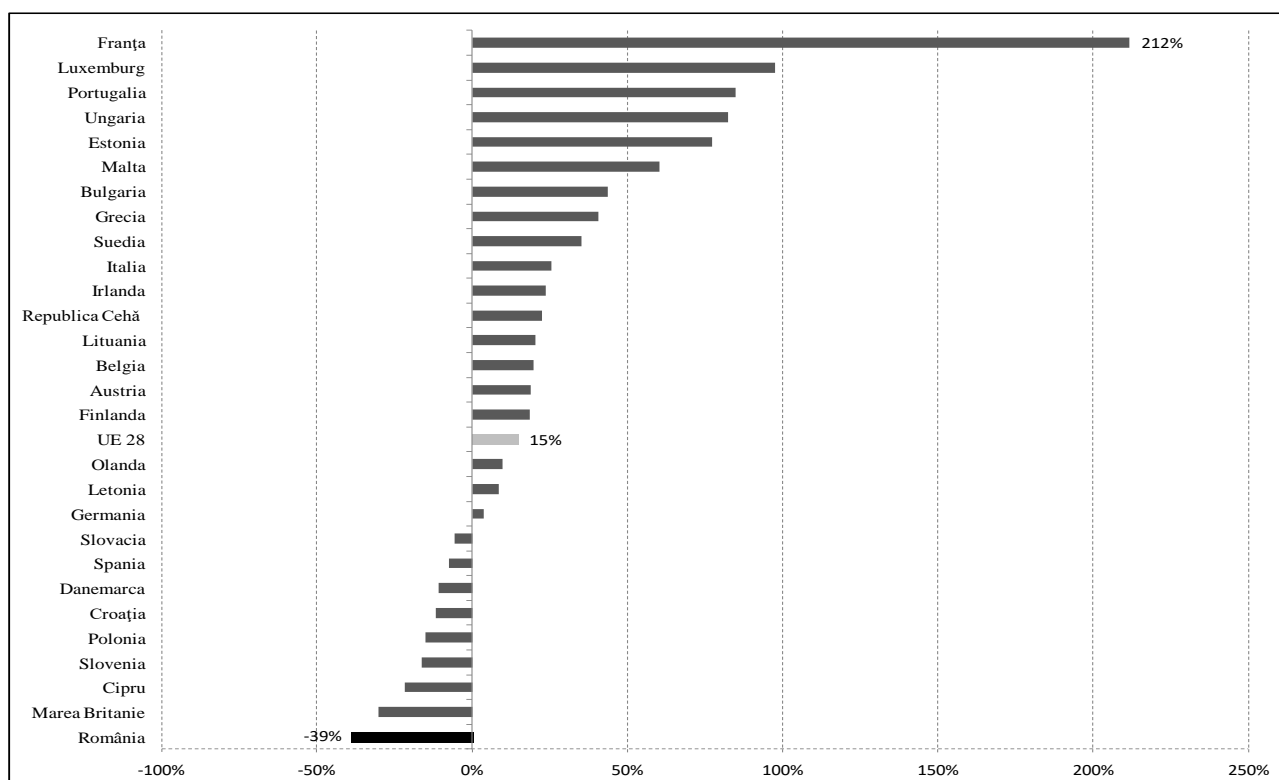
² Valoarea indicatorului Eurostat, denumit *Participarea adulților (25-64 ani) la educație și formare profesională în cele 4 săptămâni înainte de anchetă* (Eurostat, 2018).

³ Calcule proprii, utilizând formula $CAGR = [(Valoare\ țintă_{2020}/Valoare\ indicator_{2017})^{1/3} - 1] * 100$.

3.2 Evoluțiile din ultimul deceniu

În ultimii zece ani, creșterea participării populației la ÎPV la nivelul UE-28 a fost foarte lentă, cumulând doar 15% pe întreaga perioadă (Graficul 2). În acest interval, variația anuală a indicatorului la nivelul UE-28 a avut valori cuprinse între -2% și +1% (cu o excepție), iar ritmul mediu anual a fost de 1,4%⁴. Anul 2013 a fost singurul în care s-a înregistrat un ritm anual de creștere excepțional la nivelul UE-28 (+16%), datorat unui salt spectaculos al Franței (de +212%, respectiv de la 5,7% la 17,8%).

Graficul 2: Participarea țărilor membre ale UE la ÎPV*, modificare în 2017 față de 2008 (în %)**



Notă: * Participarea adulților (25-64 ani) la educație și formare profesională în cele 4 săptămâni înainte de anchetă; ** Modificare calculată după formula $[(\text{Val.}_{2017} - \text{Val.}_{2008}) / \text{Val.}_{2008}] * 100$.

Sursa: Calcule și reprezentare ale autorului pe baza datelor Eurostat (2018).

Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie⁵ pentru învățarea pe tot parcursul vieții, care o înlocuiește pe cea din din 18 decembrie 2006, are ca scop orientarea și sprijinirea cetățenilor în efortul lor de a-și îmbunătăți competențele

⁴ Calcule proprii pentru perioada 2008-2017, utilizând formula $\text{CAGR} = [(\text{Valoare indicator}_{2017} / \text{Valoare indicator}_{2008})^{(1/10)} - 1] * 100$.

⁵ Comisia Europeană (2018) definește competențele-cheie ca fiind „acele competențe de care au nevoie toți cetățenii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, ocuparea unui loc de muncă, incluziune socială, un stil de viață durabil, o viață de succes în cadrul unor societăți pașnice, o gestionare a vieții care ține seama de aspecte legate de sănătate și cetățenie activă.”

începând cu o vârstă fragedă și continuând pe tot parcursul vieții (Consiliul Uniunii Europene, 2018). Cadrul de referință stabilește opt competențe-cheie: *competențe de alfabetizare; competențe multilingvistice; competențe în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii; competențe digitale; competențe personale, sociale și de a învăța să înveți; competențe cetățenești; competențe antreprenoriale; competențe de sensibilizare și expresie culturală.*

În sprijinul educației, formării și învățării bazate pe competențe și în contextul învățării pe tot parcursul vieții, au fost identificate trei provocări: *utilizarea unei game largi de abordări și contexte ale învățării; sprijin pentru profesori și alte categorii de personal educațional; și evaluarea și validarea dezvoltării competențelor.* Exemplele de bune practici prezentate în documentul Consiliului Uniunii Europene (2018) au menirea de a veni în sprijinul abordării cu succes a acestor provocări.

3.3 Cazul României

România are cea mai mică rată de participare a populației la ÎPV, de peste zece ori mai mică decât media europeană (Graficul 1). În ceea ce privește dinamica din ultimul deceniu a participării la ÎPV, România se situează iarăși pe ultimul loc între țările UE-28, cu cea mai masivă scădere a ratei de participare, de -39% față de anul 2008 (Graficul 2), valoarea indicatorului fiind în 2017 de aproape zece ori mai mică decât ținta de 10%, ce ar trebui atinsă în următorii trei ani, conform angajamentului asumat prin Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020.

Elaborarea unei strategii privind ÎPV a fost o condiționalitate ex ante pentru a putea beneficia de fonduri europene structurale și de investiții în perioada de programare 2014-2020, însă implementarea acesteia nu a dus la progresele așteptate. Mai mult, în ultimii cinci ani am asistat la îndepărtarea de ținta asumată, prin scăderea ratei de participare a adulților la ÎPV de la 2% în 2013 la 1,1% în 2017, declinul contribuind la adâncirea declajalor României față de țările cu cele mai bune performanțe în domeniu.

Provocările privind atingerea țintei stabilite de România pentru anul 2020, identificate în contextul procesului de programare a fondurilor structurale 2014-2020, includeau, printre altele: *stimulente financiare limitate* pentru individ, dar și pentru angajator; *informarea limitată a populației cu privire la ofertele de formare; lipsa de flexibilitate a ofertelor de formare existente; necesitatea profesionalizării practicienilor* (cu rute flexibile de acces și progres în carieră, precum și un sistem adecvat de formare continuă a personalului care activează în acest domeniu, care să conducă la consolidarea prestigiului profesional și la creșterea atractivității acestei profesii).

De asemenea, în cadrul aceluiași exercițiu de programare strategică, a fost recunoscută *nevoia de diversificare a rolurilor personalului din educația și formarea profesională a adulților* prin noi roluri, precum facilitatori online, mentori, coach, consilieri de carieră,

evaluatori de competențe, designeri de formare etc., care să răspundă nevoilor din ce în ce mai diverse ale potențialilor beneficiari de programe de educație și formare a adulților.

Printre bariere, în analiza de fundamentare a Strategiei de învățare pe parcursul vieții 2015-2020, este menționat și *accesul limitat la sistemul de recunoaștere și validare a învățării dobândite în contexte informale și non-formale*, pentru care era sugerată „necesitatea de dezvoltare a capacității instituționale de administrare și gestionare a centrelor de evaluare și certificare a competențelor.”

Fără pretenția de a realiza o monitorizare și evaluare exhaustivă a strategiei în domeniul ÎPV, am făcut o scurtă trecere în revistă a evoluțiilor diverșilor indicatori corespunzători barierelor identificate în documentul strategic, prezentate mai sus. Astfel, datele Anchetei privind educația adulților (Eurostat, 2016) confirmă persistența constrângerilor identificate în strategia națională în domeniu („*informații reduse și asimetrice, stimulente insuficiente și capacitate inadecvată*”), oferind însă elemente explicative suplimentare privind determinanții participării la ÎPV. De exemplu, pe lângă faptul că, în România lipsa sprijinului din partea angajatorilor pentru participarea angajaților la educație și formare⁶ reprezintă un obstacol într-o măsură mai mare decât în alte țări europene, țara noastră se remarcă și printr-o relativă lipsă de apetit pentru educația permanentă: ponderea persoanelor care caută informații despre posibilitățile de formare este de doar 4,7%, comparativ cu 20,9% media UE-28 și de aproape zece ori mai mică decât este în Danemarca.⁷

Oferta de formare profesională pare însă destul de generoasă, cel puțin la o primă vedere. Conform ANOFM (2017), în România programele de formare profesională se organizează atât prin rețeaua de centre aflate în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (centrele regionale de formare profesională a adulților din Brașov, Călărași, Cluj, Dolj, Teleorman, Vâlcea, Mureș și Mehedinți), prin cele 23 centre de formare profesională proprii ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, cât și prin furnizori autorizați de formare profesională (din sectorul public și privat). Registrul Național al Centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale⁸, publicat de Autoritatea Națională pentru Calificări⁹, cuprinde însă un număr restrâns (30) de instituții acreditate pentru formare profesională la nivel național, repartizate pe județe astfel: Alba – 1, Argeș – 1, Brăila – 1, Brașov – 5, București – 6, Buzău – 2, Cluj – 2, Covasna – 4, Hunedoara – 1, Mureș – 1, Neamț – 2, Prahova – 2, Sibiu – 1, Timișoara – 1.

Un aspect important este faptul că formarea este oferită de către acești furnizori pentru calificări ce corespund nivelului 1, 2 sau cel mult 3, din cele 8 niveluri prevăzute în Cadrul European al Calificărilor – CEC (ANEXĂ), pentru care sunt eligibile doar persoane cu

⁶ Deși Codul Muncii menționează că angajatorii trebuie să le ofere angajaților acces periodic la formarea profesională, în practică nu se respectă această prevedere.

⁷ Conform indicatorului Eurostat (2018), bazat pe Ancheta privind educația adulților 2016.

⁸ <http://site.anc.edu.ro/Reg-centre/>.

⁹ Autoritatea Națională pentru Calificări, înființată prin art. 340 al Legii Educației nr. 1/2011, este organul Ministerului Educației cu atribuții în ceea ce privește elaborarea Cadrului național al calificărilor și gestionarea Registrului național al calificărilor și a Registrului național al furnizorilor de formare profesională a adulților.

educație primară sau secundară. Datorită ajustării cadrului legal, prin O.U.G. nr. 96/2016¹⁰ (Guvernul României, 2016), există premise ca pe viitor să se dezvolte o ofertă de cursuri de formare profesională mai amplă, care să acopere o paletă mai largă de niveluri, incluzându-le pe cele adresate persoanelor cu studii superioare (nivelurile 5-8 din CEC, corespunzătoare ciclurilor secundar și terțiar Bologna). Astfel, diversificarea și dezvoltarea ofertei de cursuri ar spori relevanța acestora pe piața muncii, în contextul dinamicii adoptării masive a noilor tehnologii, care au adesea caracter disruptiv.

La oferta de formare ar trebui adăugate și proiectele derulate prin programele POSDRU și ERASMUS, ce oferă un număr considerabil de cursuri de formare profesională și calificări, inclusiv pentru personalul din educația și formarea profesională a adulților, ceea ce ar putea contribui, cel puțin teoretic, la creșterea calității capitalului uman din România.

Un factor favorizant al creșterii participării la ÎPV este **Internetul**, care facilitează informarea și creează contexte reale de dobândire a unor abilități și competențe ale populației, cu impact asupra interesului pentru învățare și formare continuă pe parcursul întregii vieți. Tabloul indicatorilor și subindicatorilor care intră în componența indicelui compozit DESI (Indicele Economiei și Societății Digitale – DESI) sugerează că, în pofida existenței unei infrastructuri de internet moderne și accesibile, diverse elemente ce țin de pregătirea capitalului uman mențin România la coada clasamentului european DESI. România are un grad ridicat de conectivitate, evidențiat de un loc bun în clasamentul european al DESI (Comisia Europeană, 2018) pentru diverși subindicatori incluși în componența **Conectivitate** a acestuia, precum: utilizarea serviciilor de bandă largă de foarte mare viteză (locul 2); utilizarea serviciilor de bandă largă de mare viteză (locul 5); indicele prețurilor serviciilor de bandă largă (locul 12). Componenta a doua a indicelui compozit DESI – **Capital uman** – plasează însă România pe ultima poziție în UE-28. Ponderea specialiștilor TIC în numărul persoanelor încadrate în muncă în România este de doar 2% (locul 27 în UE-28), iar numărul absolvenților de facultăți din domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM) continuă să scadă, la acest indicator doar în anul 2017 România pierzând patru poziții în ierarhia la nivelul UE-28. Progresele de ansamblu privind **Utilizarea Internetului** sunt lente și România rămâne pe ultimul loc în spațiul comunitar și la această componentă a indicelui DESI, remarcându-se doar prin comunicarea prin intermediul rețelelor de socializare și prin apeluri video (locul 4 și, respectiv, 13 în UE-28).

4. Concluzii

Participarea populației la învățarea pe tot parcursul vieții are un rol important pentru dezvoltarea economică și coeziunea socială. Deși politicile publice sunt preocupate de îmbunătățirea ratei de participare la ÎPV, rezultatele nu sunt pe măsura așteptărilor pentru majoritatea statelor Uniunii Europene, ceea ce face dificilă, și chiar imposibilă, atingerea

¹⁰ Aceasta modifică O.U.G. 129, prin introducerea unui nou alineat la art. 21.

țintei propuse pentru UE-28 în Strategia Europa 2020 la acest capitol. Analiza dinamicii indicatorului relevă persistența decalajelor și o concentrare de țări cu valori mici sau chiar foarte mici ale ratei de participare la ÎPV.

Obiectivele de politică identificate de Comisia Europeană în sprijinul educației, formării și învățării bazate pe competențe și în contextul învățării pe tot parcursul vieții au fost actualizate în anul 2018, dar ele par mai puțin relevante pentru România, care mai are mult de lucru pentru surmontarea provocărilor specifice, atât pe partea ofertei, cât și a cererii de educație din partea populației.

Referințe bibliografice

- ANOFM (2017). *Planul Național de Formare Profesională pentru anul 2018 al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă*, disponibil la: <http://www.anofm.ro/files/Planul%20national%20de%20formare%20profesionala%20pentru%20anul%202018.pdf>
- European Commission (2017). *Reflection Paper on the Social Dimension of Europe*, disponibil la: https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-social-dimension-europe_en
- Comisia Europeană (2017). *COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIUL, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale*, disponibil la: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/RO/COM-2017-250-F1-RO-MAIN-PART-1.PDF>
- Comisia Europeană (2018). *Raport de țară pentru România privind Indicele economiei și societății digitale (DESI) pentru anul 2018*, disponibil la: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/ro-desi_2018-country-profile-lang_4AA75AEB-E1D5-EF09-F188F5E2FD2FE2DC_52353.pdf
- Consiliul Uniunii Europene (2017). *RECOMANDAREA CONSILIULUI din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții*. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 189/ 15.06.2017, disponibil la: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=RO)
- Consiliul Uniunii Europene (2018). *RECOMANDAREA CONSILIULUI din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Text cu relevanță pentru SEE)*. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 189/ 04.06.2018, disponibil la: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=RO)
- Guvernul României (2015). *Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015 -2020*. Anexă la HG nr. 418/2015, document disponibil la: <http://edu.ro/strategia-na%C8%9Bional%C4%83-de-%C3%AEnv%C4%83%C5%A3are-pe-tot-parcursul-vie%C5%A3ii>
- Guvernul României (2016). *ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ Nr. 96/2016 din 8 decembrie 2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății*, document disponibil la: https://www.edu.ro/sites/default/files/ORDONAN%C5%A2%C4%82%20DE%20URGEN%C5%A2%C4%82%20Nr_96_2016.pdf
- Eurostat (2016). *Adult Education Survey*, disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>

Eurostat (2018). Baza de date EUROSTAT – indicatorul [trng_lfse_02], disponibil la: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_02&lang=en. Accesat la data de 14 iunie 2018.

Institute for the Future (2011). *The future work skills 2020*, disponibil la: http://cdn.theatlantic.com/static/front/docs/sponsored/phoenix/future_work_skills_2020.pdf

World Economic Forum (2017). *White Paper Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work*. July 2017, disponibil la: http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Reskilling.pdf

ANEXĂ

Descriptorii ai nivelurilor Cadrului european al calificărilor (CEC)

Nivelul CEC	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie
Nivelul 1	Cunoștințe generale de bază	Aptitudini de bază necesare pentru a executa sarcini simple	Munca sau studiul sub supraveghere directă într-un context structurat
Nivelul 2	Cunoștințe factice de bază într-un domeniu de muncă sau de studiu	Aptitudini cognitive și practice de bază, necesare pentru utilizarea informațiilor relevante în scopul executării sarcinilor și al rezolvării problemelor de rutină prin utilizarea unor reguli și instrumente simple	Munca sau studiul sub supraveghere, cu un anumit grad de autonomie
Nivelul 3	Cunoștințe factice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale dintr-un domeniu de muncă sau de studiu	O gamă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru executarea sarcinilor și rezolvarea problemelor prin selectarea și aplicarea de metode, instrumente, materiale și informații de bază	Asumarea responsabilității pentru executarea sarcinilor într-un domeniu de muncă sau de studiu. Adaptarea propriului comportament la circumstanțe, pentru rezolvarea problemelor
Nivelul 4	Cunoștințe factice și teoretice în contexte largi, în cadrul unui domeniu de muncă sau de studiu	O gamă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru găsirea de soluții la probleme specifice, într-un domeniu de muncă sau de studiu	Autogestionare în cadrul liniilor directe aferente unor contexte de muncă sau de studiu în general previzibile, dar care se pot schimba. Supravegherea activității de rutină a altor persoane, preluând o anumită responsabilitate pentru evaluarea și îmbunătățirea activităților de muncă sau de studiu
Nivelul 5 (*)	Cunoștințe factice și teoretice cuprinzătoare, specializate, într-un domeniu de muncă sau de studiu și conștientizarea	O gamă amplă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru conceperea de soluții creative la probleme abstracte	Gestionare și supraveghere în situații de muncă sau de studiu în care schimbările sunt imprevizibile.

Nivelul CEC	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie
	limitelor cunoștințelor respective		Revizuirea și dezvoltarea performanțelor proprii și ale altora
Nivelul 6 (**)	Cunoștințe avansate într-un domeniu de muncă sau de studiu, care implică înțelegerea critică a teoriilor și principiilor	Aptitudini avansate, care denotă control și inovare, necesare pentru a rezolva probleme complexe și imprevizibile într-un domeniu de muncă sau de studiu specializat	Gestionarea de activități sau proiecte tehnice sau profesionale complexe, prin asumarea responsabilității pentru luarea deciziilor în situații de muncă sau de studiu imprevizibile. Asumarea responsabilității pentru gestionarea dezvoltării profesionale a indivizilor și a grupurilor
Nivelul 7 (***)	Cunoștințe foarte specializate, unele dintre ele situându-se în avangarda nivelului de cunoștințe dintr-un domeniu de muncă sau de studiu, ca bază a unei gândiri și/sau cercetări originale. Conștientizare critică a cunoștințelor dintr-un domeniu și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite domenii	Aptitudini de specialitate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare și/sau inovare, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii	Gestionarea și transformarea situațiilor de muncă sau de studiu care sunt complexe, imprevizibile și necesită noi abordări strategice. Asumarea responsabilității pentru a contribui la cunoștințele și practicile profesionale și/sau pentru revizuirea performanței strategice a echipelor
Nivelul 8 (****)	Cunoștințe la cel mai avansat nivel dintr-un domeniu de muncă sau de studiu sau aflate la granița dintre diferite domenii	Aptitudinile și tehnicile cele mai avansate și specializate, inclusiv abilitatea de sinteză și evaluare, necesară pentru rezolvarea problemelor critice de cercetare și/sau inovare și pentru extinderea și redefinirea cunoștințelor sau a practicilor profesionale existente	Demonstrarea unui nivel ridicat de autoritate, de inovare, de autonomie, de integritate științifică și profesională, precum și a unui angajament susținut pentru dezvoltarea de noi idei sau procese aflate în avangarda unor situații de muncă sau de studiu, inclusiv în materie de cercetare

Notă: între paranteze este indicată compatibilitatea cu Cadrul calificărilor pentru Spațiul european al învățământului superior (din cadrul procesului Bologna), astfel: (*) **ciclul scurt** al învățământului superior (care poate fi integrat în primul ciclu sau legat de acesta) corespunde rezultatelor învățării pentru nivelul 5 al CEC; (**) **primul ciclu** al învățământului superior corespunde rezultatelor învățării pentru nivelul 6 al CEC; (***) **al doilea ciclu** al învățământului superior corespunde rezultatelor învățării pentru nivelul 7 al CEC; (****) **al treilea ciclu** al învățământului superior corespunde rezultatelor învățării pentru nivelul 8 al CEC.

Sursa: Consiliul Uniunii Europene (2017).

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Unguru, M. (2017). Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană. *Revista de Economie Mondială*, 10(2), pp. 70-81