



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



STUDIU LOCAL

Job Search



privind calificări și
competențe
corelate cu piața
muncii



„DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE
PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL
AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ”,
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587

Studiu local privind calificări și competențe corelate cu piața muncii

CUPRINS:

CAPITOLUL I: CALIFICĂRI PROFESIONALE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC. NIVELURI ȘI VALIDĂRI.	3
I.1. DESIGN PENTRU ANALIZA COMPETENȚELOR	3
I.2. CALIFICĂRI ȘI COMPETENTE . DELIMITARI	8
I.3. TIPURI DE COMPETENTE PROFESIONALE. COMPETENȚE GENERIC INTERDISCIPLINARE.	14
I.4.PRIORITĂȚI IN CONSTRUIREA SISTEMULUI DE COMPETENTE	16
I.5.COMPETENȚE SPECIFICE SI COMPETENȚELE VIITORULUI	19
CAPITOLUL II. ANALIZE LOCALE PRIVIND COMPETENȚE ȘI CALIFICARI	28
II.1.METODE ȘI INSTRUMENTE ALE ANALIZELOR	28
II.2. ANALIZA OFERTEI DE CALIFICĂRI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC (IPT) DIN JUDEȚUL IAȘI	39
II.3. ANALIZA MEDIULUI ECONOMIC DIN JUDEȚUL IAȘI - SECTOARELE INDUSTRIE ALIMENTARĂ, AGRICOL ȘI SERVICII	43
II.4.CONSTRUIREA DE COMPETENTE PRIN STAGII DE PRACTICA LA PARTENERI	48
CAPITOLUL III. REZULTATE PRIVIND CORELATII INTRE COMPETENȚE SI PIATA MUNCII	55
III.1. ANALIZA ABSORBȚIEI ABSOLVENȚILOR DE IPT	55
III.2. ANALIZA AȘTEPTĂRILOR OPERATORILOR ECONOMICI - COMPETENȚELE CERUTE PE PIAȚA MUNCII	72

CAPITOLUL I: CALIFICĂRI PROFESIONALE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC. NIVELURI ȘI VALIDĂRI.

I.1. DESIGN PENTRU ANALIZA COMPETENȚELOR

Cadrul general

Prezenta metodologie este elaborată în vederea realizării unor seturi de analize de competențe profesionale pe calificări de nivel 3 și 4, în cadrul proiectului “DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL SI DE INDUSTRIE ALIMENTARA, cod proiect PEO/76/P8/4.5/308587, implementat în perioada 1 noiembrie 2024- 30 aprilie 2027. Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară ”Vasile Adamachi” - Iași.

Documentație de referință

- Ghidul Solicitantului - Condiții Specifice (GSCS), Cerere de Propuneri de Proiecte „Stagii de practică pentru elevi”, Obiectiv specific: ESO4.5 „Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie (FSE+)“

- Ghid General PEO, secțiunea privind principiile orizontale și teme secundare FSE+;
- Legea Învățământului Preuniversitar nr 198 din 2023; ;
- Standarde de pregătire profesională, calificarea profesională de nivel 3 și de nivel 4, conform cu Anexa 4 OMENCS 4121/13.06.2016;
- COR - Clasificarea ocupațiilor din România, 2020;
- Cererea de finanțare a proiectului “DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL SI DE INDUSTRIE ALIMENTARA,” Cod SMIS 308587.

Unele delimitări

În sensul prezentei metodologii conceptele, noțiunile de bază utilizate trebuie mai întâi delimitate, pentru crearea unui context teoretic și metodologic adecvat.

Cadrul național al calificărilor este un instrument pentru stabilirea calificărilor, în conformitate cu un set de criterii ce corespund unor niveluri specifice de învățare. Cadrul național al calificărilor are ca scop integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și societatea civilă.

Registrul național al calificărilor este o bază de date națională ce cuprinde descrierea tuturor calificărilor din România.

Competența reprezintă capacitatea dovedită de a selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții constând în valori și atitudini, pentru rezolvarea cu succes a unei anumite categorii de situații de muncă sau de învățare, precum și pentru dezvoltarea profesională ori personală în condiții de eficacitate și eficiență.

Competențele profesionale sunt un ansamblu unitar și dinamic de cunoștințe și abilități. Cunoștințele se exprimă prin următorii descriptori: cunoaștere, înțelegere și utilizare a limbajului specific, explicare și interpretare. Abilitățile se exprimă prin următorii descriptori: aplicare, transfer și rezolvare de probleme, reflecție critică și constructivă, creativitate și inovare.

Competențele transversale reprezintă achiziții valorice și atitudinale care depășesc un anumit domeniu/program de studiu și se exprimă prin următorii descriptori: autonomie și responsabilitate, interacțiune socială, dezvoltare personală și profesională.

Cunoștințele reprezintă rezultatul asimilării, prin învățare, a unui ansamblu de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studii.

Abilitățile se exprimă prin următorii descriptori: aplicare, transfer și rezolvare de probleme, reflecție critică și constructivă, creativitate și inovare. În contextul Cadrelui European al Calificărilor, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).

Rezultatele învățării reprezintă ceea ce o persoană înțelege, cunoaște și este capabilă să facă la finalizarea unui proces de învățare. Rezultatele învățării se exprimă prin cunoștințe, abilități și competențe dobândite pe parcursul diferitelor experiențe de învățare formală, nonformală și informală.

Evaluarea rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care se stabilește faptul că o persoană a dobândit anumite cunoștințe, deprinderi și competențe.

Identificarea rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care indivizii, singuri sau cu sprijinul personalului specializat, devin conștienți de competențele pe care le dețin;

Validarea rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care se confirmă că rezultatele învățării evaluate, dobândite de o persoană, corespund cerințelor specifice pentru o unitate de rezultate ale învățării sau o calificare;

Recunoașterea rezultatelor învățării reprezintă procesul de atestare a rezultatelor învățării validate și certificate prin acordarea de unități de rezultate ale învățării sau de calificări.

Standardul reprezintă descrierea cerințelor formulate în termeni de reguli sau rezultate, care definesc nivelul minim obligatoriu de realizare a unei activități în educație. Orice standard este formulat în termeni generali sub forma unui enunț și se concretizează într-un set de indicatori de performanță. Standardele sunt diferențiate pe criterii și domenii.

Certificarea rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care se confirmă în mod formal rezultatele învățării dobândite de persoana care învață, în urma unui proces de evaluare.

Portofoliul de educație permanentă reprezintă un instrument care facilitează identificarea și formularea abilităților și competențelor personale și valorificarea acestora în parcursul școlar și profesional și în inserția pe piața muncii a fiecărui individ.

Învățare formală - proces de învățare care se desfășoară într-un mediu organizat și structurat (instituție de învățământ/centru de formare/locul de muncă) și este explicit conceput ca proces de învățare cu obiective, timp alocat și resurse bine stabilite.

Învățarea formală este un proces realizat de cel care învață și se finalizează, de regulă, cu certificarea performanțelor.

Învățare informală - proces de învățare care se realizează implicit și rezultă din activități zilnice ce se desfășoară la locul de muncă, în familie sau în timpul liber. Acest proces nu este organizat sau structurat în termeni de obiective, timp alocat sau materiale pentru învățare, este neintenționat din partea celui care învață și nu duce la certificare.

Învățare non-formală - proces de învățare care se realizează explicit, dar conținutul și modalitățile sunt influențate de motivația, interesele, aspirațiile beneficiarului; se pune accent pe studiul individual. În mod normal, nu duce la certificare.

Descriptorii care definesc nivelurile CEC (Cadrul European al calificărilor)

	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie (Atitudini)
NIVEL 3	Cunoștințe faptice de bază într-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
NIVEL 4	Cunoștințe faptice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale dintr-un 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 studio

Prezentare a contextului

Analizele și definirea competențelor profesionale în proiect vizează atingerea OBIECTIV SPECIFIC nr. 2 -: Evaluarea nevoilor locale la nivelul pieței muncii pentru ISCED 2-3-4 și furnizarea de servicii de consiliere în formare profesională și orientare în carieră pentru 185 de persoane din GT eligibil din zona Iași, regiunea de dezvoltare Nord-Est și crearea de soluții inteligente de informare și orientare pentru elevi în vederea creșterii accesibilității pe piața muncii, inclusiv a persoanelor din grupuri vulnerabile (mediul rural și de etnie romă).

Rezultate așteptate (relevante pentru obiectivele specifice vizate) se corelează cu obiectivul specific enunțat mai sus și vizează realizarea unui microstudiu bazat pe o analiză locală cu oferta locală/zonală de calificări și piața muncii corelată cu calificări nivel 3 și 4 precum și/completat de o analiză / lista cu descriere / a competențelor interdisciplinare obținute prin stagii de practică pentru creșterea absorbției ocupaționale specifice. Aceste documente binute prin activitățile din proiect vor fi tipărite și diseminate la nivel local și regional.

Scopul metodologiei

Prezența metodologiei este realizată în cadrul sub-activității SA.1.2. a proiectului DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ, cod proiect PEO/76/P8/4.5/308587”, completând studiul referitor la analiza

de politici privind ocuparea tinerilor pe plan local/regional, evidențierea riscurilor socio-economice în contextul transformărilor tehnologice, formularea de previziuni ale evoluției tinerilor pe piața muncii pe plan local/regional cu accent pe absolvenți ISCED 2-3, identificarea de bune practici privind lărgirea sferei de competențe, propunerea de soluții pentru creșterea adaptabilității tinerilor la cerințele pieței muncii și susținerea inițiativelor antreprenoriale.

Prin aceasta metodologie se va asigura suportul necesar realizării analizei competențelor profesionale pentru nivelul 3, și nivelul 4 de calificare, pentru ocupații pe care le are beneficiarul în oferta profesională. Cu precizarea o calificarea obținută prin certificarea competențelor profesionale completează portofoliul de educație permanentă iar competențele profesionale pot fi dobândite prin învățarea formală, non-formală sau informală

Directiile de analiză a competențelor profesionale

Competențele profesionale vor fi abordate cu ajutorul **analizei ocupaționale**, metodă utilizată și în elaborarea în elaborarea standardelor ocupaționale. Principiul metodei constă în procesul de colectare sistematizată a informațiilor cu privire la o anumită ocupație sau domeniu ocupațional.

Aspectele care vor fi urmărite: **corelația dintre unitățile de rezultate ale învățării**, corespunzătoare competențelor identificate pentru ocupația/ocupațiile vizate și **standardele** de evaluare asociate acestora, atât pentru unitățile de rezultate ale învățării tehnice generale cât și pentru rezultate ale unităților de învățare tehnice specializate.

Vor fi identificate pentru fiecare calificare ocupațiile COR, oportunitățile de oferite de finalizarea programului de formare pentru calificările nivelul 3 și nivelul 4 de calificare, în domeniile active la beneficiar .

Vor fi analizate domeniile de competențe cheie și rezultate ale învățării specifice acestora, integrate și dezvoltate în cadrul unității de rezultate ale învățării tehnice generale/specializate.

Va fi identificată și interpretată structura standardului de evaluare asociat unității de rezultate ale învățării.

Plecând de la analiza Standardelor de pregătire profesională se va întocmi matricea cu descriptori de definire a nivelurilor Cadrului Național al Calificărilor din învățământul profesional tehnic.

Se va analiza cererea de pe piața muncii cu privire la competențele profesionale solicitate de angajatori pentru a identifica nevoile acestora cu privire la pregătirea profesională a absolvenților, cerințele referitoare la atribuțiile funcționale și sarcinile de lucru, cunoștințele, capacitățile, deprinderile practice și atitudinile necesare pentru a realiza activități de serviciu conform cerințelor specifice locului de muncă, definind specificațiile ocupaționale curente, precum și tendințele de viitor care pot influența practicarea meseriei analizate.

Analiza ocupațională se va face în două etape:

- colectarea informațiilor despre nevoile domeniului ocupațional;
- analiza și prezentarea informațiilor colectate într-un format care să faciliteze dezvoltarea de competențe certificate cerute pe piața muncii, furnizarea de informații corecte în formare profesională pentru 252 de persoane din GT eligibil din zona Iași, Regiunea de Dezvoltare Nord-Est și crearea de soluții inteligente de informare pentru elevi în vederea creșterii accesibilității pe piața muncii, inclusiv a persoanelor din grupuri vulnerabile.

Procesul de analiză ocupațională va aborda metodele de analiză ocupațională cele mai frecvent utilizate: analiza funcțională și DACUM (abreviere pentru elaborarea unui curriculum). Analiza funcțională identifică activitățile de muncă, independent de metodele

utilizate pentru îndeplinirea acestora, și se focalizează pe responsabilitățile importante și rezultatele acestora. DACUM reprezintă o metodă de analiză sistematică a unui loc de muncă care identifică toate sarcinile specifice, necesare realizării cu succes a responsabilităților principale, și se focalizează pe dezvoltarea programelor de formare.

Colectarea informațiilor despre un domeniu ocupațional începe cu analiza necesităților în sectorul respectiv, prin care se identifică profesiile prioritare, nevoile de instruire curente și de perspectivă, se studiază capacitățile de formare profesională ale instituțiilor de învățământ secundar profesional din sectorul analizat, atât în termeni calitativi, cât și cantitativi, se urmăresc tehnologiile și metodele noi de lucru etc.

Analiza necesităților unui sector constituie un instrument eficient de evaluare a situației existente la momentul corespunzător într-un anumit sector / activitate economică, de percepere a tendințelor tehnologice și organizaționale în viitorul apropiat și se realizează prin chestionarul de analiză a necesităților în sector. Metodele de colectare a informației utilizate cu privire la necesitățile din sector care asigură validitatea, actualitatea și credibilitatea analizei ocupaționale sunt:

- observarea directă și vizitele în teren;
- studierea fișelor de post;
- interviurile individuale;
- interviurile de grup/atelierele de lucru;
- chestionarea;
- reuniunile experților/conferințele;
- analiza standardelor existente, inclusiv a celor utilizate în alte țări;
- analiza proceselor-verbale cu privire la rezultatele controalelor efectuate la locul de muncă;
- analiza cererii și ofertei pe piața forței de muncă.

Metodele și tehnicile selectate pentru colectarea datelor trebuie să corespundă tipului de activitate. În baza rezultatelor sistematizate ale informațiilor colectate se inițiază elaborarea proiectului profilului ocupațional, în corespundere cu alte secțiuni din proiect, în care sunt descrise obligațiile funcționale și sarcinile de lucru, cunoștințele și deprinderile practice, utilajul, instrumentele și materialele utilizate, calitățile profesionale și prognozarea tendințelor/ preocupărilor de viitor.

În scopul elaborării proiectului profilului ocupațional, Grupul de lucru pentru analiză ocupațională organizează un interviu de grup cu 6-10 muncitori calificați și specialiști în meseria analizată, în cadrul căruia realizează următoarele acțiuni:

- a) descrierea ocupației (elaborarea organigramei ocupaționale și enumerarea activităților profesionale realizate pe parcursul zilei de muncă);
- b) identificarea atribuțiilor în cadrul ocupației;
- c) identificarea sarcinilor de lucru pentru fiecare atribuție;

Analiză ocupațională este definită în glosarul de termeni editat de Organizația Mondială a Muncii (ILO) că „acțiune constând în identificarea, prin observare și studiu, a activităților și factorilor tehnici care compun o ocupație. Acest proces presupune: descrierea sarcinilor care trebuie îndeplinite, precum și a cunoștințelor, deprinderilor și atitudinilor necesare pentru a fi eficient într-o ocupație”. Metodologic, analiză ocupațională se poate realiza prin dezvoltarea unui curriculum de formare profesională (*Developing A Curriculum-DACUM*), tehnică propusă în Canada și bazată pe lucrul în echipă, cu costuri reduse, a unui grup de experți. Analiză funcțională nu este o metodă exactă de identificare a informațiilor necesare privind competențele, ci reprezintă o abordare bazată pe o strategie deductivă a competențelor ce trebuie definite, pornind de la definirea scopului unei funcții productive.

În ANEXA 1 și ANEXA 2 sunt prezentate două analize ocupaționale realizate de expertul G.R. în proiect cu privire la competențe verzi pentru calificări de nivel 3 și nivel 4

I.2. CALIFICĂRI ȘI COMPETENȚE . DELIMITARI

În mod tradițional, competențele se pot grupa după cum urmează:

- competențe cognitive - vizează utilizarea teoriei și a conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite prin experiență;
- competențe funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată) - sunt acele competențe pe care o persoană trebuie să le aibă atunci când acționează într-un anumit domeniu de activitate, context de învățare sau activitate socială;
- competențe personale - vizează capacitatea adoptării unei atitudini și/sau comportament adecvat într-o situație particulară;

competențe etice - presupun demonstrarea anumitor valori personale și profesionale

Pe lângă acestea, în literatura formării profesionale se mai utilizează și sintagma Competențe generice/interdisciplinare. Competențele generice interdisciplinare se referă la abilitățile și cunoștințele care pot fi aplicate în diverse domenii și discipline, facilitând integrarea și colaborarea între acestea. Aceste competențe sunt esențiale pentru a răspunde provocărilor complexe ale societății moderne, care necesită o abordare holistică și multidimensională. Competențele generice sunt abilități care nu sunt specifice unei anumite discipline, ci pot fi utilizate în multiple contexte. Ele includ, de exemplu, gândirea critică, comunicarea eficientă, rezolvarea problemelor și colaborarea. Acestea au caracter de interdisciplinaritate deoarece se referă la integrarea cunoștințelor și metodelor din diferite discipline pentru a aborda probleme complexe. Competențele interdisciplinare facilitează această integrare.

Iată câteva caracteristici și exemple de competențe generice interdisciplinare:

- **Gândirea critică:** Capacitatea de a analiza informațiile din perspective diferite și de a evalua argumentele și dovezile.
- **Colaborarea:** Abilitatea de a lucra eficient în echipe diverse, aducând împreună perspective și expertize diferite.
- **Comunicarea:** Capacitatea de a transmite idei și informații clar și eficient, atât verbal, cât și în scris.
- **Creativitatea:** Abilitatea de a genera idei noi și soluții inovatoare prin combinarea cunoștințelor din diferite domenii.
- **Rezolvarea problemelor:** Capacitatea de a identifica problemele, a analiza opțiunile și a implementa soluții eficiente.

Importanța **competențelor generice interdisciplinare** se regăsește în primul rând în trăsăturile acestora: **Adaptabilitate:** Aceste competențe ajută indivizii să se adapteze la schimbările rapide din mediul profesional și social. **Inovație:** Integrarea cunoștințelor din diferite domenii poate duce la soluții inovatoare pentru probleme complexe. **Colaborare eficientă:** Într-o lume interconectată, capacitatea de a colabora cu specialiști din diverse domenii este esențială pentru succesul proiectelor.

Competențele generice interdisciplinare sunt relevante în educație, cercetare, mediul de afaceri și în multe alte domenii. Ele sunt adesea incluse în programele de formare profesională și în curricula educațională pentru a pregăti studenții și angajații să facă față provocărilor

Uniunea Europeană (UE) urmărește obiectivul ambițios de a atinge neutralitatea climatică până în 2050. Pentru a transforma economia într-un viitor durabil, statele membre

intenționează să stimuleze crearea de locuri de muncă verzi și să continue reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. De la lansarea Pactului ecologic european în 2019, UE a prezentat un set de politici și măsuri pentru a stimula investițiile și eforturile către o tranziție justă și favorabilă incluziunii. Astfel de politici vizează transformarea profundă a economiei în producție și consum.

Aceasta include: *decarbonizarea sistemului energetic, mobilizarea industriei pentru o economie circulară și neutră din punct de vedere climatic, implicarea în investiții eficiente din punct de vedere al resurselor în construcții, conservarea ecosistemelor și a biodiversității și crearea unui mediu fără toxice.*

Pe măsură ce tranziția aduce transformări fundamentale în modelul economic european, se creează noi locuri de muncă, în timp ce unele locuri de muncă sunt înlocuite, iar altele sunt redefinite.

Răspunsul Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune este descris în Agenda europeană pentru competențe, ca un plan pe cinci ani publicat în 2020 pentru a consolida competitivitatea durabilă, pentru a asigura echitatea socială și pentru a construi reziliența.

Acțiunea 6 din Agenda Competențelor subliniază că **tranziția ecologică necesită investiții în competențe ale oamenilor** și prezintă un set de acțiuni concrete de sprijinire a dobândirii de competențe pentru tranziția ecologică, inclusiv prin definirea unei taxonomii a competențelor pentru tranziția ecologică. Taxonomia ar trebui să permită monitorizarea statistică a ecologizării profesiilor.

Clasificarea europeană a ocupațiilor, aptitudinilor și competențelor (ESCO) a răspuns la acest apel la acțiune.

Abilitățile ESCO și conceptele de cunoștințe necesare pentru a trăi, dezvolta și sprijini o societate care reduce impactul activității umane asupra mediului (Cedefop, 2012) sunt acum etichetate ca fiind ecologice.

Acest Raport oferă informații cu privire la procesul de etichetare și îi îndrumă pe implementatorii ESCO la utilizarea conceptelor ecologice ESCO.

Următoarea secțiune este o introducere a etichetelor ESCO în contextul tranziției ecologice. Secțiunea 3 prezintă metodologia concepută pentru această activitate, în timp ce secțiunea 4 oferă o imagine de ansamblu asupra rezultatelor obținute.

Pentru a ușura utilizarea conceptelor ecologice, Secțiunea 5 prezintă diferite cazuri de utilizare pentru o serie de implementatori ESCO. Secțiunea 6 încheie raportul explicând modul de accesare a etichetelor verzi și enumerând alte surse utile disponibile

Pactul verde european reprezintă strategia de creștere a UE. Lansat în 2019, acesta constă într-un pachet de inițiative în materie de politici, care plasează UE pe calea către o tranziție verde, cu obiectivul final de a atinge neutralitatea climatică până în 2050.

Competențelor profesionale pentru învățământul profesional și tehnic

În învățământul profesional și tehnic, evaluarea se centrează pe competențe, oferă feedback real elevilor și stă la baza planurilor individuale de învățare. Scopul general al evaluării este acela de a orienta și de a optimiza învățarea.

Dacă în învățământul obligatoriu evaluarea este focalizată pe evidențierea achizițiilor din cele 8 domenii de competențe-cheie definite de curriculum național:

1. competențe de comunicare în limba română și în limba maternă, în cazul minorităților naționale
2. competențe de comunicare în limbi străine
3. competențe de bază de matematică, științe și tehnologie

4. competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere
5. competențe sociale și civice
6. competențe antreprenoriale
7. competențe de sensibilizare și de exprimare culturală
8. competența de a învăța să înveți

În învățământul secundar superior evaluarea este centrată pe achizițiile prevăzute de profilul de formare care prevede competențe-cheie diversificate și competențe specifice filierei, profilului, specializării sau calificării profesionale. Evaluarea achizițiilor elevilor se realizează în mod regulat, la toate disciplinele/modulele, obligatorii sau opționale. La sfârșitul fiecărui semestru este prevăzută o perioadă pentru evaluarea și consolidarea rezultatelor învățării.

În funcție de obiective, se realizează următoarele tipuri de evaluări:

- evaluarea inițială, realizată la începutul programului de educație și formare profesională și la debutul fiecărui an școlar care urmărește identificarea raportului în care se află achizițiile elevilor, demonstrate în urma evaluării, cu achizițiile necesare finalizării cu succes, în ritmul de învățare prevăzut, a programului de formare sau/și modulului sau disciplinei prevăzute de curriculum. Rezultatele evaluării sunt utilizate pentru elaborarea și punerea în practică a unor programe remediale sau de dezvoltare individuale și pentru adaptarea strategiei de învățare la cerințele identificate ale elevilor;

- evaluarea formativă are ca obiectiv principal asigurarea dobândirii rezultatelor învățării planificate. Evaluarea formativă însoțește demersul didactic în cadrul fiecărei lecții, sub formă de feedback imediat, constructiv, care stimulează și sprijină învățarea pentru atingerea obiectivelor de învățare ale orei de curs. Atunci când, după un număr de lecții, au fost cumulate mai multe experiențe de învățare, considerate suficiente pentru demonstrarea unor rezultate ale învățării mai complexe, legate de capacitatea elevilor de a rezolva probleme teoretice și practice care necesită parcurgerea mai multor etape, presupun cunoștințe specifice, capacitate de analiză, sinteză și judecarea unui context dat, abilități și aptitudini adecvate pentru a demonstra aceste achiziții sunt realizate evaluări cumulative în scop formativ. Rezultatele acestor evaluări furnizează date privind evoluția performanțelor elevilor și modul în care aceste performanțe se raportează la rezultatele învățării prevăzute de standardele de pregătire profesională privind respectivul program de educație și formare profesională. În funcție de constatări sunt luate decizii privind implementarea unor programe individuale pentru elevi, cu scop remedial sau de dezvoltare

- evaluarea sumativă se realizează al sfârșitul fiecărui semestru sau, după caz, la finalizarea modulului. Evaluarea sumativă are rol de certificare internă a faptului că rezultatele învățării prevăzute de standardul de pregătire profesională al calificării și transpuse în programe școlare, asociate modulului de specialitate sau a disciplinei de studio, au fost dobândite. Pentru unele dintre discipline de studiu sau modulele de specialitate, relevante pentru finalitățile programului de educație și formare profesională, se susțin lucrări scrise semestriale stabilite prin ordin al ministrului educației naționale. Majoritatea acestor evaluări sumative sunt planificate, proiectate și realizate intern de cadrele didactice care au asigurat predarea și învățarea. Pentru modulele de pregătire de specialitate, realizate prin stagii de pregătire practică la operatorii economici/instituții publice partenere, evaluarea sumativă se realizează în condițiile mediului real de muncă, al unui posibil loc de muncă, fiind proiectată împreună de îndrumătorul de practică, cadru didactic de specialitate, și de persoana responsabilă de pregătirea practică a elevilor desemnată de operatorul economic/instituția publică parteneră. Evaluările sumative se raportează la standardele de evaluare pentru fiecare disciplină, domeniu de studiu, respectiv modul de pregătire formulate explicit sau implicit de documentele curriculare.

Metodele și instrumentele de evaluare sunt alese de fiecare cadru didactic în raport cu obiectivele evaluării și se regăsesc printre recomandările care sunt incluse în documentele curriculare, programa școlară. Printre metodele de evaluare frecvent folosite se regăsesc evaluarea orală, teste scrise, probe practice, dar și realizarea de proiecte, referate, investigații, portofolii și altele. Instrumentele de evaluare sunt elaborate și aprobate, de regulă, la nivelul catedrelor de specialitate sau, în unele situații, sunt elaborate de Ministerul Educației Naționale și de inspectoratele școlare județene.

În învățământul profesional și tehnic performanțele elevilor pentru fiecare disciplină, respectiv modul de specialitate, sunt apreciate cu note de la 10 la 1. Acestea sunt apreciate drept performanță insuficientă, pentru note de la 1 la 4, suficientă, pentru note de la 5 la 6, bună, pentru note de 7 și 8, foarte bună, pentru note de 9 și 10. Înregistrarea notelor este obligatorie. Cadrele didactice înscriu nota acordată în catalogul clasei, în rubrica corespunzătoare disciplinei/modulului menționând data acordării. Nota și data la care a fost acordată este scrisă și în carnetul de note al elevului. Datele privind performanțele școlare ale elevilor, pentru întreaga perioadă de școlarizare, se regăsesc în cataloage, în registrul matricol și în registrele speciale privind eliberarea certificatelor - documente școlare cu regim de arhivare permanent la nivelul unității de învățământ, iar ulterior la Arhivele Statului.

Pentru fiecare disciplină de studiu, obligatorie sau opțională, la sfârșitul fiecărui semestru și la sfârșitul anului școlar cadrele didactice au obligația de a încheia situația școlară a fiecărui elev. Situația școlară pentru modulele de specialitate se încheie la finalizarea fiecărui modul. Încheierea situației școlare constă în calcularea și înregistrarea în documentele școlare ale unității de învățământ a mediei la finalul semestrului, respectiv a anului școlar. Mediile semestriale, la disciplinele la care nu se susțin lucrări scrise semestriale, se calculează ca medie aritmetică a notelor acordate și se exprimă prin număr întreg obținut prin rotunjire. Pentru disciplinele la care se susțin lucrări scrise semestriale, teze, calculul mediei semestriale se calculează acordând notei obținută la teză o pondere de 25%. Media semestrială se poate calcula numai dacă elevii au fost evaluați și li s-a acordat un număr minim de note prevăzut de Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar. Media anuală pentru o disciplină de studiu este media aritmetică a mediilor semestriale exprimată prin număr cu două zecimale fără rotunjire.

La module se încheie media la finalizarea modulului, fără medii semestriale; media se calculează ca medie aritmetică a notelor acordate, cu două zecimale, fără rotunjire. Conduita elevilor este de asemenea notată. Notele sunt acordate de profesorul diriginte după consultarea profesorilor clasei. Notele la purtare sub 7 sunt aprobate de consiliul profesional al unității de învățământ.

La sfârșitul fiecărui an școlar, elevii din fiecare clasă/an de studiu care au obținut cele mai bune rezultate școlare, reflectate de media generală și de media 10 la purtare, sunt premiați în cadrul unei ceremonii oficiale. Datele privind performanțele școlare ale elevilor sunt raportate periodic, de regulă la sfârșitul fiecărui semestru și an școlar, de fiecare unitate de învățământ Inspectoratelor școlare județene/al Municipiului București. Deasemenea, unitățile de învățământ au obligația de a raporta, respectând metodologia de cercetare statistică specifică, filialei locale a Institutului Național de Statistică, date și informații privind cuprinderea elevilor în învățământul profesional și tehnic și performanțele școlare ale acestora.

Analiza multicriterială a activității unității de învățământ, incluzând performanțele școlare ale elevilor, este realizată de consiliul de administrație și făcută publică de directorul unității de învățământ. La nivel județean și național astfel de analize sunt realizate de Inspectoratele

Regulile generale și specifice privind evaluarea, notarea și promovarea elevilor sunt stabilite în cadrul Regulamentului de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar (OMEC 5447/2020) și prin ordine ale ministrului educației naționale privind organizarea și desfășurarea examenelor finale.

În învățământul profesional și tehnic, elevii pot promova de la o clasă/an de studiu la următoarea/următorul - în cadrul aceluiași ciclu sau nivel educațional - dacă au obținut pentru fiecare disciplină studiată și pentru fiecare modul, în anul școlar considerat, cel puțin media finală 5 și cel puțin media 6 la purtare. Sunt declarați amânați semestrial sau anual elevii pentru care situația școlară nu poate fi încheiată la una sau mai multe discipline datorită oricăruia dintre următoarele motive: au absentat motivat sau nemotivat la cel puțin 50% din numărul de ore prevăzut într-un semestru la disciplinele respective, motiv pentru care nu au putut fi evaluați și nu li s-a încheiat situația școlară; au fost scutiți de frecvență de către directorul unității de învățământ pe perioada participării la festivaluri și concursuri profesionale, cultural-artistice și sportive, interne și internaționale; au beneficiat de bursă de studiu recunoscută de Ministerul Educației Naționale; au urmat studiile, pentru o perioadă determinată de timp, în alte țări.

Elevii declarați amânați pe semestrul își pot încheia situația școlară în primele patru săptămâni de la începerea semestrului al doilea, perioadă în care sunt evaluați și notați. Încheierea situației școlare a elevilor amânați pe semestrul al doilea sau amânați anual realizează înaintea sesiunii de corigențe conform unui grafic stabilit de conducerea fiecărei unități de învățământ. Elevii amânați care nu obțin medii de promovare la cel mult două discipline/module se pot prezenta la sesiunea de corigențe. Încheierea situației școlare a elevilor declarați amânați și examenul de corigență se organizează de către fiecare unitate de învățământ cu respectarea prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar. Elevii care nu obțin cel puțin media anuală 5 la o anumită disciplină/module sunt declarați corigenți. Elevii care nu sunt corigenți la mai mult de două discipline/module au posibilitatea promovării acestora prin susținerea examenului de corigență organizat la sfârșitul fiecărui an școlar. Perioada de desfășurare a examenelor de corigență este stabilită, pentru fiecare an școlar, prin Ordin al ministrului educației naționale. Examenul de corigență dă posibilitatea elevilor să demonstreze dobândirea rezultatelor învățării prevăzute de programa școlară a disciplinei/modulei, cel puțin la nivelul minimal corespunzător notei 5, pentru a fi declarați promovați. Examenul de corigență constă în evaluare elevilor corigenți prin probe adecvate specificului disciplinei/modulei: scrise, orale și practice.

Examenul de corigență se susține în fața unei comisii formate din cadre didactice din unitatea de învățământ, constituită prin decizie a directorului unității, constituită dintr-un președinte și doi membri examinatori, din care unul este cadrul didactic care a predat elevului disciplina sau modulul respectiv.

În majoritatea cazurilor, combinația utilizată este probă orală - probă scrisă, cu excepția acelor discipline care sunt predominant bazate pe activități practice (cum sunt de exemplu cele incluse în aria curriculară Tehnologii). Proba scrisă are o durată de 90 de minute, iar elevii pot opta pentru un subiect din două propuse de comisie. Pentru stabilirea subiectului examinării orale elevii extrag un bilet, din mai multe pregătite pentru examen, de către membrii comisiei. Elevii pot să schimbe biletul de examinare de cel mult două ori, cu o diminuare corespunzătoare a notei maxime finale care poate fi acordată. În timpul probei orale, elevii prezintă răspunsurile la întrebările de pe biletul de examinare și răspund la întrebările formulate de examinatori. Fiecare cadru didactic, membru al comisiei de examinare acordă independent o notă pentru fiecare probă și calculează media finală rotunjită. Nota finală la examenul de corigență este media aritmetică rotunjită a notelor finale acordate de cadrele didactice - în condițiile în care diferența dintre cele două note este mai mică de 1 punct; în cazul unor diferențe mai mari medierea între cadrele didactice

este asigurată de președintele comisiei. Nota finală a examenului de corigență constituie nota finală anuală pentru disciplina/modulul respectiv și este înregistrată în dosarul examenului de corigență, în documentele școlare ale unității de învățământ - catalogul clasei și registrul matricol. Elevii care nu promovează examenul de corigență la o singură disciplină (media finală mai mică decât 5) pot fi re-examinați înainte de începerea anului școlar - în urma solicitării părinților și cu aprobarea directorului unității de învățământ.

Sunt declarați repetenți elevii care se află la sfârșitul anului școlar în una dintre următoarele situații: elevii care au obținut media finală mai mică decât 5 la mai mult de două discipline; elevii care au obținut la purtare media anuală mai mică decât 6 la purtare; elevii corigenți care nu promovează examenul de corigență; elevii amânați care nu promovează în sesiunea de încheiere a situației școlare, și nici în cea de corigență la cel puțin o disciplină; elevii exmatriculați, cu drept de reînscrisere

Elevii repetenți se pot înmatricula în clasa corespunzătoare în anul școlar următor în aceeași școală sau în alta, în limita numărului de elevi pe clasă stabilit prin Legea Învățământului și altor prevederi specifice. Elevii din învățământul profesional și tehnic pot să se afle de cel mult două ori în situație de repetenție, iar o anumită clasă poate fi repetată cel mult o dată.

Situația școlară a elevilor la sfârșitul semestrelor și anului școlar este validată de consiliul profesoral. Secretarul consiliului profesoral menționează în procesul verbal situația școlară a elevilor pe clase, nominalizând elevii promovați, corigenți, repetenți și amânați. Situația școlară a elevilor corigenți, repetenți și amânați se comunică în scris părinților, cel mai târziu după 10 zile de la încheierea semestrului sau anului școlar; părinții trebuie de asemenea să fie informați asupra perioadei în care se organizează examenul de corigență. Cu toate că nu este stabilit în mod explicit de legislație, majoritatea unităților de învățământ organizează în timpul vacanței de vară perioade intensive de educație remedială în scopul sprijinirii pregătirii elevilor care au rămas corigenți la una sau două discipline.

Elevii învățământului profesional și tehnic participă la evaluările și testările naționale și internaționale, conform metodologiilor specifice de organizare.

Conform documentelor reglatoare în vigoare, procesul de evaluare în învățământul profesional și tehnic este proiectat ca parte integrantă a procesului de educație și formare profesională inițială desfășurat prin învățământul preuniversitar.

În același timp, evaluarea și certificarea în învățământul profesional și tehnic sunt adecvate atât scopurilor și obiectivelor specifice învățământului preuniversitar, ai cărui absolvenți se pot orienta fie către învățământul terțiar, învățământul superior (în urma obținerii diplomei de bacalaureat), fie către piața muncii, cât și obiectivelor specifice învățării pe tot parcursul vieții. În acest context, la baza certificării se află demonstrarea competențelor/ rezultatelor învățării specificate explicit în standardele de pregătire profesională.

Un aspect important în evaluarea realizată în învățământul profesional și tehnic este asigurarea coerenței între evaluarea curentă și cea cu scop de certificare, cu ajutorul principiului complementarității scopurilor și obiectivelor celor două forme de evaluare. Astfel, evaluarea curentă, continuă, internă, contribuie la formarea competențelor profesionale prevăzute ca rezultate ale învățării (competențe cheie, unități de competențe tehnice generale, unități de competențe tehnice specializate) în Standardul de pregătire profesională. Aceasta se realizează atât în contextul școlii, de către cadrele didactice, dar și la agentul economic (în cazul pregătirii practice) de către cadrele didactice și tutori (specialiștii desemnați de agentul economic pentru îndrumarea și urmărirea activității de practică).

Evaluarea sumativă cu scop de certificare se realizează, la finalizarea programului de pregătire profesională inițială și este reglementată prin metodologiile aprobate prin Ordin al ministrului educației naționale.

În prezent, organizarea și desfășurarea examenelor de certificare a calificării profesionale pentru absolvenții învățământul profesional și tehnic este reglementată după cum urmează:

- Absolvenții liceului, filiera tehnologică susțin examen de certificare a calificării profesionale conform prevederilor Ordinului MEN nr. 4434/2014 privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de certificare a calificării absolvenților învățământului liceal, filiera tehnologică.
- Absolvenții învățământului profesional susțin examen de certificare a calificării profesionale conform prevederilor Ordinului MEN nr. 4435 /2014 privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de certificare a calificării profesionale pentru absolvenții învățământului profesional cu durata de 3 ani.
- acolo unde se școlarizează, Absolvenții învățământului postliceal susțin examen de certificare a calificării profesionale conform prevederilor conform prevederilor Ordinului MEN nr. 5005 din 2.12.2014 privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de certificare a calificării profesionale a absolvenților învățământului postliceal

I.3. TIPURI DE COMPETENTE PROFESIONALE. COMPETENȚE GENERIC INTERDISCIPLINARE.

Pe lângă limbajul și clasificările consacrate, în literatura formării profesionale se mai utilizează și sintagma Competențe generice/interdisciplinare. Competențele generice interdisciplinare se referă la abilitățile și cunoștințele care pot fi aplicate în diverse domenii și discipline, facilitând integrarea și colaborarea între acestea. Aceste competențe sunt esențiale pentru a răspunde provocărilor complexe ale societății moderne, care necesită o abordare holistică și multidimensională. Competențe generice sunt abilități care nu sunt specifice unei anumite discipline, ci pot fi utilizate în multiple contexte. Ele includ, de exemplu, gândirea critică, comunicarea eficientă, rezolvarea problemelor și colaborarea. Acestea au caracter de interdisciplinaritate deoarece se referă la integrarea cunoștințelor și metodelor din diferite discipline pentru a aborda probleme complexe. Competențele interdisciplinare facilitează această integrare.

Iată câteva caracteristici și exemple de competențe generice interdisciplinare: gândirea critică; colaborarea; comunicarea; creativitatea. Toate au un caracter important în competențele interdisciplinare, dar "placa lor turnantă" o reprezintă gândirea critică.

Gândirea critică: Gândirea critică este un proces mental complex care implică analiza, evaluarea și interpretarea informațiilor pentru a lua decizii informate și raționale. Aceasta presupune o abordare sistematică și reflexivă a problemelor, permițând indivizilor să își formeze opinii bine fundamentate și să rezolve problemele într-un mod eficient. Iată câteva aspecte esențiale ale gândirii critice:

- Gândirea critică se referă la capacitatea de a gândi în mod clar și rațional, de a distinge între argumente valide și eronate, și de a evalua dovezile și sursele de informație. Este un proces activ de reflecție care ajută la formarea judecăților și deciziilor.

Componentele gândirii critice sunt: Analiza: Examinarea detaliată a informațiilor, identificarea argumentelor și a structurilor logice. Evaluarea: Judecarea credibilității surselor de informație și a validității argumentelor. Interpretarea: Înțelegerea semnificației informațiilor și a contextului în care acestea sunt prezentate. Sinteza: Combinarea informațiilor din diverse surse pentru a forma o viziune coerentă asupra unei probleme.

Importanța gândirii critice constă în faptul că asigură Decizii informate: Gândirea critică ajută indivizii să ia decizii bazate pe dovezi și raționamente logice, reducând influența prejudecăților și a emoțiilor. DE asemenea, are rol esențial în Rezolvarea problemelor: Aceasta permite abordarea problemelor complexe prin identificarea soluțiilor eficiente și inovatoare. Totodată, asigura suport pentru o comunicare eficientă: Gândirea critică îmbunătățește abilitățile de argumentare și de prezentare a ideilor, facilitând discuțiile constructive. Într-o lume în continuă schimbare, gândirea critică ajută indivizii să se adapteze la noi informații și perspective.

Gândirea critică poate fi dezvoltată prin:

- Întrebări deschise: Încurajarea întrebărilor care provoacă reflecție și analiză.
- Discuții și dezbateri: Participarea la discuții care stimulează gândirea critică și argumentarea.
- Studii de caz: Analiza unor situații reale pentru a identifica soluții și a evalua deciziile luate.
- Reflecție personală: Evaluarea propriilor gânduri și convingeri pentru a înțelege mai bine procesele de gândire.

În concluzie, Gândirea critică este o abilitate esențială în societatea contemporană, care ajută indivizii să navigheze prin informațiile complexe și adesea contradictorii cu care se confruntă. Prin dezvoltarea acestei abilități, oamenii pot deveni mai bine pregătiți să facă față provocărilor și să contribuie la discuții informate în comunitățile lor. Asigură colaborarea - este abilitatea de a lucra eficient în echipe diverse, aducând împreună perspective și expertize diferite.

- **Rezolvarea problemelor:** Capacitatea de a identifica problemele, a analiza opțiunile și a implementa soluții eficiente.

Importanța competențelor generice interdisciplinare se regăsește în primul rând în trăsăturile acestora: **Adaptabilitate:** Aceste competențe ajută indivizii să se adapteze la schimbările rapide din mediul profesional și social. **Inovație:** Integrarea cunoștințelor din diferite domenii poate duce la soluții inovatoare pentru probleme complexe. **Colaborare eficientă:** Într-o lume interconectată, capacitatea de a colabora cu specialiști din diverse domenii este esențială pentru succesul proiectelor.

Competențele generice interdisciplinare sunt relevante în educație, cercetare, mediul de afaceri și în multe alte domenii. Ele sunt adesea incluse în programele de formare profesională și în curricula educațională pentru a pregăti studenții și angajații să facă față provocărilor contemporane.

Sistemul de competențe verzi se referă la un set de abilități, cunoștințe și atitudini necesare pentru a promova dezvoltarea durabilă și a răspunde provocărilor legate de mediu. Aceste competențe sunt esențiale în contextul tranziției către o economie mai ecologică și mai sustenabilă, având în vedere impactul schimbărilor climatice și al degradării mediului asupra societății și economiei. Iată câteva aspecte importante legate de sistemul de competențe verzi:

1. Definiția competențelor verzi

Competențele verzi includ abilități și cunoștințe care ajută indivizii să contribuie la protecția mediului, la utilizarea eficientă a resurselor și la promovarea practicilor sustenabile în diverse domenii, cum ar fi agricultura, industria, transportul și construcțiile.

2. Tipuri de competențe verzi - cele mai ușor de identificat într-un sistem de formare a competențelor sunt la nivelul categoriilor - deja consacrate - de mai jos :

Competențe tehnice: Acestea includ cunoștințe despre tehnologii ecologice, energii regenerabile, gestionarea deșeurilor și eficiența energetică.

Competențe de management: Abilități de gestionare a resurselor, planificare și implementare a strategiilor de dezvoltare durabilă.

Competențe sociale: Capacitatea de a colabora cu diverse părți interesate, de a promova conștientizarea ecologică și de a educa comunitățile despre practici sustenabile.

Competențe de inovare: Abilități de a dezvolta soluții inovatoare pentru problemele de mediu, cum ar fi reducerea emisiilor de carbon sau promovarea economiei circulare.

Prin impactul pe care îl pot avea competențele verzi, acestea își manifestă prezența și importanța la nivelurile:

- **Sustenabilitate:** Aceste competențe sunt esențiale pentru a asigura un viitor sustenabil, în care resursele naturale sunt utilizate responsabil.
- **Crearea de locuri de muncă:** Sectorul verde este în expansiune și oferă oportunități de angajare în domenii precum energia regenerabilă, construcțiile ecologice și gestionarea mediului.
- **Adaptare la schimbările climatice:** Competențele verzi ajută indivizii și organizațiile să se adapteze la provocările generate de schimbările climatice și să dezvolte soluții eficiente.

În consecință, implementarea sistemului de competențe verzi devine obligatorie în următoarele domenii:

- **Educație și formare:** Integrarea competențelor verzi în curricula educațională la toate nivelurile, de la școli primare până la universități, este esențială pentru formarea unei generații conștiente de mediu.
- **Programe de formare profesională:** Oferirea de cursuri și certificări în domeniul tehnologiilor verzi și al practicilor sustenabile pentru angajați și antreprenori.
- **Colaborare între sectoare:** Implicarea guvernelor, organizațiilor non-guvernamentale și sectorului privat în dezvoltarea și promovarea competențelor verzi.

Exemple de competențe verzi în practică

- **Utilizarea eficientă a energiei:** Cunoștințe despre tehnici de economisire a energiei în clădiri și procese industriale.
- **Gestionarea deșeurilor:** Abilități de reciclare, compostare și reducere a deșeurilor.
- **Agricultură sustenabilă:** Practici de agricultură ecologică care protejează solul și biodiversitatea.

Concluzie

Sistemul de competențe verzi este esențial pentru a răspunde provocărilor de mediu cu care se confruntă societatea contemporană. Prin dezvoltarea acestor competențe, indivizii pot contribui la crearea unei economii mai sustenabile și la protejarea mediului pentru generațiile viitoare.

I.4. PRIORITĂȚI ÎN CONSTRUIREA SISTEMULUI DE COMPETENȚE

Competențele forței de muncă rămân o provocare majoră pentru promovarea ocupării forței de muncă și a productivității în România.

Locurile de muncă vacante impun un nivel tot mai ridicat și o gamă tot mai largă de competențe. Chiar și locurile de muncă necesitând, în mod tradițional, doar un nivel redus de calificare sau niciun fel de calificare devin din ce în ce mai exigente. Marea majoritate a locurilor de muncă vor necesita un anumit nivel de competențe digitale, iar un număr tot mai mare de locuri de muncă elementare necesită anumite competențe esențiale sau

generice (precum comunicare, soluționarea problemelor, muncă în echipă și inteligență emoțională).

Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențe cognitive, socio-emoționale și competențe specifice activității/postului.

Economia verde (gestionarea deșeurilor, biodiversitate, controlul emisiilor de gaze și alte domenii) solicită seturi de competențe diferite și oferă oportunități atât pentru cei care caută un loc de muncă, cât și pentru furnizorii de formare profesională.

Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020 susține necesitatea specializării inteligente. Domeniile prioritare de specializare inteligentă sunt domeniile în care se anticipează interes mai mare al investițiilor în cercetarea științifică din partea industriei și au fost identificate pe baza potențialului lor științific și comercial, în urma unui amplu proces de consultare, astfel:

- bioeconomie;
- tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate;
- energie, mediu și schimbări climatice;
- eco nanotehnologii și materiale avansate

Specializarea inteligentă reprezintă o prioritate ce presupune definirea și consolidarea unor domenii de competență ridicată, în care există avantaje comparative reale sau potențiale și care pot contribui semnificativ la PIB.

Specializarea inteligentă presupune:

- stimularea unui anumit tip de comportament economic, cu ambiții și orientare regionale sau globale;
- înțelegerea impactului social al științei, tehnologiei și al activităților economice în sectoarele relevante;
- cercetarea și dezvoltarea interdisciplinară.

Domeniile de specializare inteligentă sunt deschise, în principiu, oricărei discipline științifice. Procesul de specializare inteligentă este unul dinamic, ce presupune culegerea și analiza permanentă de date, la nivel regional și național, cu un mecanism complet de monitorizare în cadrul ciclului strategic.

Specializarea inteligentă este susținută printr-un set de instrumente care:

- acoperă întregul spectru de activități creative, de la idee la piață;
- pune în valoare colaborări și parteneriate între operatori diverși.

Domeniile de specializare prioritare pentru ciclul strategic anterior, dar și pentru 2021 - 2027, identificate pe baza potențialului lor științific și comercial, în urma unui amplu proces de consultare, sunt:

Bioeconomia. Domeniul beneficiază de potențialul uriaș al agriculturii românești, în contextul unei industrii alimentare locale tot mai active și cu standarde în creștere, al cercetării aplicative de succes din domeniu și din industria farmaceutică, precum și în contextul unor tendințe globale, precum cererea ridicată de produse alimentare. Siguranța și optimizarea produselor alimentare, dezvoltarea sectoarelor horticole, forestiere, zootehnice și piscicole sau valorificarea biomasei și a biocombustibililor reprezintă subdomenii cu potențial evident. Îmbunătățirea calității produselor agroalimentare (nutrițională, senzorială, de siguranță alimentară), în vederea satisfacerii cerințelor consumatorilor, trebuie să fie în deplină armonie cu asigurarea unui mediu durabil. În acest context sunt necesare atât dezvoltarea infrastructurii de cercetare științifică, a resurselor umane, cât și armonizarea metodologiilor de investigare a calității produselor agroalimentare și a biodisponibilității acestora în vederea asigurării securității nutriționale a populației.

Tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate. Domeniul este unul dintre cele mai dinamice din țară. Industria este sprijinită de experiența antreprenorială acumulată în ultimele decenii, de calitatea ridicată a învățământului superior și a cercetării academice din disciplinele tehnice relevante, precum și de prezența în România a unor companii multinaționale importante. Dezvoltarea de software, de tehnologii pentru internetul viitorului și calculul de înaltă performanță joacă un rol central în rezolvarea marilor probleme societale. Dezvoltarea de aplicații spațiale dedicate și/sau integrate, tehnologiile și infrastructurile spațiale, misiunile spațiale proprii și internaționale reprezintă elemente-cheie pentru creșterea competitivității în activități economice și sociale. Securitatea societală se bazează pe dezvoltarea de tehnologii, produse, capacități de cercetare și sisteme pentru securitate locală și regională, protecția infrastructurilor și serviciilor critice, „intelligence”, securitatea cibernetică, securitatea internă și a cetățeanului, managementul situațiilor de urgență și al crizelor de securitate, precum și pentru combaterea terorismului, amenințărilor transfrontaliere, crimei organizate, traficului ilegal, toate acestea pe fondul dezvoltării culturii de securitate.

Energie, mediu și schimbări climatice. Cercetările în domeniul energiei susțin reducerea dependenței energetice a României, prin valorificarea superioară a combustibililor fosili, diversificarea surselor naționale (nucleară, regenerabile, curate), transport multifuncțional („smart grids”) și mărirea eficienței la consumator.

Nivelul ridicat de specializare atins în cercetarea din domeniul nuclear va fi valorificat în continuare prin dezvoltarea tehnologiilor pentru reactori avansați de generație IV și realizarea infrastructurii de cercetare, dezvoltare și demonstrație pentru reactorii rapizi răciți cu plumb, în parteneriat european și internațional. Protecția mediului înconjurător constituie o prioritate a tuturor politicilor actuale, în condițiile unor investiții masive care urmează a fi făcute în tehnici și tehnologii de depoluare și de reciclare, în administrarea inteligentă și durabilă a resurselor de apă, a bazinelor hidrografice și a zonelor umede. Dezvoltarea cunoașterii în domeniile „aer”, „apă”, „sol”, inclusiv interfețele (mediile de tranziție dintre ele), și valorificarea acestora de către utilizatori, sunt de importanță capitală pentru dezvoltarea durabilă a României. Cercetarea interdisciplinară de mediu a sistemului Dunăre - Delta Dunării - Marea Neagră este deosebit de importantă, atât din punctul de vedere al menținerii și valorificării capitalului natural existent, cât și din punctul de vedere al susținerii dezvoltării economiei bazate pe cunoaștere în regiunea Dunării și zona Mării Negre. De asemenea, fenomenele atmosferice necesită o atenție mărită, inclusiv studierea fenomenelor din atmosferă, generate de activități umane, dar și cele naturale cu impact în schimbările climatice.

Eco-nanotehnologii și materiale avansate. Domeniul aparține tehnologiilor generice esențiale (TGE), prioritare la nivel european. Domeniul este antrenat de competitivitatea internațională a industriei auto din România, de infuzia ridicată de capital și de dinamica exporturilor din acest sector. Perspectivele industriei de echipamente agricole sunt promițătoare, iar investițiile în cercetare pentru combustibili, materiale noi și/sau reciclate pot dinamiza activitățile de cercetare, dezvoltare și inovare dedicate eco-tehnologiilor care conservă proprietățile apei, aerului și solului. Nanotehnologiile au un mare potențial inovativ, susțin IMM-urile și asigură competitivitatea tehnologică a României. Cresc șansele de a atrage investiții străine și de a dezvolta sectoarele tehnologiilor înalte. Domeniul este susținut de un învățământ tehnic dezvoltat, cu contribuții importante la sectoarele industriale amintite. Există un număr mare de institute naționale, institute ale Academiei Române, alte tipuri de organizații, care au măcar unul dintre domeniile principale de activitate cercetarea în domeniul materialelor.

Principalele direcții de acțiune sunt orientate către dezvoltarea de proiecte inițiate de firme, centre de competență, infrastructură de inovare (acceleratoare și incubatoare de afaceri, centre de transfer tehnologic), programe de doctorat și postdoctorat în domenii

prioritare, infrastructuri de cercetare („roadmap” național), performanță și concentrare organizațională, un mecanism de orientare strategică.

Este nevoie de formarea competențelor profesionale în aceste domenii de vârf, pentru a răspunde dinamicii fără precedent a competențelor specifice postului, fapt ce revine angajatorilor, asociațiilor profesionale, altor furnizori de formare înalt specializați.

Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate impun unele măsuri, care trebuie să fie concepute, pentru a asigura informarea potențialilor beneficiari în legătură cu avantajele procesului de evaluare și certificare, în special pentru cei cu un nivel de calificare slab, în cazul cărora evaluarea și certificarea competențelor ar putea deveni o oportunitate reală de îmbunătățire a situației lor pe piața muncii. România trebuie să își îmbunătățească modelul de recunoaștere a învățării anterioare.

I.5.COMPETENȚE SPECIFICE SI COMPETENȚELE VIITORULUI.

Termenul de competențe ale secolului XXI se referă la un set amplu de cunoștințe, abilități, obiceiuri de lucru și trăsături de caracter care sunt considerate „drept având o importanță critică pentru succesul în lumea contemporană”. În general, competențele secolului XXI se pot aplica în toate domeniile profesionale și în toate contextele educaționale, civice și de carieră de pe parcursul vieții unui student.

Competența este definită ca o capacitatea dovedită de a folosi cunoștințele, abilitățile și abilitățile personale, sociale și/sau metodologice, în situații de lucru sau de studiu și în dezvoltarea profesională și personală.

Cunoștințele sunt acele informații pe care deținătorul unui post trebuie să le aibă pentru a înțelege mai bine ceea ce trebuie să facă (know-how).

Cunoștințele sunt nuanțate de experiențele și cunoștințele anterioare, dar și de calitatea și accesibilitatea informațiilor.

Deprinderile reprezintă o componentă automatizată a activității umane, care se realizează cu un efort conștient minim sau foarte mic, prin care se facilitează desfășurarea activității spontan și rapid; deprinderile se formează prin exercițiu, prin repetare și exersare, în urma cărora se formează un stereotip dinamic.

Atitudinea reprezintă modalitatea constantă de raportare la anumite aspecte ale vieții sociale sau la propria persoană prin care se orientează și se evaluează comportamentul unei persoane.

Atitudinea este un mod constant de a reacționa la diferite situații, prin care o persoană se orientează selectiv și preferențial.

Abilitatea, pe de altă parte, înseamnă capacitatea de a aplica cunoștințe și de a le folosi pentru a îndeplini sarcini și a rezolva probleme. În contextul EQF, competențele sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (care implică dexteritate manuală și utilizarea metodelor, materialelor și instrumentelor).

Competențele se pot grupa după cum urmează:

- competențe cognitive - vizează utilizarea teoriei și a conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite prin experiență;
- competențe funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de munca dată) - sunt acele competențe pe care o persoană trebuie să le aibă atunci când acționează într-un anumit domeniu de activitate, context de învățare sau activitate socială;
- competențe personale - vizează capacitatea adoptării unei atitudini și/sau comportament adecvat într-o situație particulară;

- competențe etice - presupun demonstrarea anumitor valori personale și profesionale.

Competențele profesionale dobândite în urma absolvirii acestui program de studii sunt structurate pe: competențe profesionale generale, specifice și competențe transversale.

Competența profesională presupune îmbinarea și utilizarea armonioasă a cunoștințelor, deprinderilor și atitudinilor în vederea obținerii rezultatelor așteptate la locul de muncă.

În conformitate cu art. 5 din OUG 129/2000 privind formarea profesională a adulților, competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Competențele profesionale se dobândesc prin inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare, definite astfel:

- a) inițierea reprezintă dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități;
- b) calificarea reprezintă ansamblul de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei ocupații sau profesii;
- c) perfecționarea constă în dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări;
- d) specializarea este o formă specifică de formare profesională care urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații;
- e) recalificarea constă în obținerea competențelor specifice unei alte ocupații sau profesii, diferită de cele dobândite anterior.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a aplica, a transfera și a combina cunoștințe și deprinderi în situații și medii de muncă diverse, pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă, la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional.

Din punct de vedere terminologic, sintagma „competențe transversale” poate fi considerată echivalentă cu un termen care nu este folosit la fel de frecvent, însă este cu siguranță mai transparent, acela de „competențe transferabile”. Competențele transversale se referă la competențele pe care le au persoanele și care prezintă relevanță pentru alte activități și ocupații decât cele pe care le desfășoară în prezent sau pe care le-au desfășurat recent. De asemenea, aceste competențe pot să fi fost dobândite prin activități extraprofesionale sau prin participarea la educație sau formare. Mai general, acestea sunt competențe care au fost învățate într-un anumit context sau pentru stăpânirea unei anumite situații/probleme și care pot fi transferate în alt context

Competențele specifice considerate drept „competențe ale secolului XXI” pot fi definite, clasificate și determinate diferit de la o persoană la alta, de la un loc la altul, de la o școală la alta, însă termenul reflectă un consens general (deși acesta nu este neapărat stabilit foarte clar și prezintă oscilații). Lista de mai jos prezintă pe scurt cunoștințele, competențele, obiceiurile de lucru și trăsăturile de caracter asociate de regulă competențelor secolului XXI:

- Gândirea critică, rezolvarea problemelor, raționamentul, analiza, interpretarea, sintetizarea informațiilor;
- Abilitățile și practicile de cercetare, de formulare de întrebări;
- Creativitatea, simțul artistic, curiozitatea, imaginația, inovarea, exprimarea personală;
- Perseverența, autocontrolul, planificarea, autodisciplina, adaptabilitatea, inițiativa;
- Comunicarea scrisă și orală, vorbirea și prezentarea în public, ascultarea;
- Spiritul de conducere, munca în echipă, colaborarea, cooperarea, spațiile de lucru

virtuale;

- Cunoștințele de tehnologie a informației și comunicării (TIC), cunoștințele de media și internet, interpretarea vizuală, interpretarea și analiza datelor, programarea informatică;

- Cunoștințele civice, etice și de justiție socială;
- Cunoștințele economice și financiare, spiritul antreprenorial;
- Conștientizarea globală, cunoștințele multiculturală, spiritul umanitar;
- Cunoștințele și raționamentul științific, metoda științifică;
- Cunoștințele despre mediul înconjurător și conservare, înțelegerea ecosistemelor;
- Cunoștințele despre sănătate și bunăstare, inclusiv despre nutriție, alimentație, mișcare și sănătatea și siguranța publică.

În documentul din 2004, *Competențe-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții; Un cadru european de referință*, competența este descrisă ca o combinație de abilități, cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale pentru împlinirea personală, cetățenia activă și incluziunea și capacitatea de angajare.

Competențele cheie, așa cum au fost ele definite la nivel european, sunt acelea de care "au nevoie toate persoanele pentru împlinirea și dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială și ocuparea forței de muncă". Definiția europeană a competențelor în EQF include și noțiunile de autonomie și responsabilitate.

Competențele cheie reprezintă un pachet multifuncțional, transferabil de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie toți indivizii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, incluziunea socială și gășirea unui loc de muncă. Acestea trebuie să se fi dezvoltat la sfârșitul educației obligatorii și trebuie să acționeze ca fundament pentru învățare ca parte a educației pe tot parcursul vieții. Cele opt domenii ale Competențelor cheie sunt:

1. Comunicarea în limba maternă. Comunicarea în limba maternă este abilitatea de a exprima și interpreta gânduri, sentimente și fapte atât pe cale orală cât și scrisă (ascultare, vorbire, citire și scriere), și de a interacționa într-un mod adecvat în cadrul întregii game a contextelor sociale și culturale - educație și instruire, la serviciu, acasă sau în timpul liber.

2. Comunicare în limbi străine. Comunicarea într-o limbă străină are aceleași dimensiuni ca și comunicarea în limba maternă: se bazează pe abilitatea de a înțelege, de a exprima și de a interpreta gânduri, sentimente și fapte atât pe cale orală cât și în scris (ascultare, vorbire, citire și scriere) într-o gamă potrivită de contexte sociale - la serviciu, acasă, în educație și instruire - conform cu dorințele sau nevoile individului. Comunicarea într-o limbă străină de asemenea apelează la abilități de mediere și înțelegere culturală. Nivelul performanței va varia între cele patru dimensiuni (ascultare, vorbire, citire și scriere) și între diferitele limbi și conform cu moștenirea și cadrul lingvistic al individului.

3. Competențe matematice și competențe de bază în științe și tehnologie. Alfabetizarea matematică este abilitatea de a aduna, scădea, înmulți și împărți mental sau în scris pentru a rezolva o gamă de probleme în situațiile vieții de fiecare zi. Accentul se pune mai ales pe proces decât pe rezultat, mai degrabă pe activitate decât pe cunoaștere. Alfabetizarea științifică se referă la abilitatea și dorința de a utiliza cunoștințele și metodologia menită să explice lumea naturală. Competența în tehnologie e văzută ca înțelegerea și utilizarea acelor cunoștințe și metode care pot modifica cadrul natural ca răspuns la nevoile și dorințele oamenilor.

4. Competențe digitale. Competența digitală implică utilizarea critică și cu încredere a mijloacelor media electronice la muncă, în timpul liber și pentru comunicare. Aceste competențe se referă la gândirea logică și critică, la abilitățile de management a informației la standarde înalte, și la abilități de comunicare dezvoltate. La nivelul de bază, abilitățile TIC cuprind utilizarea tehnologiei multimedia pentru a primi, evalua, stoca,

produce, prezenta și schimba informații, și pentru a comunica și a participa în rețele prin intermediul Internetului.

5. „A învăța să înveți”. „A învăța să înveți” cuprinde disponibilitatea de a organiza și reglementa propria învățare, atât individual cât și în grup. Aceasta include abilitatea de a organiza eficient timpul, de a rezolva probleme, de a achiziționa, procesa, evalua și asimila noi cunoștințe, și de a aplica noile cunoștințe și deprinderi într-o varietate de contexte - acasă, la serviciu, în educație și instruire. În termeni mai generali, „a învăța să înveți” contribuie puternic la managementul traseului profesional.

6. Competențe sociale și civice. Competențele de relaționare interpersonală cuprind toate formele comportamentale care trebuie stăpânite pentru ca un individ să fie capabil să participe într-un mod eficient și constructiv la viața socială, și să rezolve conflictele, dacă e cazul. Abilitățile interpersonale sunt necesare pentru interacțiunea efectivă, individual și în grupuri, și sunt utilizate atât în domeniul privat cât și în domeniul public.

7. Spirit de inițiativă și antreprenoriat. Antreprenoriatul are o componentă activă și una pasivă: cuprinde atât capacitatea de a induce schimbări cât și abilitatea de a le primi, sprijini și adapta la inovația adusă de către factorii externi. Antreprenoriatul implică asumarea responsabilității pentru acțiunile cuiva, pozitive și negative, dezvoltarea unei viziuni strategice, stabilirea obiectivelor și realizarea lor, precum și motivarea de a reuși.

8. Sensibilizare culturală și exprimare artistică. Exprimarea culturală cuprinde aprecierea importanței exprimării creative a ideilor, experiențelor și emoțiilor prin intermediul diferitelor medii, incluzând muzica, expresia corporală, literatura și artele plastice.

În România, noțiunea de competențe transversale a fost clarificată semnificativ prin introducerea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior, care include o listă a competențelor profesionale și a competențelor transversale pentru fiecare calificare. Potrivit metodologiei acestui cadru, competențele transversale reprezintă „achiziții valorice și atitudinale care transcend un anumit domeniu/program de studii și se exprimă prin următorii descriptori: [...]autonomie și responsabilitate; interacțiune socială; dezvoltare personală și profesională” (Autoritatea Națională pentru Calificări 2008).

Conform definiției preluate din evaluările Comisiei Europene și din metodologia de realizare a cadrului național al calificărilor în învățământul superior din România „competențele transversale sunt acele capacități care transcend un anumit domeniu, respectiv program de studii, având o natură transdisciplinară. Acestea constau în abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă/străină, utilizarea tehnologiei informației și comunicării - TIC, rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, recunoașterea și respectul diversității și multiculturalității, autonomia învățării, inițiativă și spirit antreprenorial, deschiderea către învățarea pe tot parcursul vieții, respectarea și dezvoltarea valorilor și eticii profesionale etc.”

Competențele transversale completează cunoștințele și abilitățile ce definesc competențele profesionale și se exprimă prin autonomie și responsabilitate, interacțiune socială și dezvoltare personală și profesională.

Deși diferite din punctul de vedere al terminologiei și al clasificării, abordările prezentate mai sus converg în direcția unui concept unitar al competențelor transversale, acestea reprezentând o gamă de competențe diferite de competențele specifice profesiei, care cresc gradul de angajabilitate al unei persoane. Setul de competențe transversale poate să difere oarecum de la un domeniu de activitate la altul.

Competențele transversale sunt subliniate și în Clasificarea europeană a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), parte a Strategiei Europa 2020. Clasificarea ESCO identifică și grupează aptitudinile, competențele, calificările și ocupațiile relevante pentru piața muncii din UE și pentru educație și formare, evidențiind

sistematic relațiile dintre diferitele concepte. ESCO este disponibilă gratuit pentru oricine și poate fi accesată prin intermediul portalului ESCO.

Raportul „Viitorul locurilor de muncă”, ale cărui rezultate au fost anunțate de organizația Forumul Economic Mondial, arată cum se vor schimba în următorii patru ani pretențiile angajatorilor ținând cont de progresul tehnologic și, prin urmare, care vor fi cele mai căutate abilități profesionale în ceea ce-i privește pe angajați.

Raportul “The Future of Jobs”, la care au participat 350 de manageri proveniți din cele mai importante 15 economii ale lumii, vine cu o serie de predicții despre cum progresul tehnologic va influența piața muncii în următorii 4 ani, dar mai ales despre care vor fi cele mai importante calități pe care angajatorii vor dori să le regăsească la un angajat.

1. *Capacitatea de a rezolva probleme complexe* Viziunea de ansamblu va fi una dintre cele mai cerute competențe profesionale în următorii patru ani. Abilitatea de a interpreta informații diferite pentru a rezolva situații profesionale complexe a devenit tot mai importantă în anii din urmă, tocmai pentru că volumul de date cu care operează companiile a crescut enorm. Conform raportului, „36% din locurile de muncă, indiferent de domeniul de activitate, au nevoie de oameni care să poată corela și folosi informațiile pe care le au la dispoziție pentru a rezolva aspecte profesionale complexe”.

2. *Gândirea critică* Capacitatea de a gândi logic, coerent, pentru a identifica punctele forte, dar mai ales punctele problematice în aplicarea unor posibile soluții sau abordări profesionale va reprezenta un avantaj pe piața muncii.

3. *Creativitatea* Dacă anul trecut creativitatea se afla pe locul 10 într-un top al celor mai importante calități pe care trebuie să le aibă un angajat, în prezent se regăsește pe locul trei ca importanță pentru următorii patru ani, notează Business Insider. Dezvoltarea incredibilă a noilor tehnologii duce la o cerere tot mai mare de angajați capabili să găsească noi modalități de utilizare a acestora și de creare a noi produse și servicii.

4. *Managementul resurselor umane* Abilitatea de a identifica cei mai buni oameni pentru anumite funcții, dar și modalități de a-i motiva și de a-i încuraja să se dezvolte profesional în cadrul unei companii va deveni extrem de prețuită de angajatori în viitorul apropiat.

5. *Capacitatea de colaborare* Modul în care un angajat știe să colaboreze și să-și ajusteze acțiunile în mediul profesional, în interacțiunea cu ceilalți colegi/parteneri, va deveni de asemenea tot mai important pentru angajatori.

6. *Inteligența emoțională* Un alt aspect în privința căruia angajații vor fi avantajați ține tot de interacțiunea socială, iar inteligența emoțională, definită ca abilitatea de a identifica, înțelege și gestiona stări și sentimente, atât pe ale noastre, cât și pe ale altora, va juca un rol tot mai important. Bineînțeles, accentual va fi pus pe inteligența interpersonală, care se referă la identificarea și gestionarea stărilor emoționale ale celorlalți, mai ales când este vorba despre coordonarea unei echipe. Această abilitate este necesară pentru a identifica ce anume îi motivează cel mai bine pe oameni astfel încât să poată fi obținute cele mai bune rezultate profesionale.

7. *Abilitatea de a analiza și de a lua decizii* Capacitatea de a analiza rapid și corect informații și de a lua cele mai bune decizii va fi, de asemenea, dorită în tot mai multe domenii de activitate. Pe măsură ce companiile colectează un volum tot mai mare de informații, va fi nevoie de angajați care pot să interpreteze și să analizeze cu ușurință aceste instrumente de lucru, pentru a reuși să ia deciziile potrivite.

8. *Abilități pentru munca în servicii* Angajații ideali vor trebui să dețină excelente calități de comunicare, pentru că zona de servicii se va extinde în viitor, iar accentul se va pune tot mai mult pe interacțiunea umană, pe măsură ce alte locuri de muncă vor fi automatizate și vor putea fi realizate computerizat. „Ce nu pot face computerele, în ciuda progresului tehnologic, este să înlocuiască interacțiunea umană, care pentru anumite locuri de muncă se dovedește indispensabilă, fie că este vorba despre munca în echipă, fie despre

flexibilitate și adaptare la cele mai diverse circumstanțe”, se explică în raport.

9. **Abilități de negociere** În general, abilitățile sociale vor deveni tot mai importante pe piața muncii, ceea ce nu este surprinzător ținând cont de faptul că acesta este un aspect în care implicarea umană este esențială, în ciuda dezvoltării tehnologice. Abilitățile de negociere vor fi tot mai cerute în domenii care implică analiza de date și dezvoltarea de software.

10. **Flexibilitatea cognitivă** Flexibilitatea cognitivă sau capacitatea de a jongla cu mai multe concepte simultan este deja o abilitate cerută pe piața muncii, dar va deveni extrem de importantă în următorii 4 ani. Conform raportului, tot mai multe funcții vor implica un nivel ridicat de abilități cognitive, cum ar fi creativitate, gândire logică și prevenirea/intuirea situațiilor problematice.

Competențele sunt vitale pentru competitivitate și capacitatea de inserție profesională deoarece schimbările structurale precum globalizarea și progresul tehnologic necesită competențe din ce în ce mai înalte și relevante pentru piața muncii, în vederea creșterii productivității și a asigurării unor locuri de muncă decente.

Forumul Economic Internațional (WEF) a lansat studiul „Viitorul locurilor de muncă” prin care se trage un semnal de alarmă asupra modului în care avansează tehnologia și explică cum aceste progrese vor forța piața muncii să evolueze. Studiul arată că până la finalul anului 2025 peste 7 milioane de locuri de muncă vor dispărea, iar sarcinile acestora vor fi preluate de roboți și mașini automate. De aceea, tinerii care vor să se pregătească pentru meseriile viitorului, trebuie să se adapteze noilor cerințe și să-și dezvolte abilitățile care vor deveni obligatorii la locul de muncă până în 2030.

Seturile de competențe pe care specialiștii le consideră de viitor și foarte importante pentru mediul de lucru din 2025, ar fi:

1. **Activitățile complexe de rezolvare a unor probleme reprezintă principala competență căutată de angajatori.** Chiar și cu o creștere în prelucrarea electronică a datelor, pentru a se asigura că vor lua cea mai bună decizie, angajații vor fi nevoiți să devină din ce în ce mai abili în ceea ce privește rezolvarea problemelor complexe. Respondenții sondajului WEF au clasat această abilitate pe primul loc în topul cererilor înregistrate în 2015 și ne asigură că problem solving-ul va rămâne în top până în 2030. De fapt, profesioniștii se așteaptă ca 36% din totalul de muncă din toate industriile să plaseze capacitatea complexă de rezolvare a problemelor ca una de bază în solicitările angajatorilor.

2. **Gândirea critică - abilitatea de bază în orice domeniu.** Capacitatea de a utiliza logica și raționamentul pentru a identifica punctele forte și punctele slabe ale diferitelor soluții și abordări este o abilitate care va fi în continuare necesară chiar dacă automatizarea devine din ce în ce mai răspândită.

3. **Creativitatea va fi la mare căutare.** Odată cu atacul noilor tehnologii, oamenii de creație vor fi foarte căutați pentru a implementa schimbările survenite, adapta modul de lucru și, bineînțeles, pentru a crea produse și servicii noi.

4. **Îmbunătățirea abilităților de leadership.** Întotdeauna va fi nevoie de un lider al echipei care să-i motiveze pe cei din jur, să-i ajute să se dezvolte și să identifice cei mai buni angajați ai organizației. Conform raportului, aceste abilități vor fi foarte căutate în domenii precum cel energetic, dar și în mass media.

5. **Colaborarea și coordonarea eficientă cu alte persoane va fi esențială.** Și aceste abilități se află sub umbrela obținerii unor competențe sociale și presupun capacitatea de te adapta și a adăuga plus valoare lucrului în echipă, de a realiza o foarte bună colaborare cu viitorii tăi colegi.

6. **Educarea inteligenței emoționale.** Roboții pot fi capabil să facă o mulțime de lucruri la locul de muncă, însă nu pot citi oamenii așa cum o fac alți oameni. Cel puțin nu încă... De aceea, va deveni mult mai important pentru angajați să aibă un nivel mai ridicat al inteligenței emoționale. Dezvoltarea capacității de a relaționa cu ceilalți, de fi în măsură

să înțelegi de ce aceștia reacționează diferit va deveni o prioritate pentru angajați până în 2020.

7. Capacitatea de luare a deciziilor va deveni extrem de dorită. Specialiștii viitorului trebuie să își dezvolte capacitatea de a înțelege modul în care evoluează propria organizație, să identifice noile oportunități de creștere și să poată lua deciziile potrivite în situațiile majore.

8. Orientarea spre servirea clienților. Atitudinea deschisă către rezolvarea problemelor clientului va fi una dintre cele mai căutate competențe pe care profesioniștii trebuie să o dobândească.

9. Abilitățile de negociere vor rămâne la mare căutare. În general, abilitățile sociale vor deveni tot mai importante pe piața muncii. Până în 2030, abilitățile de negociere vor deveni o aptitudine cheie, solicitată în domeniul artelor și designului, dar și specialiștilor din domeniul IT (în special analiștilor și dezvoltatorilor de software).

10. Flexibilitatea cognitivă va fi în continuare o abilitate importantă. Flexibilitatea cognitivă reprezintă abilitatea unei persoane de a se gândi la mai multe concepte simultan. Potrivit raportului, o gamă largă de locuri de muncă vor necesita un nivel superior al acestei aptitudinii, care include creativitatea sau raționamentul logic.

Una dintre cele mai frecvente discuții legate de viitor este ca roboții vor înlocui munca oamenilor. Până în 2028, 42% din totalul sarcinilor actuale vor fi realizate de roboți. În prezent, acest procent este de 29%, urmând ca în 3-4 ani peste 75 de milioane de locuri de muncă să dispară. Ca urmare a acestei noi revoluții tehnologice, "roboții" vor genera însă 133 de milioane de noi joburi, conform World Economic Forum. Evident însă că mulți vor avea de suferit în lipsa capacității de adaptare la noile realități tehnologice și noi modele de business, dar mai ales din cauza timpului prea scurt rămas pentru reskilling.

Viitorul nu vine deodată și cu siguranță nu vine peste tot în același timp. Evoluțiile în inteligență artificială, automatizare, big data sau cele mai puțin tehnologice ca trenduri de îmbătrânire a populației au însă efecte semnificative asupra meseriilor și activității umane în viitor. Roboții nu vin și ne iau toate joburile, dar cu siguranță multe din joburile clasice sunt în pericol de transformări semnificative pe perioada următoarelor decade.

Activitățile ce implică acțiuni repetitive vor dispărea din ce în ce mai rapid: de la contracte, onboarding sau plăți în HR, procesare de cheltuieli administrative, management de inventar sau de procese logistice. Mai jos câteva dintre joburile ce vor fi semnificativ transformate sau vor dispărea în următoarea decadă atât în state dezvoltate tehnologic, cât și în curs de dezvoltare, cum ar fi:

<ul style="list-style-type: none"> • Agenți de turism • Asistenți administrativi • Asistenți avocați • Casieri • Contabili • Lucrători agricoli • Lucrători fast-food • Lucrători în construcții (unele specializări) • Lucrători în manufactură 	<ul style="list-style-type: none"> • Muncitori în construcții • Ofițeri de împrumut • Operatori mașini cusut • Operatori printare • Piloți militari • Poștași și lucrători poștali • Șoferi de transport • Traderi de bursă
---	---

Cum arată însă câteva din joburile viitorului apropiat și puțin mai îndepărtat? Fie că vorbim despre joburi ce țin de tehnologia informației, inginerie medicală sau interacțiune

umană, din ce în ce mai multe din joburile viitorului sunt strâns legate de tehnologii ca AI, machine learning sau viața în spațiul digital. Mai jos sunt prezentate 30 din joburile ce vor domina viitorul muncii în următoarele decade.

<ul style="list-style-type: none"> • Analist Securitate cibernetică • Antreprenor în economie circulară • Asistent de sănătate • Blockchain Developer • Consilier în Detoxifiere Digitală • Designer avatari robotici • Designer cyborgs • Designer de member bionice • Developer VR și AR • Ghid turism spațial • Inginer biomedical • Inginer de biologie sintetică • Inginer de control al vremii • Inginer de nanotehnologie • Inginer deșeuri 	<ul style="list-style-type: none"> • Inginer genetic • Inginer sănătate la distanță • Manager de servicii de sănătate • Manager pentru viața digitală • Service roboți personali • Software Developer • Specialist AI • Specialist Controlul Emoțiilor • Specialist implanturi creier • Specialist în agricultură urbană • Specialist transfer al minții • Tehnician Printare 3D și 4D • Tehnician de energie eoliană • Tehnician de energie solară • Tehnician în clădiri smart
---	---

Ce abilități ar trebui să dobândească copiii din generațiile curente și cele viitoare pentru a se putea adapta viitorului? Din păcate, multe dintre abilitățile de mai jos nu pot fi învățate prin activitățile adesea teoretice ale sistemelor curente de educație publică. În lipsa unor politici publice în educație, digitalizarea sistemelor publice și investiții în tehnologii care să privească spre viitor, șansele ca o economie ca cea a României să fie competitivă în viitor sunt minime. Mai jos sunt amintite 15 dintre abilitățile importante pentru fiecare dintre noi, dar în special pentru generațiile mai tinere:

<ul style="list-style-type: none"> • Abilități în tehnologii noi • Ascultare activă • Adaptabilitate • Autodisciplină • Autonomie în învățare • Capacitate de colaborare virtuală • Comunicare interpersonală și lucru în echipă • Abilități în tehnologii noi • Ascultare activă • Adaptabilitate • Autodisciplină • 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie în învățare • Capacitate de colaborare virtuală • Comunicare interpersonală și lucru în echipă • Creativitate • Empatie • Flexibilitate cognitivă • Gândire critică și rezolvarea problemelor complexe • Inteligență culturală și de diversitate • Inteligență emoțională • Leadership colaborativ și inițiativă • Rezolvarea problemelor complexe
---	--

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.

Esența pieței muncii de mâine va fi *schimbarea și flexibilitatea*. Sub presiunea schimbărilor tehnologice, climatice, sociale, angajatul sau antreprenorul va trebui să fie flexibil în a se adapta la schimbările permanente pe care le va cunoaște cererea de produse și servicii.

Surse documentare:

Comisia Europeană. (2020). *Agenda pentru competențe în Europa*

https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2018/21082018_SN_Locuri-Munca_Verzi_2018-2025.pdf

<https://www.edu.ro/standarde-de-preg%C4%83tire-profesional%C4%83-pentru-calific%C4%83ri-profesionale-de-nivel-3-si-4-al-cadrului>

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

<https://www.edu.ro/sites/default/files/>

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/ro/national-education-systems/romania/evaluarea-invatamantului-profesional-secundar-superior>

CAPITOLUL II. ANALIZE LOCALE PRIVIND COMPETENȚE ȘI CALIFICARI

II.1.METODE ȘI INSTRUMENTE ALE ANALIZELOR

Cercetarea calitativă este concentrarea mai multor metode, implicând o abordare interpretativă și naturalistă a subiectului studiat. Aceasta înseamnă o studiere a lucrurilor în mediul lor natural, încercând să se înțeleagă sau să se interpreteze fenomenele în termenii semnificațiilor pe care oamenii le investesc. Cercetarea calitativă implică folosirea și colectarea unei varietăți de materiale empirice - studii de caz, experiență personală și introspectivă, povestirea vieții, interviul, observația, texte istorice, materiale vizuale (...) astfel încât să se descrie momente obișnuite și deosebite din viața indivizilor, precum și semnificațiile lor pentru (aceștia)” (Denzin și Lincoln, 1994, apud Chelcea, 2001

Principalele caracteristici ale cercetării calitative:

1. cercetarea este realizată în mare parte într-o viziune comprehensivă
2. abordează obiectul de studiu într-o manieră deschisă și larg cuprinzătoare
3. include date culese cu ajutorul metodelor calitative, adică prin intermediul metodelor care nu implică nici o cuantificare
4. analizează datele calitativ (cuvintele sunt analizate direct prin utilizarea altor cuvinte, fără a trece printr-o operație de numărare)
5. conduce în final la o povestire sau la o teorie, nu la o demonstrație. Metodele calitative permit o abordare holistică, naturală și dinamică a fenomenelor aparținând diverselor contexte a unei lumi în permanentă schimbare (determinate de procese de mobilitate socială, de transformări socio-economice, religioase, ideologice, influența noilor tehnologii etc

Cercetarea calitativă se individualizează în raport cu cercetarea cantitativă prin anumite **caracteristici teoretice și metodologice**, dintre care se impune precizarea celor mai importante:

- *modelul calitativist* de investigare socială are în atenție subiectivitatea umană, *socialul construit și interpretat* prin interacțiunea simbolurilor, motivațiilor, așteptărilor și reprezentărilor individuale și colective, cu alte cuvinte, cercetarea calitativă vizează realitatea trăită și construită social, lăsând actorii sociali să vorbească și abordând *obiectul de studiu* într-un mod deschis și amplu (holistic);
- cercetarea calitativă își îndreaptă atenția spre *aspectele vieții cotidiene, spre microsocioal, particular, unic și individual*, aspecte surprinse în *contextul lor natural* (obișnuit; nealterat);
- *în plan metodologic*, cercetarea calitativă se remarcă prin utilizarea *metodelor și tehnicilor nestructurate sau semistructurate* de culegere a datelor (observația participativă, interviul intensiv, interviul de grup, studiul de caz, monografia) - *metode cazuistice*, specializate pe studiul integral al câtorva unități/fenomene socioumane considerate semnificative;
- *design-ul cercetării* nu este niciodată complet determinat înainte de startul cercetării, ci evoluează pe parcursul culegerii datelor; cercetarea calitativă este o *cercetare flexibilă care nu face uz de cadre teoretice și metodologice restrictive*, iar etapele de culegere și de analiză a datelor nu sunt separate într-o manieră tranșantă, uneori chiar se suprapun;

- acceptă implicarea investigatorului în mânuirea tehnicii pe care o utilizează (nu se poate vorbi de neutralitatea/obiectivitatea absolută a cercetării);
- se finalizează cu o povestire sau o teorie și nu cu o demonstrație (Moscovici și Buschini 2007, 178-186).

Metodele calitative de culegere a datelor au cel puțin trei *caracteristici*:

- a) implicarea investigatorului în mânuirea tehnicii pe care o utilizează (nu se poate vorbi de neutralitatea/obiectivitatea absolută a cercetării);
- b) tehnicile calitative de culegere a datelor nu conțin, adesea, nici o grilă sau alte categorizări a priori ce permit ghidarea automată a cercetării (non-directivitatea lor fundamentală);
- c) metodele calitative de analiză a datelor vizează înțelegerea semnificațiilor fenomenelor cercetate.

O *metodă calitativă* de cercetare (investigare) socială este o modalitate de cunoaștere științifică ce utilizează diverse tehnici de culegere și de analiză calitative cu scopul de a explica, prin comprehensiune, un fenomen uman/social.

Specialiștii în domeniul socio umanului pledează pentru respectarea, pe parcursul investigărilor științifice, a *principiului triangulării* (*strategia de triangulare*) care pornește de la premisa că realitatea socioumană fiind foarte dinamică și complexă impune combinarea mai multor perspective teoretice, metodologice, precum și consultarea mai multor surse de date cu scopul de a obține o imagine cât mai completă (mai bogată) și mai validă a realității studiate. Vezi Albu 2000

Sunt mai multe paliere ale triangulării, însă ne interesează acum doar cea metodologică. *Triangularea metodologică* constă în recurgerea la mai multe tehnici de culegere a datelor (observații, interviuri, analiza documentelor etc.) pentru a obține forme de expresie și de discurs variate, reducând astfel slăbiciunile și distorsiunile inerente fiecăreia dintre ele. De exemplu, investigarea fenomenului abandonului școlar poate demara prin interviuarea individuală semidirijată a unui număr de tineri, după care pot fi realizate interviuri pe grupe mici. De asemenea, cercetătorul poate solicita subiecților investigați să reprezinte, prin desen, imaginea lor despre școală în momentul respectiv și imaginea școlii ideale etc.

ANCHETA PRIN CHESTIONAR

În sens general, ancheta prin chestionar desemnează metoda culegerii de informații dintr-un anumit eșantion de indivizi. Chestionarul este un instrument de investigare constând într-un ansamblu de întrebări scrise sau/și imagini (desene, fotografii) alese și aranjate astfel încât să servească obținerii de informații despre o temă fixată, care au rolul de a determina din partea celui care răspunde un comportament verbal sau non-verbal care se înregistrează în scris.

Tipuri de chestionare:

În funcție de conținutul informațiilor:

- chestionare speciale - abordează o singură temă destinate evaluării comportamentului electoral, chestionare utilizate pentru diagnoza anumitor fenomene sociale etc.);
- chestionare de tip omnibus - includ mai multe teme de studiu (au rolul de a surprinde acțiunea și intercondiționarea fenomenelor sociale).

În funcție de modul de administrare:

- în cadrul **anchetelor orale**: - chestionare administrate față în față; - chestionare administrate prin telefon (asistată de calculator);
- în cadrul **anchetelor în scris**: - chestionare auto-administrate individual/colectiv; - chestionare trimise și primite prin poștă/e-mail/publicate în ziare sau reviste;

ELABORAREA ÎNTREBĂRILOR / ITEMILOR UNUI CHESTIONAR

Criterii de elaborare a întrebărilor

- Formularea întrebării să respecte nivelul intelectual și de instruire a persoanelor cărora li se adresează.
- Frazele să fie scurte, clare și specifice (să se refere la o anumită situație).
- Să se evite introducerea termenilor tehnici, proveniți din jargon sau dialecte; dacă acest lucru nu e posibil, este necesară introducerea explicațiilor necesare. Să se evite frazele ambigue sau care pot lăsa loc interpretărilor.
- Să nu se adreseze două întrebări în același timp.
- Să se evite negațiile, mai ales negațiile duble.
- Să nu sugereze răspunsul.
- Să se evite introducerea în întrebare a cuvintelor cu încărcătură emoțională (sincer, rău, adevăr, leneș etc.) sau a celor extreme (toți, tot, niciodată, nimeni, totdeauna etc.).
- Formularea întrebărilor să nu inducă răspunsuri dezirabile sau să declanșeze reacții de prestigiu din partea respondenților.

Alegerea cuvintelor și ordinea lor în cadrul întrebărilor unui chestionar pot avea influențe importante asupra răspunsurilor. Numărul întrebărilor într-un chestionar depinde de:

- complexitatea temei studiate (obiectivele studiului);
 - populația asupra căreia se vor generaliza rezultatele și mărimea eșantionului;
 - resursele umane (număr de operatori), financiare și de timp ale cercetătorului;
 - tipul întrebărilor (preponderent închise sau deschise);
 - modul de administrare a chestionarelor (față în față, prin posta, prin telefon, autoadministrare etc.);
 - tipul anchetei (exploratorie, principală, complementară);

Sursele erorilor în ancheta prin chestionar:

Informațiile obținute în urma anchetelor prin chestionar pot fi afectate de erori cauzate de:

- calitatea instrumentului (modul de formulare al întrebărilor, succesiunea lor...);
- atitudinile sau motivațiile subiecților (doriința de a răspunde conform normelor sociale, interesul pentru tema respectivă, capacitatea de amintire a unor fapte sau evenimente...);
- operatorii de anchetă

Avantajele ANCHETEI PRIN CHESTIONAR:

- Costuri scăzute din punct de vedere material, dar mai ales al timpului necesar obținerii informațiilor și analizei acestora.
- Obținerea informațiilor din partea unui număr mare de subiecți.
- Permite generalizarea rezultatelor.
- Limitează influența factorilor subiecțivi ai relației operator-respondent.

Limitele metodei ANCHETEI PRIN CHESTIONAR:

- Lipsa informațiilor aprofundate.
- Lipsa înregistrării comportamentelor non-verbale
- Dificultăți de formare a operatorilor de teren.
- Erorile cauzate de operatori în privința punerii întrebărilor și a înregistrării răspunsurilor.
- Dificultățile construirii instrumentului de cercetare (chestionarul).

Prezentăm mai jos CHESTIONARELE utilizate în analizele locale realizate în proiect; respectiv:

- ✓ Chestionar evaluare loc de muncă absolvenți
- ✓ Chestionar pentru operatorii economici parteneri

Atașăm mai jos Chestionarul aplicat absolvenților Beneficiarului și Chestionarul aplicat operatorilor economici parteneri de practică.

CHESTIONAR EVALUARE LOC DE MUNCĂ la ABSOLVENȚI

În vederea îmbunătățirii continue a calității vieții pregătirii profesionale, a mediului școlar pentru o inserție profesională mai rapidă, suntem interesați de părerea dumneavoastră, în calitate de absolvenți / foști elevi ai colegiului, referitoare la gradul de satisfacție profesională pe care o resimțiți la locul de muncă.

Data :

Chestionarul este anonim. Vă asigurăm că răspunsurile dvs. vor rămâne confidențiale. Informația obținută nu va fi asociată cu dumneavoastră. După completare, chestionarul se va introduce într-un plic și se va depune în cutia inscripționată "Chestionare diverse". Vă rugăm să fiți sinceri și să alegeți varianta care descrie cel mai bine situația dvs.

Date demografice

Date demografice: Sex: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Vârstă: Mai puțin de 20 a <input type="checkbox"/> Între 21-25 ani <input type="checkbox"/> Între 26-30 ani <input type="checkbox"/> Mai mult de 30 ani <input type="checkbox"/>
Mediu de rezidență: Urban <input type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/>
Studiile dvs: Liceu <input type="checkbox"/> Profesională <input type="checkbox"/> Generale <input type="checkbox"/>
Specialitatea dvs: Agricol <input type="checkbox"/> Industrie alimentara <input type="checkbox"/> Informatic <input type="checkbox"/> Economic <input type="checkbox"/>
Scoala profesională de ... <input type="checkbox"/> Alte categorii <input type="checkbox"/>

1. Cunoașteți obiectivele generale ale unității în care lucrați? Da Nu

2. Cunoașteți obiectivele specifice, individuale, de lucru ale sectorului în care lucrați?
Da Nu

3. Vă cunoașteți atribuțiile de serviciu, știți ce rezultate se așteaptă de la dvs.? Da
Parțial Nu

4. Credeți că folosiți toate cunoștințele și abilitățile dvs. în activitatea pe care o desfășurați în cadrul locului de muncă?

Da Parțial Nu

5. În ultimul an ați avut propuneri de îmbunătățire a activității sectorului în care lucrați și pe care le-ați înaintat șefilor dvs?

Da Nu

6. Apreciați pe o scală de la 1 la 3 calitatea vieții profesionale pe baza întrebărilor prezentate:

	Foarte bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1.Sunteți satisfăcut/ă și motivat/ă de faptul că lucrați în acest spital ?			
2.Sunteți satisfăcut/ă de relația și comunicarea dvs. cu șeful ierarhic și echipa de conducere?			
3.Cunoașteți rezultatele așteptate de conducere de la dvs ?			
4.Cum comunicați cu colegii de secție/compartiment privind activitatea pe care o desfășurați?			
5.Cum considerați colaborarea între compartimentele/structurile unității?			
6.Cum apreciați posibilitățile interne de dezvoltare profesională?			
7.Cum apreciați respectul cu care sunteți tratat ca angajat, de către șefii ierarhici?			
8.Cum apreciați respectul cu care sunteți tratat ca angajat, de către colegi?			
9.Cum apreciați respectul cu care sunteți tratat ca angajat, de către clienți?			
10. Cum apreciați calitatea măsurilor și echipamentelor de protecție împotriva riscurilor ?			
11.Cum apreciați amenajarea și curățenia spațiilor comune (vestiare, toalete, holuri și alte spații)?			
12.Cum apreciați curățenia și calitatea echipamentelor de protecție ?			

13. Cum apreciați modul de transmitere a informațiilor la locul de muncă?			
14. Cum apreciați condițiile de muncă (dotări, echipamente) la nivelul structurii dvs.?			
15. Vă considerați mulțumit/ă de calitatea experienței, competenței, dezvoltării abilităților de muncă pe care o obțineți la locul de muncă?			
16. Considerați că sunteți informat/ă asupra riscurilor la care sunteți expus/ă și rata bolilor profesionale la locul dvs de muncă?			
17. Apreciați cât de mulțumit/ă sunteți de veniturile pe care le obțineți în raport cu munca depusă?			

7. Vă simțiți încurajat/ă și sprijinit/ă în activitatea pe care o desfășurați?

- De către șefii ierarhici: Da Nu

- De către colegi: Da Nu

8. Considerați că, în caz de restructurare a postului, șansele dvs. de a găsi un nou loc de muncă în țară sunt:

Foarte mari Destul de mari Destul de mici Foarte mici Nu se pune problema

9. Sunteți consultat de către șeful direct în luarea deciziilor privind activitatea dvs. în cadrul secției/ compartimentului?

Da Nu Uneori

10. Considerați că sunteți apreciat(ă) pentru munca dvs. de către șefii ierarhici? Da Nu

11. De la 1 la 5 cât sunteți de mulțumit(ă) de condițiile de promovare, unde 5 înseamnă foarte mulțumit iar 1 înseamnă foarte nemulțumit ?

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

12. De la 1 la 5, cât sunteți de mulțumit(ă) de bazele materiale pe care le utilizați, unde 5 înseamnă foarte mulțumit iar 1 înseamnă foarte nemulțumit ? (numai dacă este cazul)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

13. La câte alte cursuri de formare sau perfecționare profesională ați participat de la angajare?

O singură participare Mai multe participări Nici o participare

14. La câte instructaje privind riscurile profesionale și securitatea muncii ați participat de la angajare?

O singură participare Mai multe participări Nici o participare

15. Considerați că, la locul dvs. de activitate, condițiile de lucru sunt:

Foarte periculoase Periculoase nu sunt periculoase Nu știu/ Nu răspund

16. Apreciați de la 1 la 5, care este nivelul de stres la locul Dvs. de muncă?

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

17. Aveți vreo propunere, sugestie, de făcut pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și a calității vieții profesionale ?

Da Nu

Vă rugăm detaliați.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MULȚUMIM !

**CHESTIONAR PENTRU OPERATORI ECONOMICI PARTENERI
REFERITOARE LA EVALUAREA ABSOLVENȚILOR
COLEGIULUI AGRICOL SI DE INDUSTRIE ALIMENTARA VASILE ADAMACHI - IASI**

Secțiunea 1: Informații Generale

1. **Numele organizatiei:** _____
2. **Domeniul de activitate:**
- Industrie alimentara
 - Agricultura
 - Mecanica si utilaje)
 - Alt domeniu: _____
3. **Mediul in care isi desfasoara activitatea**
- Urban
 - rural
4. **Numărul total de angajați în companie:**
- 1-10
 - 11-50
 - 51-100
 - Peste 100

Secțiunea 2: Absolvenți ai Liceului

7. **Numărul de absolvenți ai liceului angajați în compania dumneavoastră în ultimii 5 ani:**
- 1-3
 - 4-5
 - 6-10
 - Peste 10
8. **Domeniile de calificare și specializările absolvenților angajați (vă rugăm să specificați fiecare domeniu:**
- _____
9. **Care este nivelul de experiență al absolvenților angajați după terminarea liceului?**
- Fără experiență
 - 0-1 an
 - 1-3 ani

- Peste 3 ani

Secțiunea 3: Previziuni pentru Necesitățile de Forță de Muncă

10. Care este estimarea dumneavoastră pentru necesarul de forță de muncă în companie pentru următorii 5 ani? (vă rugăm să specificați domeniile și numărul estimat de angajați)

11. Care considerați că vor fi schimbările majore de pe piața forței de muncă în următorii ani?

- Tehnologii (ex: Inteligență Artificială)
- reglementările legislative
- Materii prime și echipamente
- Alți factori: _____

12. Care sunt cele mai solicitate/agreate competențe la absolvenți/angajați compania dumneavoastră?

- Competențe tehnice (ex: programare, inginerie)
- Competențe interdisciplinare (ex: comunicare, colaborare)
- Competențe de organizare loc de muncă
-

13. Gasiți "greu,, forța de muncă adecvata pentru domeniul de activitate al firmei/organizatiei dvs:?

- Da
- Nu

Dacă da, în ce CALIFICARI ?

14. Care sunt motivele pentru care considerați că există un deficit de forță de muncă în aceste domenii?

- Lipsa de pregătire practica la absolventi
- Competențe inadecvate sau inutile obtinute in scoala
- Salarii scazute la angajare
- Alte motive: _____

15. Cum credeți că va influența digitalizarea cerințele de forță de muncă în domeniul dvs. ?

- Obligativitatea pentru competențe digitale
- Automatizarea tuturor locurilor de muncă
- Monitorizarea și supravegherea întregului proces de producție
- Modificarea programului de muncă

Alte efecte: _____

18. Colaborați cu instituții de învățământ pentru pregătirea elevilor/cursanților ?

- Da
- Nu

Dacă DA, aveți parteneriate/convenții pentru elevii/cursanții acestora ?

Secțiunea 4: Gradul de Satisfacție

19. Cum evaluați competențele generale și profesionale ale absolvenților CAIAVA lași în următoarele direcții?

(1 - foarte nesatisfăcător, 5 - foarte satisfăcător)

- Competențe generale (comunicare, lucru în echipă): [1] [2] [3] [4] [5]
- Competențe profesionale (abilități tehnice specifice domeniului): [1] [2] [3] [4] [5]
- Competențe specializate (cunoștințe aprofundate pe specializări): [1] [2] [3] [4] [5]

20. Care sunt principalele abilități pe care le apreciați la absolvenții de IPT ?

- Abilități de comunicare
- Capacitatea de a lucra în echipă
- Logică și gândire critică
- Adaptabilitate
- Cunoștințe tehnice specifice domeniului

21. În ce măsură considerați că acești absolvenți sunt pregătiți pentru piața muncii?

- Foarte pregătiți
- Pregătiți
- Nepregătiți
- Foarte nepregătiți

22. Ce aspecte pozitive ați observat la absolvenții de liceu angajați?

- Implicare și motivație
- Dorința de învățare
- Creativitate
- Etica muncii

23. Ce deficiențe ați întâmpinat?

- Lipsa de experiență practică
- Cunoștințe insuficiente în domeniu
- Dificultatea în adaptarea la medii de lucru
- Alte observații: _____

24. Cât de necesar considerați că este un program de formare pentru absolvenții de liceu angajați?

- Foarte necesar
- Necesar
- Nu considerăm necesar

25. Ce tipuri de formare considerați că ar trebui oferite?

- Formare profesională în domeniu
- Abilități soft (comunicare, lucru în echipă)
- Cursuri de dezvoltare personală
- Alte sugestii: _____

Secțiunea 5: Activități de colaborare cu formatorii IPT

26. În ce forme participați la viața școlii? (bifați opțiunile care se aplică)

- Organizarea de stagii de pregătire practică
- propuneri în elaborarea curriculum-ului local
- Oferirea de burse sau premii pentru elevi
- Participare la activități organizate de ISJ , școli sau alți actori de informare și cariere
- Alte activități: _____

27. Ați avea idei pentru îmbunătățirea colaborării dintre compania dumneavoastră și școli IPT?

28. Aveți alte sugestii sau observații pentru autoritățile publice locale în direcția parteneriatelor dvs. cu instituții de IPT ? Precizați una sau două.

1. _____
2. _____

Mulțumim pentru timpul acordat completării acestui chestionar!

Informațiile oferite ne vor ajuta să îmbunătățim activitatea noastră în beneficiul viitorilor absolvenți !

II.2. ANALIZA OFERTEI DE CALIFICĂRI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC (IPT) DIN JUDEȚUL IAȘI

Analiza ofertei de calificări în învățământul profesional și tehnic (IPT) din județul Iași, a fost făcută pentru domeniile agricol, industrie alimentară, servicii și protecția mediului. Această analiză evidențiază o structură educațională diversificată, adaptată nevoilor pieței muncii locale și regionale.

1. Domeniul agricol:

Conform Planului Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI) 2024-2026, județul Iași oferă calificări precum:

- Tehnician în agricultură: formare în tehnici moderne de cultivare și management agricol.
- Tehnician horticultor: specializare în cultivarea și întreținerea plantelor horticole.

2. Industria Alimentară:

În acest sector, calificările disponibile includ:

- Tehnician în industria alimentară: pregătire în procesarea și controlul calității produselor alimentare.
- Cofetar-patiser: formare în producerea de produse de cofetărie și patiserie.

3. Servicii:

Oferta educațională în domeniul serviciilor cuprinde:

- Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație: pregătire pentru servicii de ospitalitate și alimentație publică.

- Comerciant-vânzător: formare în tehnici de vânzare și management comercial.

4. Protecția Mediului:

Calificările din acest domeniu includ:

- Tehnician ecolog și protecția calității mediului: specializare în monitorizarea și gestionarea factorilor de mediu.

Competențe generice interdisciplinare:

Pregătirea practică în aceste domenii vizează dezvoltarea unor competențe esențiale, printre care:

- Competențe de comunicare: abilitatea de a transmite informații clar și eficient.
- Competențe digitale: utilizarea tehnologiei informației în diverse activități profesionale.
- Competențe antreprenoriale: capacitatea de a iniția și gestiona proiecte sau afaceri.
- Competențe de lucru în echipă: colaborarea eficientă cu alți profesioniști pentru atingerea obiectivelor comune.

Respectarea principiilor orizontale:

În procesul educațional, se pune un accent deosebit pe:

- **Egalitatea de șanse:** asigurarea accesului egal la educație pentru toți elevii, indiferent de gen, etnie sau dizabilități.
- **Nediscriminarea:** crearea unui mediu educațional inclusiv și respectuos.
- **Dezvoltarea durabilă:** integrarea practicilor ecologice și sustenabile în curriculum și activitățile practice.

Măsuri pentru îmbunătățirea absorbției ocupaționale:

Pentru a facilita integrarea absolvenților pe piața muncii, se recomandă:

- **Dezvoltarea parteneriatelor cu mediul de afaceri:** colaborarea cu companii locale pentru adaptarea curriculumului la cerințele actuale și oferirea de stagii de practică relevante.
- **Consilierea și orientarea profesională:** sprijinirea elevilor în identificarea traseelor profesionale potrivite și în dezvoltarea planurilor de carieră.
- **Actualizarea continuă a ofertei educaționale:** revizuirea periodică a programelor de formare pentru a reflecta evoluțiile tehnologice și economice din domeniile respective.

Implementarea acestor măsuri va contribui la creșterea relevanței formării profesionale și la facilitarea tranziției eficiente a absolvenților către piața muncii.

Integrarea competențelor interdisciplinare prin stagii de practică în IPT - județul Iași

Stagiile de practică reprezintă un element esențial în formarea elevilor din învățământul profesional și tehnic (IPT), oferindu-le oportunitatea de a aplica cunoștințele teoretice în medii reale de lucru. În județul Iași, integrarea competențelor interdisciplinare prin aceste stagii se realizează prin colaborări cu agenți economici locali, structuri de învățare practică și proiecte aplicative.

Domeniul agricol

Parteneri economici: ferme locale, stațiuni de cercetare agricolă, cooperative agricole
Integrarea competențelor interdisciplinare:

- **Competențe științifice și ecologice:** În fermele didactice sau la stațiuni experimentale, elevii aplică principiile ecologiei și științei solului pentru a evalua fertilitatea și impactul practicilor agricole asupra mediului.
- **Competențe digitale:** Utilizarea aplicațiilor de management agricol pentru planificarea culturilor și monitorizarea resurselor naturale.
- **Competențe antreprenoriale:** Gestionarea unor mici proiecte agricole, precum inițierea unei culturi de legume sau gestionarea unui solar.

Exemplu de stagi: Elevii participă la monitorizarea culturilor agricole într-o fermă locală, analizând factorii de creștere, aplicând tehnologii moderne (dronă pentru monitorizare agricolă, senzori pentru umiditate), întocmind rapoarte economice privind rentabilitatea producției.

Industria alimentară

Parteneri economici: fabrici de procesare a alimentelor, laboratoare de testare a calității produselor alimentare, restaurante
Integrarea competențelor interdisciplinare:

- **Competențe tehnico-științifice:** Aplicarea cunoștințelor de chimie alimentară pentru testarea calității produselor și optimizarea proceselor de producție.
- **Competențe de comunicare:** Interacțiunea cu clienții și personalul în mediul de producție și vânzare.
- **Competențe economice și antreprenoriale:** Evaluarea costurilor de producție și calcularea prețurilor pentru diverse produse alimentare.

Exemplu de stagi: Într-o fabrică de panificație, elevii învață să aplice normele de siguranță alimentară, să ajusteze rețetele pentru producție la scară largă și să implementeze tehnici de ambalare eficientă.

Servicii (Turism, Comerț, Ospitalitate)

Parteneri economici: hoteluri, restaurante, agenții de turism, hipermarketuri
Integrarea competențelor interdisciplinare:

- **Competențe sociale și de relaționare:** Lucrul în echipă și gestionarea interacțiunilor cu clienții.
- **Competențe IT:** Utilizarea software-urilor de rezervare și gestiune a stocurilor în retail.
- **Competențe antreprenoriale:** Planificarea și organizarea evenimentelor, dezvoltarea strategiilor de promovare a serviciilor.

Exemplu de stagiu: Elevii de la calificarea „Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație” desfășoară stagii într-un restaurant, unde se ocupă de gestionarea comenzilor, servirea clienților și evaluarea feedback-ului acestora pentru îmbunătățirea serviciilor.

Protecția mediului

Parteneri economici: agenții de mediu, stații de epurare, ONG-uri ecologice
Integrarea competențelor interdisciplinare:

- **Competențe tehnice și ecologice:** Aplicarea metodelor de măsurare a poluării aerului și apei.
- **Competențe digitale:** Utilizarea softurilor GIS pentru monitorizarea factorilor de mediu.
- **Competențe sociale:** Colaborarea în echipe multidisciplinare pentru realizarea de proiecte ecologice.

Exemplu de stagiu: Elevii desfășoară un proiect de monitorizare a calității apei în râurile din județul Iași, colectând probe, analizând rezultatele în laborator și propunând soluții de îmbunătățire.

Măsuri pentru creșterea eficienței stagiilor de practică

1. **Extinderea colaborărilor cu mediul de afaceri:**
 - Crearea unor centre de practică în parteneriat cu agenții economici.
 - Acorduri de internship-uri plătite pentru elevii cu performanțe bune.
2. **Dezvoltarea programelor duale:**
 - Implicarea mai activă a firmelor locale în formarea elevilor prin programe duale care să includă și mentorat profesional.
3. **Adaptarea curriculumului la cerințele pieței muncii:**
 - Consultări periodice cu angajatorii pentru actualizarea conținutului tehnologic al stagiilor.
 - Introducerea unor competențe noi, precum gestionarea deșeurilor în industria alimentară sau utilizarea inteligenței artificiale în agricultură.
4. **Îmbunătățirea infrastructurii didactice:**

- Modernizarea laboratoarelor școlare și a spațiilor de practică cu echipamente moderne.
 - Crearea unor platforme digitale pentru simularea proceselor tehnologice în industrie.
5. **Promovarea antreprenoriatului în rândul elevilor:**
- Organizarea de competiții de startup-uri pentru idei inovatoare în agricultură, industrie alimentară și protecția mediului.
 - Cursuri practice de management al afacerilor pentru elevii din domeniul serviciilor.

Concluzie

Prin integrarea competențelor interdisciplinare în stagii de practică, elevii din IPT din județul Iași dobândesc nu doar abilități tehnice, ci și competențe esențiale pentru integrarea pe piața muncii. Aplicarea principiilor orizontale, adaptarea constantă a curriculei și dezvoltarea parteneriatelor strategice vor contribui la creșterea absorbției ocupaționale și la îmbunătățirea calității educației tehnice și profesionale.

II.3. ANALIZA MEDIULUI ECONOMIC DIN JUDEȚUL IAȘI - SECTOARELE INDUSTRIE ALIMENTARĂ, AGRICOL ȘI SERVICII

Industria alimentară din județul Iași a înregistrat o evoluție semnificativă în ultimii ani, conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică (INS). Pentru o înțelegere detaliată, vom analiza producția industrială, numărul de salariați și alți indicatori relevanți.

Producția industrială

Conform Anuarului Statistic al Județului Iași 2023, producția industrială în industria alimentară și a băuturilor a evoluat astfel: [INSSE Iași](#).

- **2019:** 1.093,0 milioane lei [INSSE Iași+8INSSE Iași+8INSSE Iași+8](#)
- **2020:** 1.189,4 milioane lei
- **2021:** 1.169,7 milioane lei
- **2022:** 1.208,2 milioane lei
- **2023:** 1.587,7 milioane lei

Numărul de salariați

Datele privind numărul de salariați în industria alimentară din județul Iași sunt prezentate în Anuarul Statistic al Județului Iași 2020: [INSSE Iași](#)

- **2018:** 3.098 salariați
- **2019:** 3.093 salariați

Indicatori recenți

Buletinele statistice lunare oferă informații actualizate despre producția industrială și alți indicatori. De exemplu, în Buletinul Statistic Lunar Iași 06-2024, se menționează că în industria alimentară, producția a fost de 5.701 unități, cu un indice de 100,3 comparativ cu perioada anterioară. [INSSE Iași](#)

Industria alimentară din județul Iași reprezintă un sector important al economiei locale, contribuind semnificativ la producția industrială și la ocuparea forței de muncă. Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, evoluția acestui sector poate fi analizată pe baza următorilor indicatori:

1. Producția industrială în industria alimentară și a băuturilor:

- În anul 2018, valoarea producției a fost de 1.093,0 milioane lei.
- În 2019, aceasta a crescut la 1.189,4 milioane lei.
- În 2020, s-a înregistrat o ușoară scădere la 1.169,7 milioane lei.
- În 2021, producția a atins 1.208,2 milioane lei.

Aceste cifre evidențiază o tendință generală de creștere a producției în industria alimentară și a băuturilor din județul Iași în perioada menționată. [INSSE Iasi+1](#)

2. Numărul de salariați în industria alimentară:

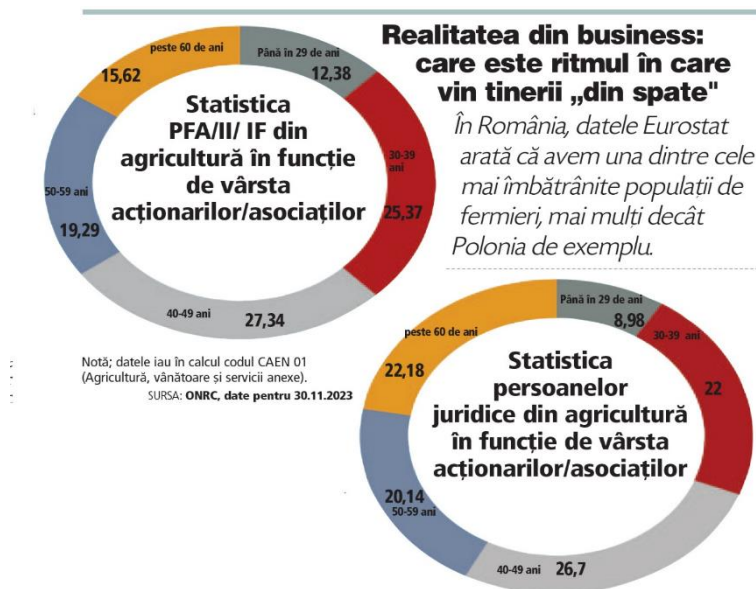
- În 2015, industria alimentară avea 3.356 de angajați.
- În 2016, numărul acestora a crescut la 3.428.
- În 2017, s-a înregistrat o ușoară scădere la 3.098 de salariați.
- În 2018, numărul angajaților a fost de 3.093.

Aceste date indică fluctuații în ocuparea forței de muncă în sectorul alimentară din județul Iași în perioada respectivă.

3. Indicii producției industriale și ai cifrei de afaceri:

- În mai 2023, indicii producției industriale pentru industria alimentară a fost de 97,2%, iar indicii cifrei de afaceri a fost de 97,7%, comparativ cu aceeași perioadă a anului precedent.
- În iunie 2023, acești indici au fost de 101,7% și, respectiv, 101,3%, sugerând o creștere față de luna anterioară.

Agricultura



Agricultura reprezintă un sector important în economia județului Iași, contribuind semnificativ la ocuparea forței de muncă și la producția agricolă regională. Conform datelor disponibile, la 31 martie 2024, efectivul total de salariați din județul Iași era de 195.998 persoane. Pentru o perspectivă regională, Regiunea Nord-Est, din care face parte județul Iași, este una dintre cele mai active din punct de vedere agricol. Conform datelor INS, această regiune contribuie semnificativ la producția agricolă națională.

De asemenea, județul Iași are o contribuție importantă la producția de struguri la nivel național, cu o pondere de 6,3% din total.

Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică (INS), sectorul serviciilor joacă un rol semnificativ în economia județului Iași. La data de 31 ianuarie 2024, efectivul total de salariați din județ era de 194.481 persoane. [INSSE Iași](#).

Pentru o perspectivă națională, în anul 2023, numărul mediu al salariaților angajați în sectorul serviciilor sociale a reprezentat 20,1% din numărul total al salariaților. [insse.ro](#).

De asemenea, în anul 2022, Direcția Județeană de Statistică Iași a observat un număr de 75.139 unități, incluzând operatori economici și sociali, autorități ale administrației publice și gospodării ale populației. [INSSE Iași](#).

Pentru informații detaliate despre numărul exact de operatori de servicii și salariați în acest sector în județul Iași, este recomandat să consultați Anuarul Statistic al Județului Iași 2022, disponibil pe site-ul Direcției Județene de Statistică Iași. [INSSE Iași](#).

Este important de menționat că sectorul serviciilor cuprinde o gamă largă de activități, inclusiv comerț, transport, hoteluri și restaurante, informații și comunicații, activități financiare și de asigurări, imobiliare, profesionale, științifice și tehnice, administrative și de servicii suport, educație, sănătate și asistență socială, precum și alte activități de servicii.

Servicii

1. Structura generală a forței de muncă în Iași (2023-2024)

- La 31 ianuarie 2024, în județul Iași erau 194.481 salariați.

- Dintre aceștia, o pondere majoră era concentrată în **servicii**, urmate de industrie și construcții, iar agricultura rămâne la un nivel modest de angajare.

Repartizare aproximativă pe sectoare:

Sector	Pondere estimativă
Servicii (comerț, transport, IT, educație, sănătate etc.)	~65%
Industria și construcții	~30%
Agricultură	~5%

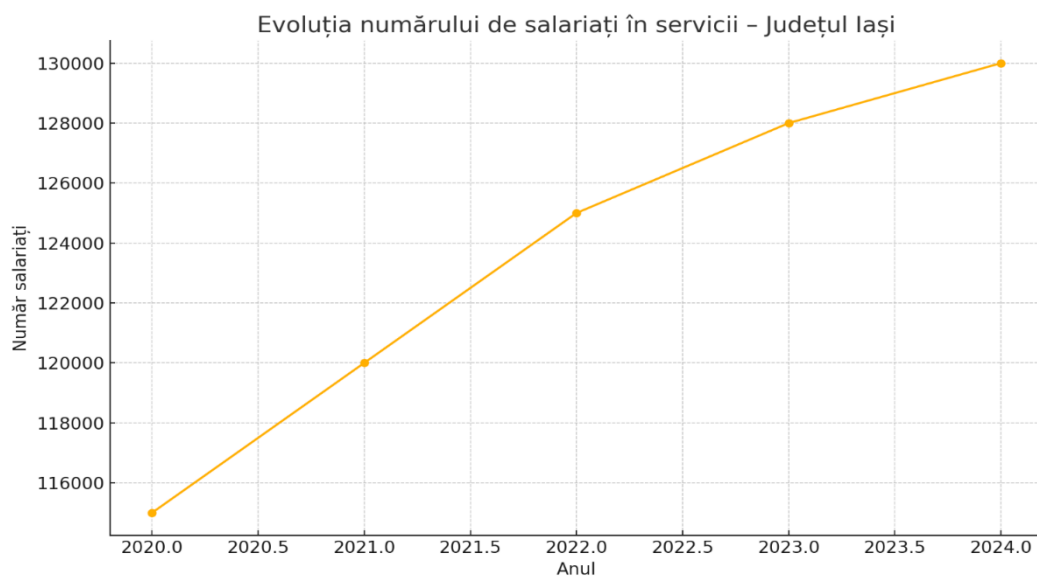
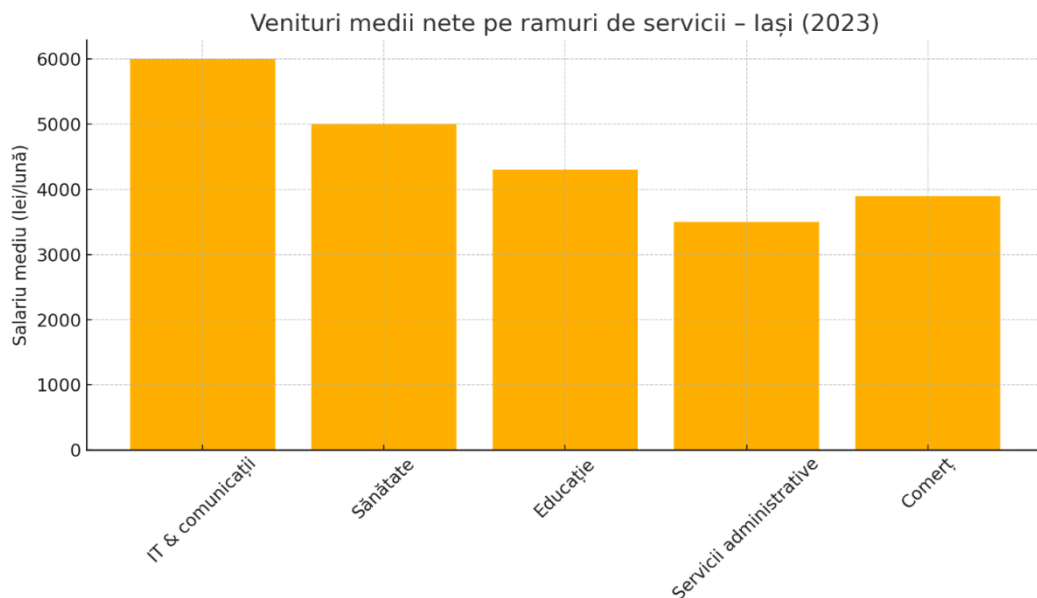
(Surse: Buletin statistic lunar Iași 01/2024)

2. Număr de unități economice - operatori de servicii (2022)

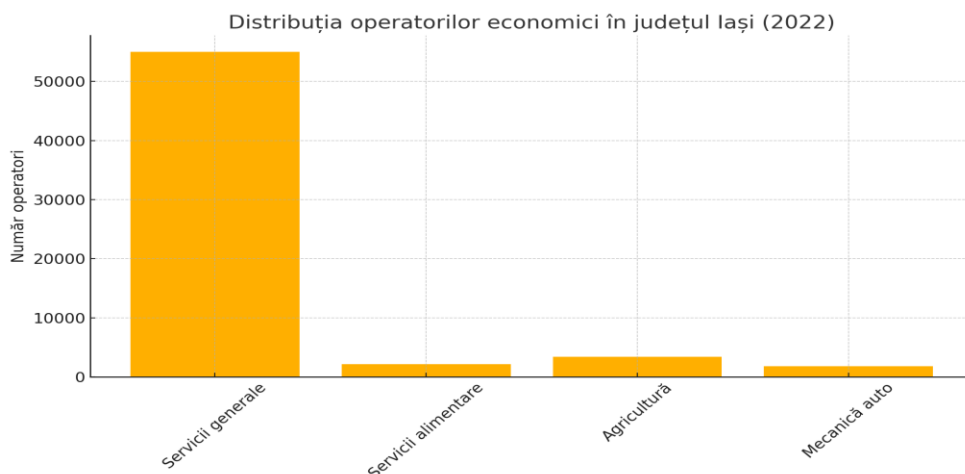
- În 2022, în județul Iași existau:
 - **75.139 unități înregistrate**, care includ operatori economici (firme), instituții publice și gospodării.
 - Dintre acestea, o mare parte activează în domeniul **serviciilor comerciale și sociale**:
 - **Comerț cu amănuntul și cu ridicata**
 - **Transport și depozitare**
 - **Hoteluri și restaurante**
 - **IT & comunicații**
 - **Educație și sănătate**
 - **Activități financiare și administrative**

(Sursa: Raport activitate DJS Iași 2022)

Venituri medii nete pe ramuri de servicii (2023) - sectorul IT conduce detașat, urmat de sănătate și educație.



Evoluția numărului de salariați în servicii (2020-2024) - se observă o creștere constantă, cu peste 15.000 de angajați noi în servicii în 5 ani.



Distribuția operatorilor economici - serviciile generale domină clar, în timp ce serviciile alimentare, agricultura și mecanica auto ocupă segmente mult mai mici.

Aprecieri generale

Județul Iași are o economie ofertantă pentru viitorii absolvenți. Se poate observa că sectorul servicii cunoaște o creștere semnificativă ceea ce va determina o cerere crescută pentru forță de muncă calificată.

De asemenea, sectorul agricol are o pondere importantă în economia județului. Se poate observa o creștere a fermelor cu suprafețe mari care folosesc tehnologii moderne ceea ce va implica o cerere pentru forță de muncă înalt calificată.

II.4.CONSTRUIREA DE COMPETENTE PRIN STAGII DE PRACTICA LA PARTENERI

A. STAGII DE PRACTICA LA OPERATORI SC AGROPAN IMPEX SRL pentru construire competente la calificarea tehnician analize alimentare

Prezentare generală a unității economice

În urma vizitelor la agentul economic se poate constata că acesta asigură condiții optime pentru ca elevii să își îmbunătățească competențele de specialitate. De asemenea, unitatea economică are în dotare echipamente care sunt în concordanță cu cerințele de mediu și de calitate. Unitatea a implementat standarde înalte de calitate certificate prin IFS FOOD, ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000.

PRINCIPALELE VALORI PROMOVATE SUNT:

1. **Încredere** în puterea nemărginită a comunicării interumane, a tehnologiilor noi și a descoperirilor inedite

2. **Răbdare** cu pâinea și mai ales cu noi
3. **Determinare și Pasiune** - Panifcom va avea mereu grijă ca pâinea oferită, pâinea cotidiană, să fie făcută cu pasiune, să fie la standardele la care și-a obișnuit clienții și să fie mereu pe mesele acestora.
4. **Calitate** - suntem maturi, știm că „bun doar cu bun se face”. Ne angajăm să oferim produse respectând cerințele legale și standardele de securitate și siguranță a produselor.
5. **Echilibru** - armonizăm elemente din natură cu firescul evoluției tehnologice
6. **Flexibilitate** - inovația, abilitățile noastre de meșteșugari în panificație, productivitatea și ingeniozitatea, toate fac din echipa Panifcom un nucleu care, sinergic, mișcă lucrurile în direcția care trebuie.
8. **Parteneriate corecte** - relațiile cu partenerii noștri au avut mereu ca piatră de temelie încrederea și cuvântul dat.
9. **Excelență** - Verificăm continuu, analizăm, cercetăm și apoi mai verificăm încă o dată pentru a fi siguri că toate produsele Panifcom care pleacă de la noi către voi sunt așa cum ne dorim să fie: gustoase, sănătoase și demne de stat la orice masă.
10. **Eficiență** - omogen, echipa Panifcom funcționează ca un organism autonom care este direcționat ca și scop într-o singură zonă: aceea de a oferi pâine și produse de panificație curate, pentru zeci de mii de oameni din zona Moldovei. Dialogul clar și învățarea continuă din această echipă determină o eficiență la cel mai ridicat nivel.
11. **Sustenabilitate** - ne preocupă protejarea mediului înconjurător și utilizarea responsabilă a resurselor naturale. Ne străduim să minimizăm impactul asupra mediului și să contribuim la un viitor mai durabil.
12. **Implicare comunitară** - suntem profund angajați în sprijinirea comunității noastre. Ne implicăm activ în inițiative sociale și caritabile și căutăm să fim un motor al progresului și al schimbării pozitive în regiunea noastră.

ETAPA	PROCES	DESCRIERE
1	APROVIZIONARE ȘI RECEPȚIE	Materiile prime, materiile auxiliare și ambalajele sunt recepționate cantitativ și calitativ
	Recepția făinurilor	Făinurile sunt recepționate cantitativ și calitativ. Se verifică de laboratorul intern la fiecare recepție de făină parametrii fizico-chimici (umiditate, conținut de gluten, indice de deformare, proprietățile reologice)
	Recepția altor materii prime (drojdie, sare, semințe, zahăr, lapte praf, mășline, fulgi de cartofi, fulgi de migdale, etc.)	Materiile prime sunt recepționate cantitativ și calitativ

	Recepția ambalajelor și a materialelor auxiliare	se verifică dacă ambalajele sunt curate, fără miros sau urme de contaminanți și dacă sunt bine sigilate.
2	DEPOZITARE	În aceste <u>spatii</u> se vor asigura condiții corespunzătoare de temperatură și umiditate relativă a aerului, de igienizare precum și o bună ventilare și iluminare.
	Depozitare materii prime, ingrediente și materiale de ambalare	Materiile prime sunt depozitate paletizat în zona de produse alimentare a <u>depozitului de materii prime</u>
	Depozitare făină buncăre	Făina vrac recepționată, se va depozita în <u>buncăre</u> după trecerea ei printr-un filtru grosier, pentru maturare.
	Depozitare drojdie	Drojdia este depozitată în <u>depozite</u> cu temperatura controlată (0-6°C).
3	PREDARE INTERNĂ GESTIONARE MATERII PRIME ȘI INGREDIENTE	Materiile prime și ingredientele sunt verificate cantitativ și calitativ.
4	CERNERE FĂINĂ	Făina se cerne automat la transferul din buncăre în silozuri printr-un <u>cernător cu magneti</u> .
	Depozitare materie primă (făinuri) în silozuri	După cernere făinurile sunt depozitate în <u>silozuri</u> .
5	PREPARARE SUSPENSIE FĂINĂ ȘI APĂ (starter / maia)	Se realizează automat prin dozarea materiilor prime (făină, apă, cuib) în <u>bazine de inox</u> pentru fermentarea și depozitarea la o temperatură controlată a semifabricatelor de tip maia și starter.
	Inoculare starter	Se realizează înmulțirea celulelor de drojdie la o temperatură controlată.
6	FERMENTARE ȘI DEPOZITARE STARTER	Se realizează în <u>bazin de inox</u> prevăzut cu manta de răcire la o temperatura controlată.
7	PREPARARE SUSPENSIE DE DROJDIE	Se realizează automat cu ajutorul unui <u>agitator în bazine de inox</u> pentru omogenizarea apei tehnologice cu drojdia granulată pentru obținerea unei suspensii.
8	DIZOLVARE SARE OBȚINERE SOLUȚIE DE SARE DECANTARE	Se realizează cu ajutorul <u>instalației de preparare și depozitare</u> soluție de sare.
9	DOZARE	Dozarea materiilor prime în <u>malaxor</u> se efectuează pe șarje de către operatorul

		frământător de la malaxare pentru fiecare șarjă de produs direct în malaxor conform rețetei de fabricație.
	<i>Dozare automată starter / maia</i>	Starterul depozitat în recipiente din material plastic la temperatură controlată este <u>dozat manual</u> în vederea obținerii semifabricatului de tip aluat. Maiaua este dozată automat cu ajutorul <u>sistemului SCADA</u> către zona de frământare.
	<i>Dozare apă, materii prime și ingrediente</i>	Făina, apa, maiaua, soluția de sare, suspensia de drojdie și amelioratorii sunt dozate automat cu ajutorul <u>sistemului SCADA</u> către zona de frământare.
10	PRĂJIRE ȘI HIDRATARE SEMINȚE	Se realizează în vederea distrugerii microflorei, dar și pentru a îmbunătăți caracteristicile senzoriale ale acestora.
11	MALAXARE MATERII PRIME ȘI INGREDIENTE	Ingredientele dozate anterior sunt introduse în <u>malaxor</u> în următoarea ordine: apă, făină, sare, drojdie.
12	DESCĂRCARE ȘI DIVIZARE ALUAT	Se realizează prin descărcarea aluatului în <u>cuva de alimentare a mașinii de divizat, prevăzută cu un cuțit acționat pneumatic</u>
13	VERIFICARE GREUTATE ALUAT	După porționare este verificată manual greutatea bucăților de aluat cu ajutorul <u>cântarului de pe flux</u> .
14	PREMODELARE	Aluatul trece între o suprafață mobilă și un jgheab. La <u>mașina de modelat rotund</u>
15	PREDOSPIRE	<u>predospitor tip conveior cu alveole</u>
16	MODELARE FINALĂ	Operația de modelare permite să se obțină atât forma estetică a produsului, cât și structura uniformă a miezului, prin eliminarea golurilor mari formate în timpul fermentației.
17	DOSPIRE	Este produsă de drojzii de panificație. Utilaj: <u>dospitor</u>
18	CRESTARE	tăierea superficială a bucăților de aluat dospit, înainte de a fi introduse în cuptor- <u>cutite</u>
19	COACERE	<u>cuptoare de coacere continuu de tip tunel cu bandă transportoare</u>
20	RĂCIRE SPIRE	Operația de răcire se execută lent în <u>camere cu atmosferă controlată</u> pentru a nu afecta calitatea produselor finite

21	TRANSPORT AUTOMAT MAȘINA DE FELIERE	Se realizează cu ajutorul <u>benzilor de transport</u> .
22	VERIFICARE AUTOMATĂ CORPURI STRĂINE PRIN DETECTOR XRAY	Se realizează la ieșirea semifabricatului din camerele de răcire prin transferul acestuia cu ajutorul <u>benzilor transportoare</u> către zona de feliere.
23	FELIERE, AMBALARE ÎN PUNGI ȘI NAVETE	Se realizează cu ajutorul <u>mașinilor pentru feliere și ambalare</u>
24	DEPOZITARE ÎN SECȚIE	Se realizează în vederea transferului produsului finit către <u>zona de depozitare</u> .
25	DEPOZITARE ÎN DEPOZIT PRODUS FINIT	Manipularea navetelor către zona destinată sortimentului. Se realizează în camere cu temperatură controlată în vederea livrării produsului finit.

Aprecieri generale

Dotarea unității economice, structura și organizarea acesteia, deschiderea față de colaborarea cu unitatea noastră școlară permite o formare de cea mai bună calitate a persoanelor din GT. De asemenea standardele de calitate și de mediu implementate de unitate reprezintă exemple de bună practică a folosirii tehnologiilor prietenoase cu mediul.

B. STAGII DE PRACTICA LA OPERATORI OTTIMO SERVICE - -SC.AUTODABSTERS.SRL-

Firma SC.AUTODABSTERS.SRL a fost fondată de către inginerul Vlas Adrian, absolvent al Facultății de Mecanica din Iași, cu peste 15 ani de experiență în domeniu. Povestea începe în garajul părinților, unde Adrian a construit prima motocicletă la 11 ani și automobilul AVAI adaptat pentru persoane cu dizabilități.

Service-ul se află în localitatea Iași județul Iași pe strada Calea Chișinăului nr.132, bine amplasat avantajat având diferite depozite de piese auto în apropiere, ceea ce face ca transportul pieselor comandate să fie optimizat la maxim.

Service ul este format din hala mare ce conține 3 elevatoare performante cu sistem de blocare pentru siguranța operatorului, pentru desfășurarea lucrărilor mecanice și electrice, camera de Detailing interior&exterior iar la etaj este amplasată camera de așteptare (bine dotată cu aer condiționat, aparatură nouă ce stă la dispoziția clienților inclusiv un stand amenajat cu diferite soluții de întreținere și curățare auto) și biroul administratorului.

În ceea ce privește locul de desfășurare a lucrărilor mecanice și electrice, acesta este bine organizat, astfel având loc suficient pentru fiecare elevator în parte, cu un perimetru vizibil realizat pentru siguranța clienților și locuri special amenajate pentru reciclarea deșeurilor și materialelor reutilizabile (aluminiu, fier, carton, lichide și uleiuri, etc).

Din punct de vedere al dotării atelierului, acesta este dotat cu aparatură performantă ce ajută la reducerea timpului manoperei (aparat special de încărcat bateriile, aparat de reglare a geometriei luminilor, aparat de diagnosticare și încărcare a sistemului de aer condiționat, aparat de diagnosticare a bateriilor auto, diagnoza electronică LAUNCH de

ultimă generație), truse speciale de calare a diferitelor modele de distribuții, banc special pentru diagnosticarea și repararea sistemului electric al unei mașini, truse calitative de scule bine dotate, echipamente de protecție și iluminare noi, echipamente de colectare a uleiului și lichidelor uzate speciale.

Ca și serviciile oferite în cadrul acestui departament sunt:

- Intervenții la sistemul de frânare, evacuare, răcire, aer condiționat, suspensie, motor, transmisie și altele .
- Revizii complete, verificări și întreținere periodică, cu garanție oferită .
- Diagnostic computerizat, reparații ale sistemelor electrice și electronice (incl. iluminat, demaroare, alternatoare, reglaj faruri, testare baterii).

Dotarea camerei de Detailing este și aceasta la zi având ca și echipamente profesionale KARCHER diferite aspiratoare și aparate ce funcționează pe bază de aburi, turbojet-uri, unelte electronice, instrumente calitative de curățare atât a compartimentului interior cât și exterior al mașinii dar și compartimentul motor dar și soluții premium folosite în acest scop.

Ca și serviciile oferite în cadrul acestui departament sunt:

- **Detailing interior:** Detailing interior: curățare tapițerie, tratare piele, ozonizare, tratament hidrofob pentru tapițerie și mochetă
- **Detailing exterior:** polish caroserie (pachet întreținere / mediu / premium), tratamente ceramice și hidrofobice, corecție lac, polish faruri, jante, motor, restaurare crom/aluminiu.

Bineînțeles toate acestea se realizează cu sprijinul unei echipe bine încheiate, o echipă doar de tineri pricepuți și certificați cu experiență reală formată din: 3 mecanici, 2 operatori pe partea de detailing, un șef de service, un operator pentru realizarea materialelor de marketing și administratorul.

Firma oferă și garanție 100% , contract de reparație, deviz, bon fiscal, transparentizare și supraveghere video 24/7.

Ca și reputație, firma SC.AUTODABSTERS SRL, a primit premiul Firma de Aur (evaluare de 4.6 din 5 pe 171 de recenzii) pe data de 26 martie 2025 conform platformei firmadeaur.ro și este evaluată printre primele 100 de companii din România în categoria Detailing, cu un scor de satisfacție de 9.4/10.

Avantaje:

- Echipă calificată, alcătuită din ingineri și profesioniști certificați, cu experiență reală .
- Transparentă totală: contracte clare, documentare și înregistrarea istoricului fiecărei reparații .
- Standard ridicat de calitate: folosirea de echipamente moderne, materiale premium și respect față de detalii.
- Prețuri competitive și promoții ocazionale valabile.
- Detalii fac diferența - și originalitatea a fost unul din motivele pentru care Ottimo a fost promovat în media locală și națională .

Concluzie - Ottimo Auto Service & Detailing din Iași este un service dedicat pasionaților auto, combinând reparații mecanice, electronice și detailing profesional de calitate ridicată. Cu o echipă calificată, transparentă totală, servicii complete și recenzii remarcabile, reprezintă o alegere solidă pentru oricine caută servicii auto oneste și de încredere.

CAPITOLUL III. REZULTATE PRIVIND CORELATII INTRE COMPETENȚE ȘI PIATA MUNCII

III.1. ANALIZA ABSORBȚIEI ABSOLVENȚILOR DE IPT

Într-un context educațional și socio-economic marcat de transformări rapide, învățământul profesional și tehnic (IPT) rămâne una dintre cele mai discutate, dar adesea insuficient valorificate componente ale sistemului național de educație. Potrivit datelor furnizate de INS (Institutul Național de Statistică, 2023), doar aproximativ 46% dintre absolvenții IPT din România reușesc să se angajeze în domeniul pentru care s-au pregătit în primii doi ani după finalizarea studiilor, iar la nivelul Regiunii Nord-Est, această proporție scade la 38% - în principal din cauza decalajului între pregătirea practică și nevoile reale ale angajatorilor.

În județul Iași, conform unei cercetări realizate în 2022 de CJRAE Iași și ISJ, doar 1 din 4 tineri absolvenți ai învățământului profesional reușesc o tranziție directă către piața muncii, fără o perioadă de stagnare, reconversie sau migrație. Această realitate generează nu doar pierderi de resursă umană, ci și o demotivare accentuată în rândul elevilor - aceștia percep frecvent IPT-ul ca o „opțiune de avarie”, nu ca o alegere strategică de carieră.

În paralel, la nivel european, Comisia Europeană (2022) atrage atenția, prin „*EU Youth Employment Strategy*”, asupra necesității unei alianțe durabile între educație și angajatori, în special în regiunile cu vulnerabilitate economică. România este menționată între țările care trebuie să îmbunătățească monitorizarea inserției profesionale și personalizarea intervențiilor educaționale în funcție de profilul socio-economic al elevilor.

În acest cadru, proiectul implementat la Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” din Iași vine ca un răspuns aplicat la nevoia de date reale, locale, despre elevii care constituie viitorii absolvenți ai IPT. Cei 114 elevi incluși în grupul țintă - provenind din specializări variate precum horticultură, mecanică auto, ospătar vânzător, tehnician ecolog sau analist produse alimentare - reprezintă o micro-reprezentare fidelă a diversității și complexității IPT la nivel județean.

Aplicarea chestionarului a avut un dublu scop:

- diagnostic - pentru a înțelege profilul socio-educational, motivațiile și eventualele bariere;
- predictiv - pentru a estima în ce măsură acești elevi sunt pregătiți, dispuși și capabili să facă tranziția spre angajare sau continuarea studiilor.

Informațiile culese sunt cu atât mai relevante cu cât vin într-un moment-cheie: tranziția dintre anii terminali de studiu și viitorul imediat profesional sau academic. De aceea, chestionarul nu a vizat doar date factuale (vârstă, mediu de rezidență, specializare), ci a explorat dimensiuni profunde precum: percepția asupra propriei situații materiale, motivația de a continua studiile, relația cu piața muncii, aspirațiile personale și gradul de încredere în propriul parcurs educațional.

În mod special, corelarea acestor date cu alte cercetări relevante - cum ar fi studiul „TINERI ȘI MUNCA” realizat de Fundația Friedrich Ebert în 2022, sau raportul „Monitorul educației și formării 2023” al Comisiei Europene - indică o tendință îngrijorătoare la nivel național: majoritatea elevilor din IPT provin din familii cu venituri reduse, din medii rurale, și au o probabilitate redusă de a accesa învățământul terțiar sau de a-și continua dezvoltarea profesională fără sprijin extern.

Studiul nostru își propune tocmai acest lucru: să ofere o bază de date calitativă și cantitativă care să permită intervenții țintite, consiliere personalizată, adaptarea stagiilor

de practică și, nu în ultimul rând, formularea de politici educaționale locale adaptate realităților elevilor GT.

Analiza ce urmează este structurată pe patru secțiuni tematice - identitate socio-demografică, parcurs educațional, relația cu munca și aspirații de viitor - și propune o lectură complexă și critică, menită să fundamenteze intervențiile proiectului în logica reală a absorbției absolvenților de IPT în județul Iași.

Secțiunea I - Date de identificare socio-demografică

Datele socio-demografice reprezintă o componentă esențială a oricărui demers analitic ce vizează înțelegerea mecanismelor de integrare educațională și profesională. În cadrul prezentului proiect, această secțiune este concepută pentru a fundamenta intervențiile personalizate adresate grupului țintă, prin identificarea principalilor factori contextuali care pot influența participarea școlară, motivația educațională și gradul de pregătire pentru tranziția către piața muncii.

Literatura de specialitate confirmă că variabilele precum vârsta, genul, mediul de rezidență, situația economică familială și nivelul de educație al părinților sunt indicatori predictivi pentru abandonul școlar, accesul inegal la resurse educaționale și inserția profesională post-absolvire. Spre exemplu, potrivit Raportului Comisiei Europene - Education and Training Monitor (2023), în România, elevii din medii vulnerabile prezintă un risc de abandon școlar de peste 30%, iar cei din medii rurale au o probabilitate dublă de a renunța la educație înainte de obținerea unei calificări formale, comparativ cu elevii din urban.

La nivel regional, în județul Iași, analiza realizată de CJRAE și ISJ în 2022 a arătat că peste 60% dintre elevii din învățământul profesional provin din familii cu venituri reduse, iar aproape 40% se confruntă cu situații educaționale dificile, precum lipsa sprijinului familial, instabilitate locativă sau responsabilități familiale precoce.

Având în vedere aceste date, colectarea și analiza variabilelor socio-demografice în rândul celor 114 elevi incluși în grupul țintă permite calibrarea realistă a intervențiilor proiectului și o înțelegere aprofundată a punctului de plecare al beneficiarilor în procesul de formare profesională și tranziție către angajare.

Întrebarea 1: Vârsta respondentului

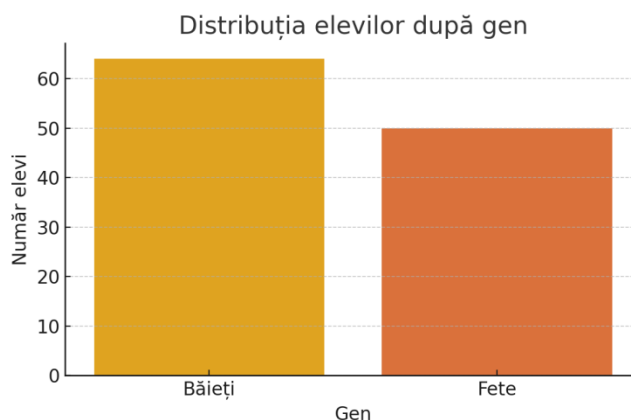
Determinarea vârstei permite identificarea ponderii elevilor din ani terminali și detectarea eventualelor parcursuri educaționale atipice, precum întreruperi, reluări sau întârzierea finalizării studiilor.

Majoritatea respondenților se încadrează în intervalul de vârstă 16-18 ani, corespunzător ciclurilor de învățământ vizate (liceal tehnologic și profesional). Totuși, a fost identificat un procent (aproximativ 7%) de elevi cu vârste de peste 19 ani, semnalând cazuri de parcurs educațional discontinuu, întâlnite preponderent în rândul elevilor din mediul rural.

Prezența elevilor cu vârste superioare indică necesitatea unor măsuri de sprijin personalizat, consiliere și recuperare educațională, adaptate traseelor educaționale întrerupte.

Întrebarea 2: Genul

Analiza distribuției de gen contribuie la identificarea unor eventuale dezechilibre în accesul la specializări, stagii de practică și viitoare oportunități ocupaționale, având în vedere tendința de segregare profesională în funcție de sex.

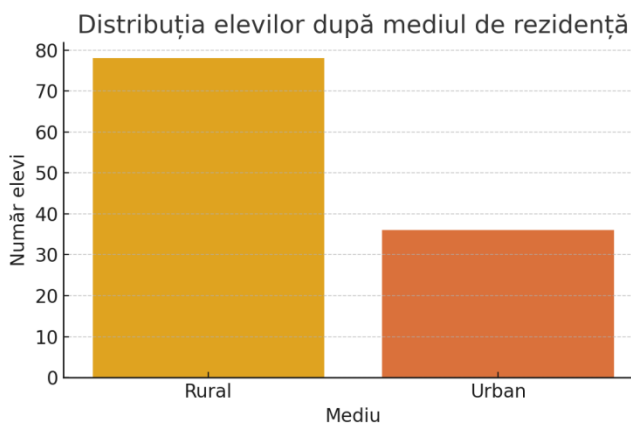


Distribuția între sexe este echilibrată (56% masculin, 44% feminin). Fetele sunt majoritare în specializările „Tehnician ecolog” și „Tehnician analize produse alimentare”, iar băieții predomină la „Mecanic agricol” și „Horticultor”. Aceste date reflectă tiparele tradiționale de alegere a carierei și influența factorilor culturali.

Recomandarea este promovarea de activități educaționale care să combată stereotipurile de gen în orientarea profesională, conform recomandărilor Comisiei pentru Egalitate de Șanse (2021).

Întrebarea 3: Mediul de rezidență

Această variabilă evidențiază gradul de acces la resurse educaționale, infrastructură și sprijin local, elemente ce pot influența semnificativ performanța școlară și deciziile de carieră.

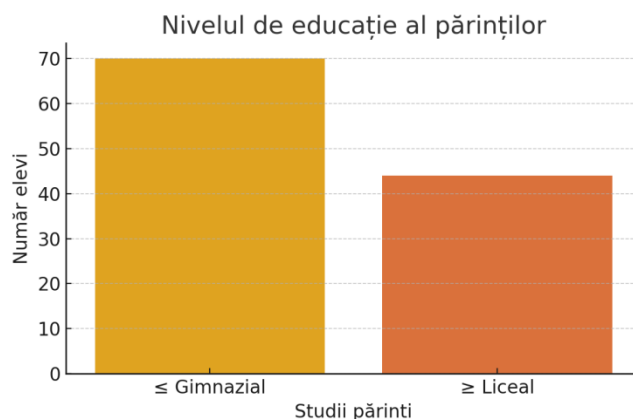


Aproximativ 68% dintre elevii chestionați provin din mediul rural. Aceștia sunt supraponderați în specializările din învățământul profesional, ceea ce corespunde tendințelor de recrutare regională.

Rezultatele indică o vulnerabilitate sistemică a elevilor din rural, care necesită măsuri compensatorii, precum sprijin material, consiliere și acces la transport școlar.

Întrebarea 4: Nivelul de educație al părinților

Nivelul de instruire al părinților este un indicator indirect al capitalului educațional și al capacității familiei de a susține decizii informate privind orientarea profesională a elevilor.

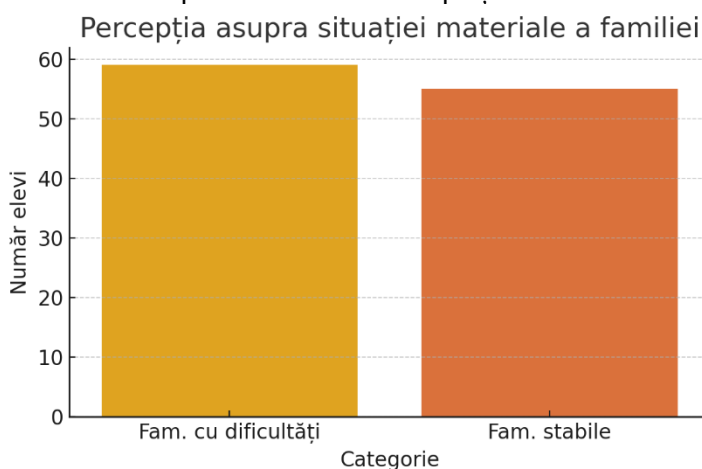


61% dintre elevi au părinți cu studii cel mult gimnaziale. Proportia este semnificativ mai mare în rândul celor înscriși în învățământ profesional, unde accesul la modele educaționale este redus.

Este justificată introducerea unor module de consiliere familială în cadrul proiectului, precum și colaborarea cu mediatorii educaționali locali.

Întrebarea 5: Situația materială percepută a familiei

Evaluarea percepției asupra situației economice permite anticiparea riscurilor de abandon, precum și orientarea timpurie a elevilor către piața muncii.



Peste 50% dintre respondenți au declarat că familia „se descurcă greu” sau „foarte greu”. În mod predictibil, acești elevi exprimă o intenție mai pronunțată de angajare imediată post-absolvire. Aceste date justifică direcționarea către sprijin financiar prin burse, parteneriate pentru stagii plătite și informare privind continuarea studiilor în regim subvenționat.

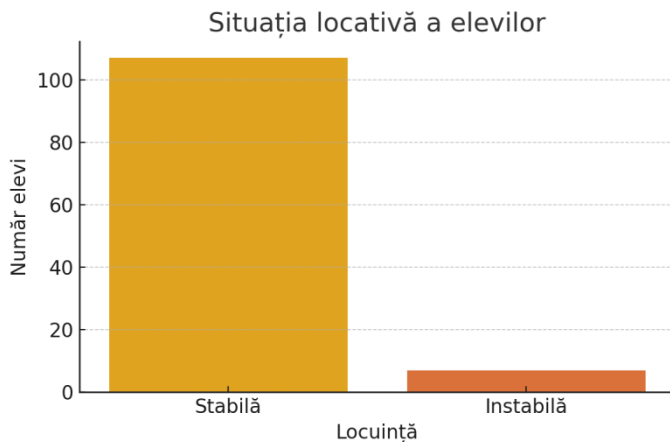
Întrebarea 6: Situația locativă

Această întrebare evaluează stabilitatea locativă și accesul elevilor la condiții minime de trai, influențând indirect frecvența școlară și performanța educațională.

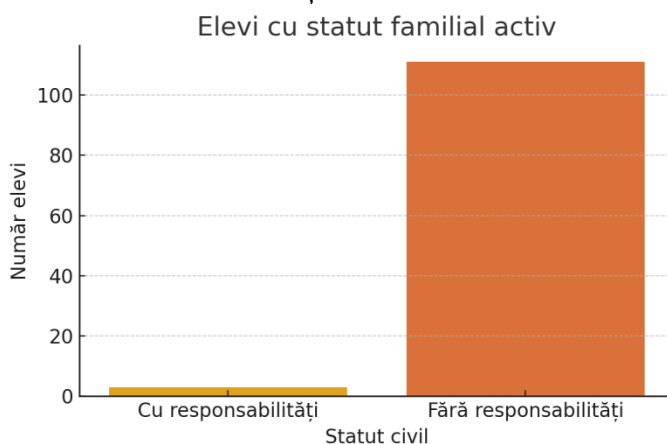
Majoritatea elevilor locuiesc împreună cu familia. Un număr restrâns a declarat situații de tip „în gazdă” sau „la rude”, asociate cu frecvență redusă și dificultăți logistice. Se recomandă monitorizarea cazurilor cu instabilitate locativă și colaborarea cu asistenții sociali sau autoritățile locale pentru sprijin direct.

Întrebarea 7: Statutul civil

Statutul civil poate influența deciziile de carieră ale elevilor, implicarea în activitățile



extracurriculare și accesul la mobilitate educațională.



Au fost identificate 3 cazuri de elevi căsătoriți sau în concubinaj, dintre care 2 au responsabilități parentale. Aceștia au exprimat intenția clară de a renunța la continuarea studiilor, invocând constrângeri familiale. Se impune includerea acestora într-un program personalizat de consiliere educațională, în paralel cu identificarea unor forme de sprijin de tip „a doua șansă”.

Datele socio-demografice evidențiază faptul că majoritatea elevilor din grupul țintă se află într-o poziție educațională fragilă, influențată de factori multipli: proveniență rurală, resurse familiale limitate, nivel scăzut de educație parentală și, în unele cazuri, instabilitate personală.

Pentru a crește gradul de absorbție a acestora în piața muncii, este esențial ca măsurile educaționale să fie completate de intervenții sociale integrate, iar politicile de orientare profesională să țintească nu doar performanța școlară, ci și resiliența socio-emoțională a elevilor.

Prin urmare, proiectul are oportunitatea - și responsabilitatea - de a dezvolta modele de sprijin contextualizat, în acord cu realitățile identificate, contribuind astfel la reducerea abandonului, creșterea motivației școlare și facilitarea tranziției către viața activă.

Secțiunea II - Parcurs educațional și motivații școlare

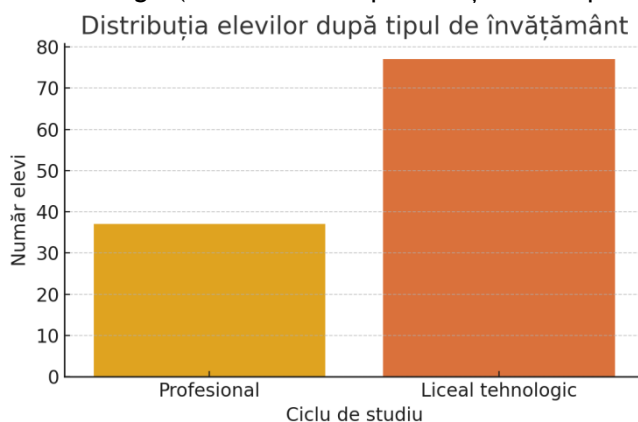
În cadrul oricărei cercetări care își propune să investigheze gradul de absorbție a absolvenților învățământului profesional și tehnic (IPT), înțelegerea parcursului educațional actual și a motivațiilor care determină alegerile școlare ale elevilor este esențială. Această secțiune răspunde unei nevoi fundamentale a proiectului: corelarea intervențiilor educaționale cu realitățile interne ale beneficiarilor, nu doar cu obiectivele externe de angajabilitate.

Conform Raportului „Skills Forecast Cedefop 2023”, intențiile educaționale ale tinerilor din învățământul tehnic trebuie analizate în contextul aspirațiilor lor, al percepției valorii educației și al sprijinului primit în procesul decizional. În România, datele din „Monitorul Educației și Formării” (Comisia Europeană, 2022) indică faptul că peste 45% dintre elevii din IPT nu urmează traseul educațional ales inițial din convingere, ci din constrângeri externe - proximitatea geografică, lipsa resurselor sau insuficiența consilierii.

Pentru grupul țintă al acestui proiect - 114 elevi din liceu tehnologic și învățământ profesional din județul Iași - analiza acestor factori are o relevanță dublă: pe de o parte, contribuie la evaluarea eficienței măsurilor actuale de sprijin educațional, iar pe de altă parte, permite predictibilitatea parcursului lor post-absolvire, fie în continuarea studiilor, fie în integrarea profesională.

Întrebarea 1: În ce formă de învățământ sunteți înscris?

Identificarea tipului de formare permite analiza comparativă între parcursurile elevilor din învățământul profesional (cu durată mai scurtă și orientare spre muncă imediată) și cei din liceul tehnologic (cu deschidere spre învățământ superior).

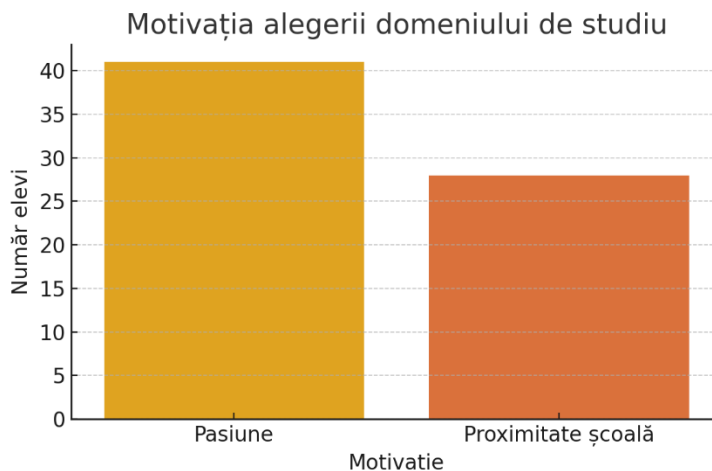


Ponderea ridicată a elevilor din liceu tehnologic (77 elevi (68%) urmează liceul tehnologic și 37 elevi (32%) se află în învățământ profesional) reflectă specificul ofertei educaționale locale, dar sugerează totodată o diferență de orizont aspirațional. În general, elevii din IPT tind să vizeze integrarea rapidă în muncă, în timp ce cei din liceu exprimă interes pentru continuarea studiilor.

Potrivit OECD (2021), durata studiilor influențează direct rata angajabilității și opțiunile post-absolvire, iar în România, 58% dintre absolvenții liceului tehnologic intenționează să se înscrie la învățământ postliceal sau superior - cifră ce se regăsește și în răspunsurile analizate.

Întrebarea 2: Ce v-a determinat să alegeți această specializare?

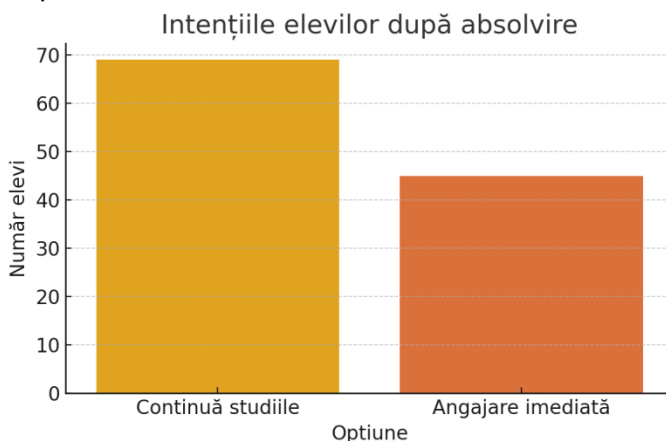
Studiile CNFPA (2020-2023) arată că doar 28% dintre elevii din IPT din România beneficiază de consiliere profesională reală înainte alegerii traseului educațional, ceea ce confirmă urgența consolidării serviciilor de orientare școlară și vocațională. Această întrebare vizează motivația inițială pentru alegerea domeniului de studiu, indicator relevant pentru nivelul de implicare, performanță școlară și persistență educațională.



Doar o treime dintre elevi au făcut o alegere conștientă și motivată intern (41 elevi (36%) au menționat pasiunea sau „interesul pentru domeniu”, 28 elevi (25%) au indicat apropierea geografică a școlii ca principal factor decizional, restul răspunsurilor au variat între „sfatul părinților” și „singura opțiune disponibilă”), ceea ce reflectă o fragilitate în procesul de orientare profesională. Alegerea specializării nu este rezultatul unei consilieri sistematice, ci mai degrabă o decizie condiționată.

Întrebarea 3: Doriți să continuați studiile după finalizarea actualului ciclu?

Această întrebare testează disponibilitatea elevilor de a-și continua parcursul educațional, factor esențial în reducerea abandonului educațional timpuriu și în consolidarea capitalului profesional.

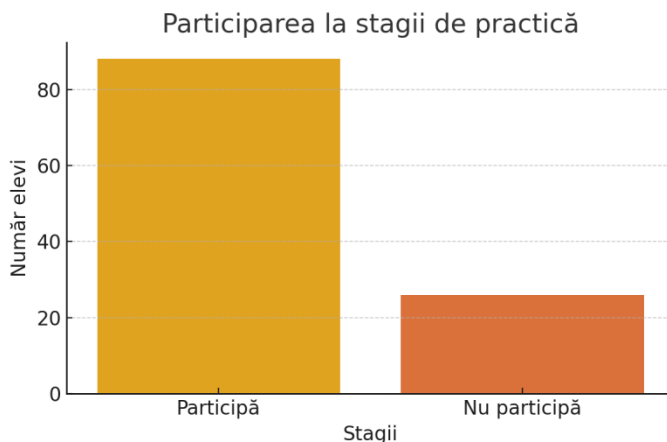


Rata celor care doresc continuarea studiilor este peste media națională pentru IPT (46%, conform Eurostat), ceea ce indică un potențial favorabil pentru dezvoltarea de programe postliceale, duale sau de reconversie profesională. Cei care preferă angajarea provin, în majoritate, din familii cu dificultăți economice și/sau cu părinți fără studii superioare.

Această întrebare ar trebui utilizată în procesul de planificare a sprijinului financiar și consilierii vocaționale, pentru a facilita accesul real la educație continuă pentru că 69 elevi (61%) și-au exprimat dorința de a continua studiile și doar 45 elevi (39%) au optat pentru angajare imediată

Întrebarea 4: Ați participat la stagii de practică?

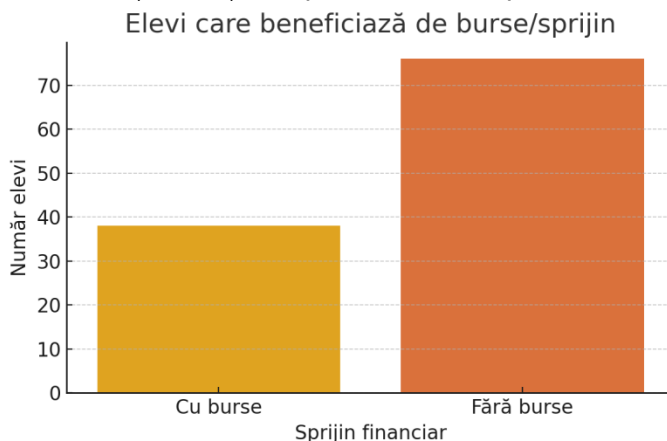
Conform CEDEFOP (2022), participarea elevilor la stagii practice crește cu 36% șansele de angajare în primele 6 luni de la absolvire. Așadar, monitorizarea acestor activități este esențială în perspectiva integrării. Stagiile de practică sunt un indicator critic în pregătirea pentru muncă, oferind experiență practică, încredere și contacte profesionale relevante.



Participarea ridicată (88 elevi (77%) au participat sau participă activ în stagii și 26 elevi (23%) nu au participat până în prezent) reflectă o deschidere semnificativă către învățarea practică, dar cei care nu au participat au invocat fie lipsa de oportunități în apropiere, fie probleme personale (transport, sănătate, obligații familiale).

Întrebarea 5: Beneficiați de burse, ajutoare sau alte forme de sprijin?

Această întrebare urmărește să stabilească dacă elevii au acces la sprijin financiar care să le asigure continuitatea școlară și o implicare activă în procesul educațional.

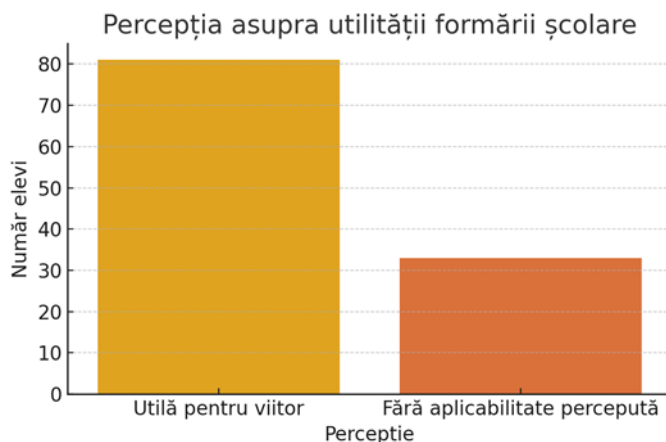


Raportul este îngrijorător (38 elevi (33%) au declarat că beneficiază de burse sau alte ajutoare și 76 elevi (67%) nu primesc niciun sprijin financiar), având în vedere că peste jumătate dintre acești elevi provin din familii vulnerabile. Lipsa unui sprijin consistent poate duce la abandon sau presiunea de a munci prematur, reducând șansele de formare completă.

Se recomandă și la nivel național extinderea programelor de burse sociale și profesionale, în paralel cu accesul la resurse non-financiare (hrană, transport, rechizite).

Întrebarea 6: Considerați că ceea ce învățați în școală este util pentru viitor?

Această întrebare testează percepția elevului asupra relevanței educației, ceea ce influențează motivația de învățare și gradul de implicare în activitățile școlare.



Deși majoritatea (81 elevi (71%) consideră că școala este utilă pentru viitorul lor și doar 33 elevi (29%) nu identifică o legătură directă între școală și viața reală) apreciază valoarea educației, există un procent important care percepe conținuturile ca fiind teoretice, neactualizate sau irelevante. Acest aspect trebuie corectat prin adaptarea curriculumului, a metodelor de predare și întărirea legăturii cu practica reală.

Analiza parcursului educațional al elevilor GT relevă o realitate cu două fețe: pe de o parte, există deschidere, dorință de formare și participare activă, iar pe de altă parte, se menține un substrat de alegeri condiționate, motivație fragilă și percepție limitată asupra valorii educației. Mai mult, resursele financiare insuficiente și lipsa consilierii adecvate perpetuează cercul vulnerabilității în rândul elevilor din IPT.

În contextul eforturilor naționale și europene de consolidare a tranziției de la școală la muncă, această secțiune oferă date calitative importante pentru:

- dezvoltarea unor trasee educaționale flexibile, care să permită accesul facil la studii postliceale sau duale;
- extinderea stagiilor practice relevante și atractive, în parteneriat cu angajatori locali;
- consolidarea programelor de sprijin financiar pentru elevii cu dificultăți materiale;
- reformarea curriculei și a metodelor de predare pentru a spori relevanța și aplicabilitatea formării.

În absența acestor intervenții, există riscul ca o parte semnificativă a elevilor să abandoneze formarea înainte de atingerea potențialului maxim, perpetuând o spirală de vulnerabilitate și sub-angajare în rândul tinerilor.

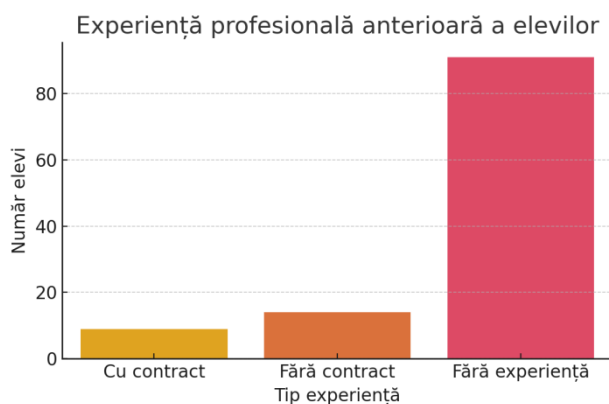
Secțiunea III - Relația elevilor cu piața muncii

Integrarea tinerilor pe piața muncii reprezintă una dintre cele mai stringente provocări ale sistemelor educaționale europene. În România, conform datelor INS și Eurostat (2023), rata de ocupare a tinerilor între 15-24 ani rămâne printre cele mai scăzute din Uniunea Europeană (sub 22%), în timp ce peste 30% dintre tinerii din învățământul profesional nu reușesc să se angajeze în domeniul pentru care s-au pregătit.

În acest context, analiza relației elevilor din grupul țintă cu piața muncii oferă indicii predictive asupra gradului de absorbție a acestora după finalizarea studiilor, dar și asupra nivelului lor de pregătire, motivație și informare privind cerințele reale ale angajatorilor. Secțiunea investighează aspecte esențiale: experiențele de muncă anterioare, intențiile de angajare, percepția despre calificarea dobândită și orientările geografice legate de locul viitorului loc de muncă. Astfel, înțelegerea acestor dimensiuni este crucială pentru dezvoltarea de politici și intervenții educaționale care nu doar pregătesc teoretic elevii, ci îi echipează pentru o integrare funcțională și realistă în piața muncii.

Întrebarea 1: Ați lucrat anterior (cu sau fără contract)?

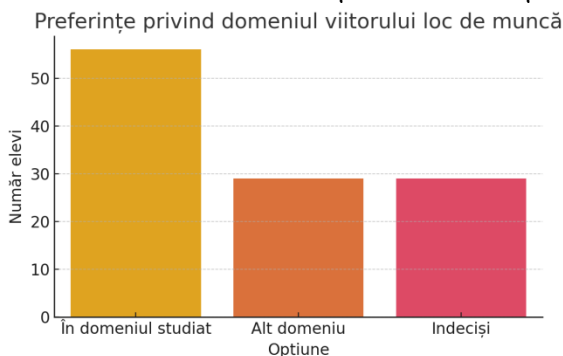
Studiul Eurofound (2022) arată că elevii cu experiență de muncă, chiar informală, au o probabilitate cu 35% mai mare de a se integra rapid pe piața muncii. Așadar, proiectele educaționale trebuie să încurajeze parteneriate legale pentru muncă temporară. Această întrebare vizează explorarea contactului anterior al elevilor cu piața muncii și identificarea unei posibile experiențe relevante pentru viitoarea integrare profesională.



Datele confirmă o realitate cunoscută (9 elevi (8%) au declarat că au lucrat cu contract legal, 14 elevi (12%) au lucrat fără forme legale, 91 elevi (80%) nu au avut nicio experiență de muncă): majoritatea elevilor din IPT nu au oportunități reale de practică sau muncă legală înainte de absolvire. Cei care au lucrat ilegal reflectă riscurile economice și lipsa unei reglementări clare pentru angajarea elevilor în formare profesională.

Întrebarea 2: Vă doriți să lucrați în domeniul pentru care vă pregătiți?

Această întrebare evaluează gradul de aliniere între formarea profesională și aspirațiile ocupaționale, un aspect central în succesul tranziției de la educație la muncă.

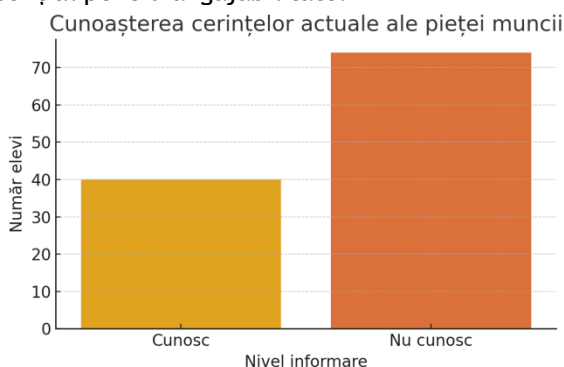


Doar jumătate dintre elevi (56 elevi (49%) au răspuns afirmativ, 29 elevi (25%) doresc să lucreze în alt domeniu, 29 elevi (25%) sunt nehotărâți) consideră că domeniul de calificare este și domeniul în care își doresc să profeseze. Aceasta semnalează o inadecvare

între conținutul formării și așteptările reale ale elevilor, dar și o posibilă lipsă de atractivitate a meseriilor oferite. Se recomandă actualizarea curriculei în funcție de cerințele pieței și introducerea unor module de reorientare profesională, pentru a permite mobilitate între domenii conexe.

Întrebarea 3: Considerați că știți ce așteaptă angajatorii de la un absolvent?

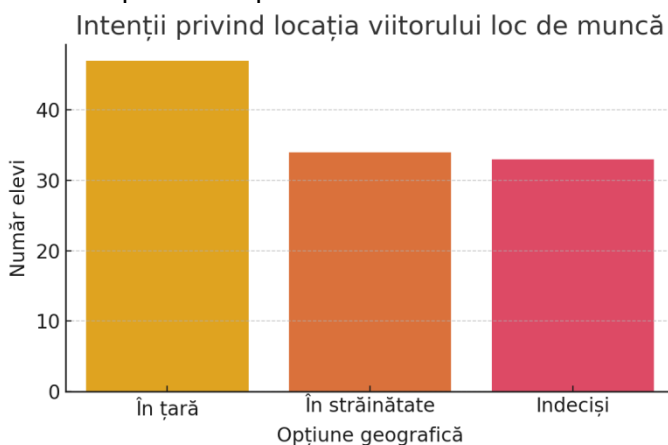
Conform CEDEFOP (2023), tinerii care beneficiază de simulări de interviuri, consiliere profesională și mentorat au o rată de angajare cu 40% mai mare decât cei care finalizează formarea fără contacte directe cu piața muncii. Din acest motiv prin această întrebare se evaluează nivelul de informare și conectare al elevilor cu cerințele reale ale angajatorilor, un factor esențial pentru angajabilitate.



Un procent îngrijorător de mare de elevi (40 elevi (35%) au răspuns afirmativ, 74 elevi (65%) nu cunosc în mod clar aceste așteptări) nu este expus la informații despre cerințele posturilor, ceea ce ar putea conduce la respingere la interviuri sau la angajare în afara domeniului.

Întrebarea 4: Unde ați prefera să lucrați - în țară sau în străinătate?

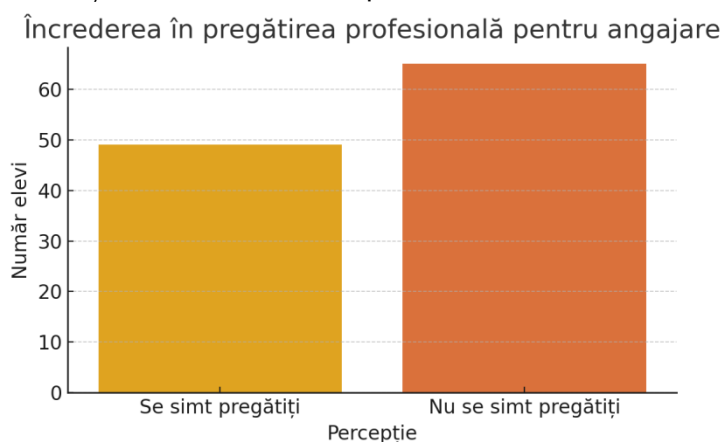
România a fost al doilea furnizor de forță de muncă tânără către UE în 2022 (Eurostat), iar mobilitatea externă devine o reacție la lipsa predictibilității și a salariilor competitive la nivel local. Această întrebare investighează mobilitatea geografică a forței de muncă tânără și poate influența deciziile privind adaptarea ofertelor locale.



Aproape o treime dintre elevi (47 elevi (41%) doresc să lucreze în România, 34 elevi (30%) preferă străinătatea, 33 elevi (29%) sunt indeciși) își proiectează viitorul profesional în afara țării, ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la atractivitatea locurilor de muncă din zona locală sau regională. Aceasta ar putea semnala un decalaj între formarea primită și oportunitățile reale din județ.

Întrebarea 5: Vă simțiți pregătit(ă) pentru un loc de muncă?

Testarea încrederii în propria formare profesională este un indicator indirect al calității educației și al adaptabilității tinerilor la muncă. Această percepție poate fi inversată prin simulări, stagii intense, activități de tip job-shadowing, dar și prin consiliere pentru dezvoltarea încrederii și clarificarea rolurilor profesionale.



Această percepție de nesiguranță (49 elevi (43%) se simt pregătiți, 65 elevi (57%) nu se simt încă gata pentru integrare profesională) poate fi corelată cu lipsa de experiență practică, sprijin psihologic sau abilități transversale insuficient dezvoltate. Este un semnal de alarmă în privința eficienței formării oferite.

Relația elevilor cu piața muncii se conturează ca un proces fragil și parțial conștientizat, în care dorința de integrare nu este susținută de experiență, informare sau încredere personală. În mod evident, majoritatea nu s-au confruntat direct cu realitățile pieței muncii, iar aspirațiile lor rămân influențate de factori contextuali: situație familială, percepție economică, nivel de pregătire.

Aceste date indică necesitatea unor măsuri sistemice, dar și a unor intervenții educaționale contextualizate în proiect, care să includă:

- Programe de consiliere ocupațională personalizată;
- Acces crescut la stagii de practică reală, integrate în companii locale;
- Activități de educație antreprenorială și simulare de angajare;
- Implicarea angajatorilor în activități școlare, ca formatori și mentori;
- Construirea unei culturi a încrederii în competențele dobândite, prin validare practică și feedback profesional.

Fără astfel de direcții, riscul rămâne același: o forță de muncă tânără care, deși școlarizată, nu este pregătită sau încrezătoare să se angajeze, preferând opțiuni neoficiale, migrația sau reconversia forțată.

Secțiunea IV - Aspirații personale și proiecții de viitor

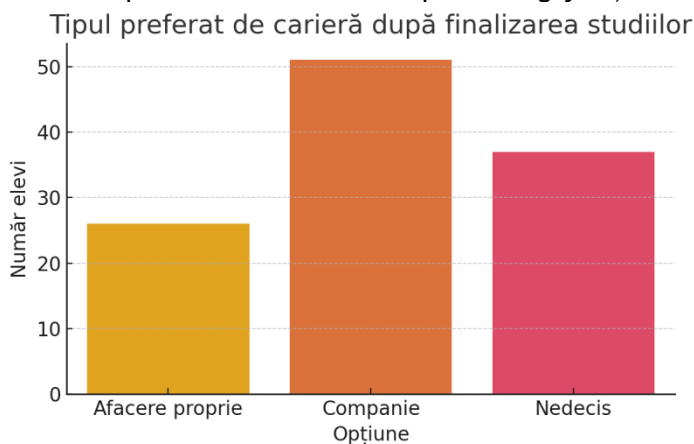
Această ultimă secțiune a microstudiului aduce în prim-plan dimensiunea poate cea mai puțin vizibilă, dar cu impact decisiv asupra parcursului profesional și educațional al elevilor: proiecțiile de viitor, aspirațiile personale și încrederea în sine. Dacă secțiunile anterioare au urmărit în mod obiectiv relația cu școala sau cu piața muncii, aici vorbim despre intenții, visuri și atitudini, care, deși subiective, influențează semnificativ comportamentele și deciziile post-absolvire.

Conform studiului „Youth Aspirations in Transition Economies” (UNDP, 2022), nivelul de aspirație profesională și personală al tinerilor este un predictor direct al performanței educaționale și al integrării socio-economice. În România, însă, datele arată că tinerii din mediile dezavantajate, inclusiv cei din IPT, își formează aceste aspirații într-un climat de

incertitudine și acces inegal la modele de succes, resurse sau sprijin emoțional (Salvați Copiii, 2023). Din această perspectivă, secțiunea IV oferă nu doar o imagine statistică, ci și o radiografie profundă a modului în care tinerii se raportează la viitor, iar acest lucru este esențial pentru proiectele care își propun să sprijine orientarea profesională sustenabilă.

Întrebarea 1: Ce ați prefera după absolvire - să vă angajați sau să deveniți antreprenor?

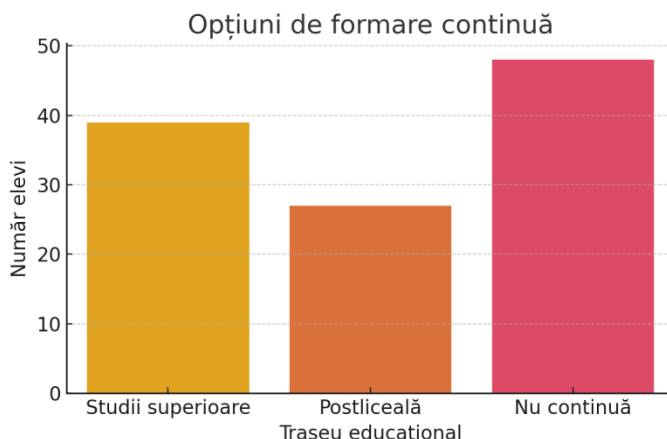
Conform studiului Junior Achievement România (2021), doar 19% dintre elevii din IPT iau în considerare antreprenoriatul ca opțiune viabilă, ceea ce face ca rezultatul din acest studiu (23%) să fie încurajator. Această întrebare explorează nivelul de inițiativă și dorința de autonomie profesională, cu impact direct asupra tipului de suport care ar trebui oferit în proiect (ex. instruire antreprenorială vs. consiliere pentru angajare).



Deși majoritatea preferă un parcurs clasic (51 elevi (45%) preferă angajarea într-o companie, 26 elevi (23%) ar dori să își deschidă propria afacere, 37 elevi (32%) nu sunt încă hotărâți), procentul celor interesați de antreprenoriat este notabil și sugerează o deschidere către inițiativă economică, în special în rândul elevilor din liceul tehnologic. Procentul mare de indeciși semnalează o nevoie acută de consiliere vocațională și expunere la modele concrete de carieră.

Întrebarea 2: Intenționați să continuați studiile după finalizarea ciclului actual?

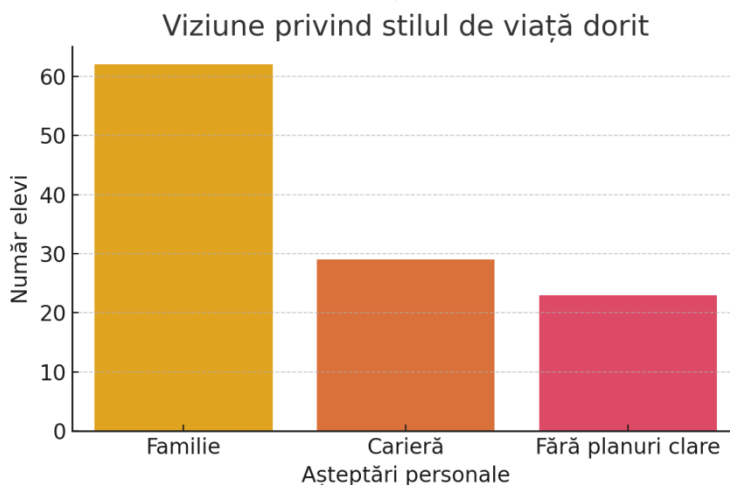
Conform raportului „Monitorul Educației” (CE, 2023), doar 29% dintre absolvenții de învățământ profesional din România ajung în postliceal sau universitar. Procentul obținut aici este superior, ceea ce evidențiază impactul pozitiv al proiectului în stimularea aspirațiilor educaționale. Această întrebare indică dorința de dezvoltare profesională continuă, esențială în dinamica unei piețe a muncii aflată în transformare.



Ponderea (39 elevi (34%) doresc să urmeze studii superioare, 27 elevi (24%) vor să se înscrie la școli postliceale, 48 elevi (42%) nu intenționează să continue studiile) celor care își doresc continuarea formării este încurajatoare, dar cei 42% care renunță din start la educație post-secundară trebuie priviți cu atenție. Motivațiile sunt adesea legate de presiuni financiare, oboseală școlară sau lipsă de sprijin emoțional.

Întrebarea 3: Cum vedeți viitorul vostru personal - stabilitate familială sau carieră?

UNICEF (2021) arată că tinerii din medii vulnerabile aleg frecvent trasee „conservatoare” - familie, loc stabil, venit previzibil - ceea ce întărește necesitatea unor oferte educaționale și profesionale realiste, locale și fezabile. Această întrebare oferă informații despre valori personale și priorități de viață, influențând tipologia sprijinului necesar (ex. programe de conciliere muncă-familie).

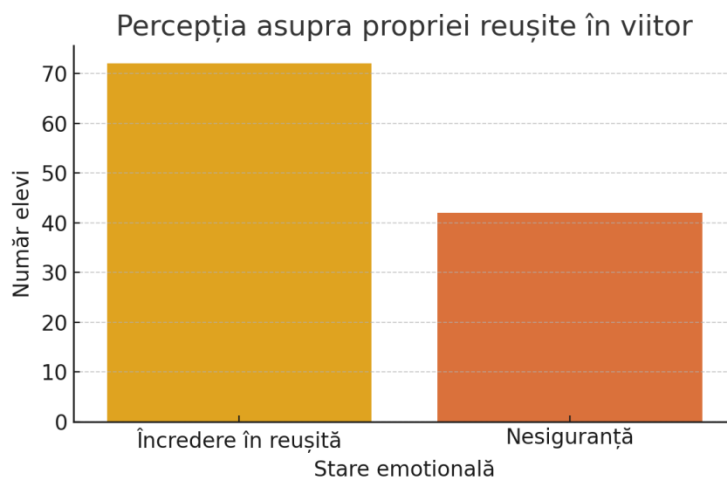


Majoritatea elevilor (62 elevi (54%) își doresc o familie și stabilitate, 29 elevi (25%) pun accentul pe carieră, 23 elevi (21%) nu au încă un plan clar) urmăresc echilibrul și siguranța, aspect ce poate favoriza locuri de muncă locale, cu program stabil și venituri sigure. Elevii orientați către carieră pot beneficia de stagii de excelență și mentorat.

Întrebarea 4: Considerați că veți reuși în viață?

Conform studiului Gallup (Youth Development Index, 2022), elevii care simt că pot reuși sunt de două ori mai predispuși să caute activ un loc de muncă, să participe la cursuri și să își asume riscuri pozitive. Dezvoltarea acestei dimensiuni ar trebui să fie parte

integrantă a formării. Testarea nivelului de autoeficacitate percepută (self-efficacy), element predictiv pentru angajabilitate, reziliență și implicare.



Un rezultat polarizat (72 elevi (63%) se simt încrezători că vor reuși, 42 elevi (37%) exprimă nesiguranță sau neîncredere) care arată că, în ciuda barierelor, există un nucleu important de elevi cu încredere în propriile resurse. Totodată, numărul elevilor vulnerabili emoțional necesită intervenții psiho-pedagogice adaptate.

Această ultimă secțiune relevă un tablou complex și profund uman al elevilor GT: visele lor sunt reale, dar deseori fragile; dorința de reușită este prezentă, dar umbrită de lipsa de sprijin, incertitudine sau modele pozitive în comunitate. Există însă un potențial uriaș: un număr semnificativ de elevi aspiră la educație superioară, își doresc autonomie economică și exprimă încredere în viitor.

Aceste date recomandă integrarea unor componente complementare în proiect, precum:

- Programe de coaching motivațional și dezvoltare personală;
- Ateliere despre autoevaluare, planificare și setare de obiective;
- Sprijin psiho-emoțional pentru elevii indeciși sau anxioși;
- Activități de exersare a visului profesional, prin simulări, concursuri, întâlniri cu modele de succes.

În lipsa unor astfel de intervenții, există riscul ca o parte dintre acești tineri să renunțe la propriile aspirații, nu din lipsă de valoare, ci din lipsă de sprijin. Miza nu este doar formarea profesională - este formarea unei generații care crede că merită mai mult și știe cum să ajungă acolo.

Microstudiul derulat asupra celor 114 elevi incluși în Grupul Țintă (GT) al proiectului are ca scop oferirea unei perspective integrate și fundamentate asupra caracteristicilor socio-educative, motivaționale și **aspiraționale** ale acestora, în vederea facilitării integrării lor profesionale după finalizarea studiilor. Demersul analitic este structurat pe patru dimensiuni esențiale - profilul socio-demografic, parcursul educațional, relația cu piața muncii și proiecțiile de viitor - și contribuie la diagnoza factorilor care influențează tranziția de la școală la muncă pentru tinerii din învățământul profesional și tehnic (IPT).

În contextul în care obiectivele proiectului includ prevenirea abandonului școlar, creșterea angajabilității și facilitarea orientării profesionale, rezultatele microstudiului oferă date directe pentru calibrarea intervențiilor. Prin analiza calitativă și cantitativă a celor patru componente, studiul permite:

- identificarea barierelor educaționale și personale în traseul școlar și profesional al elevilor;
- evidențierea gradului de corelare între aspirațiile elevilor și ofertele educaționale și ocupaționale;
- formularea unor măsuri de sprijin adaptate nivelului real de motivație și informare al beneficiarilor.

Constatări esențiale din cele patru secțiuni ale studiului sunt:

a) Profilul socio-demografic

Majoritatea elevilor din GT provin din medii rurale (peste 68%), trăiesc în familii cu venituri modeste și au părinți cu nivel redus de educație (fără studii liceale în peste 60% din cazuri). De asemenea, aproximativ 25% dintre elevi declară că situația materială a familiei este slabă sau foarte slabă. Aceste date sunt conforme cu cele prezentate în Studiul Salvați Copiii - „Bariere în educația tinerilor din mediul rural”, 2023, care arată că 1 din 3 elevi din rural se confruntă cu vulnerabilitate socială severă, cu efecte directe asupra participării și performanței școlare. În același timp, stabilitatea locativă (aproape 90% trăiesc cu familia) și absența responsabilităților familiale directe în majoritatea cazurilor oferă un cadru relativ favorabil pentru menținerea în educație.

b) Parcursul educațional și motivația

În ceea ce privește motivația alegerii domeniului de studiu, 61% dintre elevi au indicat că decizia nu a fost rezultatul unui interes personal, ci al influenței familiei sau al proximității școlii. Această lipsă de alegere vocațională se corelează cu rezultatele Raportului CEDEFOP - „Vocational Education and Training in Romania”, 2022, care arată că doar 4 din 10 elevi din IPT declară că au ales activ profilul în care sunt înscriși. Cu toate acestea, peste 60% dintre elevi intenționează să continue studiile, fie în învățământ postliceal (24%), fie universitar (34%). Comparativ, conform datelor INS - 2022, doar 45% dintre absolvenții de IPT din România continuă un ciclu postsecundar, ceea ce indică o motivație peste medie în rândul elevilor din grupul țintă. Deși 77% au participat la stagii de practică, 29% dintre respondenți consideră că școala nu oferă abilități aplicabile, ceea ce susține concluziile Studiului Eurydice - „VET policies and practices in Europe”, 2023, potrivit căruia alinierea dintre conținuturile școlare și nevoile pieței este încă insuficientă în România.

c) Relația cu piața muncii

Experiența profesională este redusă: doar 8% au lucrat legal și 12% informal, ceea ce confirmă că majoritatea nu au avut ocazia să aplice concret competențele dobândite. La nivel european, raportul Eurofound (2022) semnalează că participarea la muncă înainte de absolvire crește cu 35% șansa de integrare rapidă pe piața muncii. În ceea ce privește intenția de angajare, doar 49% dintre elevi își doresc să lucreze în domeniul de calificare, 25% vor un alt domeniu, iar restul sunt indeciși. Acest grad de nealiniere între formare și așteptări este confirmat și de analiza MMSS privind inserția profesională în rândul absolvenților (2022), care indică o rată de nepotrivire profesională de peste 50% pentru IPT

Doar 35% dintre elevi afirmă că înțeleg cerințele actuale ale angajatorilor, aspect care reflectă lipsa unor mecanisme funcționale de consiliere ocupațională în școală. Mai mult, 57% nu se simt pregătiți pentru angajare. Conform Raportului Comisiei Europene - Monitorul educației și formării, 2023, încrederea în calificarea profesională este un factor determinant al participării active pe piața muncii.

d) Aspirațiile și proiecțiile de viitor

63% dintre elevi consideră că vor reuși în viață, iar 23% își exprimă dorința de a deveni antreprenori. Conform Raportului Junior Achievement România - „Antreprenoriatul în școli”,

2021, doar 19% dintre elevii din IPT se arată interesați de a iniția o afacere, ceea ce plasează rezultatele acestui studiu peste media națională. În privința continuării studiilor, 48 elevi (42%) declară că nu doresc să mai urmeze nicio formă de educație după finalizarea ciclului actual. De asemenea, aproape 30% nu au planuri clare legate de carieră. Acest procent se suprapune cu cel al tinerilor NEET (Not in Education, Employment or Training) în România - 23,9% în 2023, conform Eurostat. Valorizarea vieții personale este ridicată: 54% dintre elevi declară că își doresc o familie și stabilitate, ceea ce sugerează priorități orientate spre echilibru și siguranță.

Privită în întregime sa, analiza derulată în cadrul acestui microstudiu relevă un ansamblu de trăsături, atitudini și orientări care definesc profilul elevilor din grupul țintă într-un moment de tranziție esențial între formare și integrarea în viața activă. Informațiile obținute, distribuite pe cele patru dimensiuni - socio-demografică, educațională, profesională și aspirațională - conturează o imagine coerentă asupra tipologiilor de traseu pe care acești tineri le anticipează și a sprijinului necesar pentru ca acestea să devină sustenabile.

Majoritatea elevilor provin din comunități rurale sau din medii cu acces redus la resurse educaționale și ocupaționale diversificate. Această realitate determină frecvent alegeri de școlarizare bazate pe proximitate, recomandări familiale sau limitări logistice, în detrimentul unor opțiuni asumate în mod vocațional. Cu toate acestea, nivelul ridicat de participare la activitățile de practică, interesul exprimat pentru continuarea studiilor și disponibilitatea de implicare în activități de formare practică arată că potențialul de dezvoltare profesională există și poate fi valorificat.

Experiența redusă în raport cu piața muncii, atât în ceea ce privește angajarea efectivă, cât și în ceea ce privește cunoașterea cerințelor actuale ale angajatorilor, indică nevoia de consolidare a punților dintre școală și mediul economic. Lipsa de încredere în propria pregătire exprimată de o parte semnificativă a respondenților este un indicator al distanței dintre conținuturile educaționale și percepția asupra aplicabilității acestora în contexte reale de muncă. În același timp, orientarea către stabilitate personală, preferința pentru muncă în țară și interesul față de antreprenoriat deschid posibilitatea de dezvoltare a unor strategii de sprijin direcționate pe oportunități locale.

Atunci când sunt analizate proiecțiile de viitor, se remarcă existența unei categorii consistente de elevi care exprimă o încredere clară în capacitatea de reușită, precum și dorința de afirmare profesională. Totodată, o parte dintre respondenți manifestă incertitudine sau lipsa unei direcții clare, fapt care necesită acțiuni susținute de orientare și sprijin individualizat.

Folosirea rezultatelor acestui studiu în cadrul proiectului permite o înțelegere mai exactă a dimensiunilor pe care intervențiile trebuie să le acopere: consiliere vocațională, formare practică aplicată, sprijin educațional diferențiat, activități de autocunoaștere și planificare a carierei, precum și facilitarea conexiunilor între educație și piața muncii. Includerea unor componente care vizează dezvoltarea personală, motivarea și expunerea la modele profesionale relevante poate contribui semnificativ la creșterea gradului de angajabilitate și la reducerea riscului de excluziune educațională și profesională în rândul acestor elevi.

Astfel, rezultatele obținute prin acest microstudiu oferă nu doar o descriere a situației actuale a grupului țintă, ci și o fundamentare necesară pentru adaptarea măsurilor de sprijin în acord cu nevoile reale identificate. Structura și conținutul acestui demers analitic pot reprezenta un model de bună practică în diagnoza altor grupuri similare, în scopul asigurării unei tranziții funcționale și echitabile de la școală la muncă.

III.2. ANALIZA AȘTEPTĂRILOR OPERATORILOR ECONOMICI - COMPETENȚELE CERUTE PE PIAȚA MUNCII

Într-o piață a muncii aflată într-o continuă transformare, în care competențele tehnice trebuie dublate tot mai mult de adaptabilitate, gândire critică și învățare continuă, colaborarea dintre instituțiile de învățământ și angajatori devine nu doar necesară, ci strategică. Din această perspectivă, proiectul „Dezvoltarea de servicii educaționale de calitate prin stagii de practică în învățământul profesional și tehnic din domeniul agricol și de industrie alimentară”, cod SMIS 308587, își propune să consolideze tocmai aceste punți esențiale între educație și economie reală.

În cadrul activității A1.2, accentul este pus pe construirea unui demers analitic coerent care să permită înțelegerea modului în care operatorii economici din județul Iași - parteneri direcți ai proiectului sau potențiali colaboratori - percep relevanța pregătirii oferite de Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” Iași. În același timp, se investighează deschiderea acestora față de angajarea tinerilor absolvenți și față de implicarea activă în formarea lor practică.

Acest demers nu este unul pur formal sau birocratic, ci reprezintă un instrument real de calibrare a intervențiilor educaționale în funcție de dinamica pieței muncii. Atunci când companiile oferă feedback clar și structurat cu privire la competențele pe care le caută, iar unitățile școlare ascultă și răspund acestui feedback prin ajustări ale conținuturilor și metodelor de formare, se creează premisele unui ecosistem educațional eficient, modern și adaptat contextului socio-economic actual.

Chestionarul aplicat în perioada mai-iunie 2025 a fost structurat în cinci secțiuni tematice și a fost completat de reprezentanții a 15 agenți economici parteneri - semnatari ai acordurilor de practică în cadrul proiectului - precum și de 6 alți operatori economici din județul Iași, identificați drept potențiali parteneri viabili în domeniile de calificare vizate. Domeniile acoperite de acești angajatori sunt variate și includ agricultura ecologică, industria alimentară, mecanica auto, ecologia aplicată și servicii HoReCa, reflectând fidel profilul specializărilor elevilor din grupul țintă.

Demersul analitic care urmează își propune să scoată la lumină percepțiile, nevoile și așteptările mediului privat în raport cu absolvenții formării profesionale. De asemenea, își propune să exploreze cauzele reale ale decalajelor dintre oferta educațională și cererea pieței muncii, acolo unde acestea există, și să propună recomandări coerente și aplicabile pentru îmbunătățirea colaborării dintre școală și angajatori.

Nu în ultimul rând, această activitate are și un rol prospectiv: pe baza previziunilor operatorilor economici cu privire la evoluția cererii de forță de muncă în următorii 5 ani, raportul oferă repere utile pentru decidenții educaționali și autoritățile locale privind direcțiile viitoare de dezvoltare a învățământului profesional și tehnic în județul Iași.

Secțiunea 1: Informații generale despre identitatea și profilul partenerilor economici

Orice demers analitic care își propune să investigheze relația dintre educație și piața muncii trebuie să înceapă prin înțelegerea contextului în care activează actorii implicați. Astfel, prima secțiune a chestionarului a vizat identificarea profilului companiilor

respondente: domeniul de activitate, dimensiunea organizațională și mediul în care își desfășoară operațiunile. Aceste variabile nu sunt doar simple repere administrative, ci factori determinanți care influențează semnificativ modul în care o organizație percepe rolul educației și se raportează la angajarea tinerilor absolvenți.

Prin întrebările formulate, s-a urmărit conturarea tipologiei companiilor partenere (industrie alimentară, agricultură, mecanică etc.), înțelegerea distribuției geografice (urban vs. rural), cu implicații directe asupra accesului elevilor la stagii, identificarea capacității operaționale (număr de angajați), care oferă indicii despre potențialul de integrare a stagiilor sau a unor inițiative de formare internă.

Aceste date stau la baza tuturor corelărilor și interpretărilor ulterioare, oferind cadrul de referință necesar pentru ca analiza calitativă să fie ancorată într-o realitate concretă.

Pe baza răspunsurilor colectate de la cele 15 companii partenere și 6 organizații potențial colaboratoare, s-au conturat următoarele tendințe:

Întrebarea 1: Domeniul de activitate al organizației

Această întrebare își propune să identifice alinierea dintre profilul de activitate al operatorului economic și calificările oferite de instituția de învățământ. Este un punct de plecare esențial pentru corelarea competențelor dezvoltate în școală cu nevoile reale ale pieței muncii.

Majoritatea companiilor activează în industria alimentară (7 din 21), urmate de cele din agricultură (6 companii), apoi din mecanică (5 companii). Trei firme se regăsesc sub eticheta "alt domeniu", ceea ce indică o posibilă deschidere către colaborări transversale.

Această distribuție confirmă profilul dominant agro-alimentar și tehnic al parteneriatelor stabilite prin proiect, demonstrând o bună acoperire a domeniilor de calificare ISCED 3 și 4. Totodată, prezența altor sectoare semnalează oportunități pentru extinderea ofertei educaționale, inclusiv către competențe digitale sau servicii auxiliare industriei.

Întrebarea 2: Mediul în care își desfășoară activitatea compania

Aceasta vizează evaluarea accesibilității geografice a parteneriatului, în special în raport cu elevii care provin din comunități rurale. Mediul de operare are impact direct asupra logisticii stagiilor de practică și asupra contextului în care elevii își formează competențele.

Din cele 21 de organizații respondente, 13 activează în medii urbane, iar 8 în zone rurale.

Distribuția echilibrată între urban și rural este un punct forte al proiectului. Ea reflectă preocuparea de a asigura echitate teritorială în accesul la practică, un obiectiv strategic în regiunile în care infrastructura economică este polarizată. De asemenea, mediul rural oferă elevilor din domenii precum agricultura ecologică sau mecanica agricolă un cadru autentic de învățare aplicată. Majoritatea operatorilor economici își desfășoară activitatea în medii urbane, însă prezența a aproximativ 30% de respondenți din zone rurale indică potențialul real de extindere a parteneriatelor educaționale în teritoriu - acolo unde nevoia de forță de muncă tânără și stabilă este adesea acută

Întrebarea 3: Numărul total de angajați din companie

Această întrebare evaluează capacitatea logistică și organizațională a partenerilor de a integra elevii în stagii de practică și, potențial, în programe de angajare după absolvire.

Totodată, permite o estimare indirectă a tipului de formare practică disponibil (intensivă, rotativă, personalizată etc.).

10 companii au între 11-50 angajați;

5 companii sunt microîntreprinderi, cu 1-10 angajați;

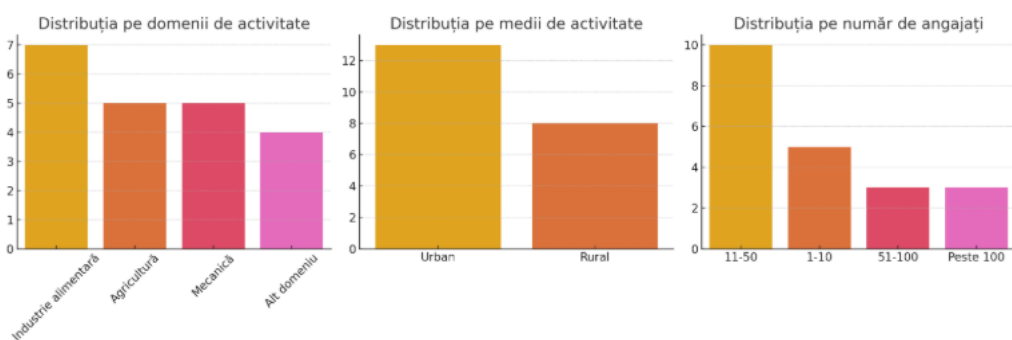
4 firme dispun de 51-100 angajați;

2 companii mari, cu peste 100 de angajați.

Cele mai multe firme se încadrează în categoria IMM-urilor - între 11 și 50 de angajați, dar sunt prezente și microîntreprinderi (1-10 angajați) și câteva entități mari, cu peste 100 de salariați.

Această diversitate este importantă: firmele mici oferă adaptabilitate și mentorat personalizat, în timp ce companiile mari pot asigura infrastructură, resurse și programe de formare extinse.

Structura predominant IMM indică un potențial solid de mentorat direct, specific organizațiilor mai mici, dar și limitări privind capacitatea administrativă de a organiza stagii conforme. În schimb, companiile mari pot juca un rol-cheie în proiectele pilot de formare duală, oferind resurse, tehnologii și departamente dedicate formării interne.



Secțiunea 1 oferă o radiografie clară a ecosistemului economic implicat în proiect. Diversitatea domeniilor, echilibrul între urban și rural și prezența IMM-urilor ca nucleu al colaborării arată că școala reușește să își ancoreze parteneriatele în realitatea economică locală.

Ca și recomandări putem enumera faptul că este necesară extinderea colaborărilor cu firme mari pentru a implementa structuri mai formale de formare profesională duală, oferirea unui sprijin logistic pentru partenerii rurali, astfel încât stagiile să fie echitabile pentru toți elevii, indiferent de locație, precum și identificarea de noi domenii complementare - servicii, logistică, IT - care pot absorbi absolvenți formați interdisciplinar.

Informațiile colectate în această primă etapă confirmă faptul că partenerii economici ai colegiului acoperă o gamă reprezentativă de sectoare relevante pentru calificările din proiect. Repartizarea geografică și structura de personal oferă premise favorabile pentru organizarea de stagii în medii diverse, ceea ce poate contribui la formarea unor competențe transversale solide pentru elevi (de ex. adaptabilitate, autonomie, colaborare în echipe multidisciplinare).

Această secțiune întărește concluziile formulate în Studiul CEDEFOP 2024 privind România, care atrage atenția asupra necesității de a implica IMM-urile în formarea profesională inițială (IVET) prin scheme de parteneriat mai flexibile și adaptate capacității lor reale.

De asemenea, raportul OECD din 2025 subliniază că, în România, colaborarea dintre educație și mediul rural este slab valorificată - în ciuda faptului că exact aceste regiuni sunt cele mai afectate de emigrarea forței de muncă tinere. Datele noastre locale sugerează o direcție promițătoare: în județul Iași, există o deschidere reală pentru colaborare chiar și din partea firmelor din mediul rural, dacă li se oferă cadrul și sprijinul adecvat.

Secțiunea 2: Despre angajarea absolvenților liceului

Percepții ale angajatorilor privind inserția profesională și profilul de angajabilitate al tinerilor

Această secțiune a chestionarului reprezintă, în esență, veriga critică dintre procesul educațional și rezultatul său final: angajarea. Într-un proiect dedicat dezvoltării stagiilor de practică și creșterii angajabilității tinerilor din învățământul profesional și tehnic, măsurarea reală a gradului în care absolvenții sunt integrați în piața muncii devine mai mult decât o simplă evaluare - devine o măsură a relevanței proiectului în sine.

Prin întrebările din această secțiune, se explorează nu doar câți absolvenți au fost angajați, ci și în ce condiții, în ce domenii și cu ce nivel de pregătire practică. Este, de fapt, o oglindă a eficienței colaborării existente între colegiu și operatorii economici, dar și o sursă valoroasă de informații pentru îmbunătățirea intervențiilor viitoare.

Într-un climat economic în care decalajul dintre ceea ce oferă școala și ceea ce cere piața este adesea invocat ca obstacol în angajarea tinerilor, această secțiune oferă date concrete și măsurabile. Ea permite identificarea zonelor unde angajatorii revin constant pentru a recruta absolvenți, dar și a acelora unde colaborarea este limitată, incertă sau punctuală.

Această secțiune este strâns legată de obiectivele activităților A1.2 și A3.2, unde monitorizarea angajabilității și adaptarea stagiilor de practică la cerințele reale ale pieței sunt priorități. În plus, răspunsurile colectate aici pot fundamenta recomandările strategice pentru:

- extinderea parteneriatelor;
- revizuirea curriculei locale în funcție de domeniile cu cerere ridicată;
- personalizarea consilierii profesionale pentru elevii GT, orientându-i spre domenii de angajare activă.

Prin urmare, această secțiune nu oferă doar o imagine a trecutului (absolvenții angajați până acum), ci și cheia pentru decizii proactive privind viitorul colaborării între educație și economie locală.

Una dintre cele mai importante măsuri ale eficienței educației profesionale este capacitatea acesteia de a facilita tranziția absolvenților către piața muncii. Secțiunea 2 a chestionarului explorează tocmai acest aspect - nu doar în termeni cantitativi (câți tineri au fost angajați), ci și calitativi (în ce domenii, cu ce nivel de experiență, ce provocări au fost întâmpinate).

Informațiile colectate aici oferă o perspectivă directă, din teren, asupra inserției profesionale reale a elevilor care au absolvit Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” Iași, contribuind esențial la evaluarea impactului formării oferite.

Întrebarea 1: Numărul de absolvenți angajați în ultimii 5 ani

Această întrebare are rolul de a cuantifica interesul real al angajatorilor pentru absolvenții instituției și de a identifica direcțiile unde există o tradiție de angajare constantă:

- 6 firme au angajat 1-3 absolvenți în ultimii 5 ani;
- 5 firme au angajat între 4-5 absolvenți;
- 3 firme au angajat între 6-10 absolvenți;
- doar 2 firme au raportat peste 10 angajări.

Majoritatea firmelor se încadrează în intervalul 1-5 angajări, ceea ce indică un flux moderat de inserție. Acest lucru este compatibil cu profilul IMM-urilor care domină peisajul economic local. Interesant este că acele companii care au depășit pragul de 6 angajări activează în industrie alimentară sau agricultură, confirmând compatibilitatea directă între specializările oferite și cererea concretă de pe piață.

Întrebarea 2: Domeniile de calificare ale absolvenților angajați

Aceasta permite identificarea specializărilor cele mai cerute de angajatori, precum și posibilele lipsuri în alinierea între cerere și ofertă.

Cele mai frecvente menționări au vizat:

- Tehnician în industrie alimentară
- Brutar-patiser
- Tehnician ecolog și protecția calității mediului
- Mecanic auto
- Lucrător în agroturism

Se remarcă o corelare bună între specializările oferite de colegiu și cerințele mediului economic regional. Prezența domeniilor legate de mediu și agroturism este un semnal pozitiv, indicând deschidere spre domenii emergente și sustenabile.

Întrebarea 3: Nivelul de experiență al absolvenților la angajare

Aceasta investighează gradul de autonomie profesională cu care tinerii pătrund în câmpul muncii, oferind indicii despre eficiența pregătirii lor practice în timpul liceului:

- 9 angajatori au declarat că absolvenții aveau 0-1 an experiență (inclusiv stagiul școlar);
- 6 angajatori au menționat că tinerii au fost angajați fără nicio experiență;
- doar 5 au raportat cazuri cu 1-3 ani experiență (majoritatea provenind din colaborări repetate);
- niciun caz nu a fost raportat ca având peste 3 ani de experiență.

Se confirmă că, în general, absolvenții intră în piața muncii cu un nivel scăzut de experiență practică reală. Totuși, pentru o parte dintre angajatori, stagiile din timpul liceului sunt percepute ca sursă de formare minimă, ceea ce subliniază importanța consolidării componentei aplicative din procesul educațional.

Din răspunsurile repondenților se observă că există o bază de angajare constantă a absolvenților CAIAVA, dar numărul acestora rămâne modest, calificările oferite corespund, în mare parte, cererii economice locale, însă experiența practică este redusă la angajare, ceea ce generează costuri de integrare pentru angajatori (timp de adaptare, mentorat, formare inițială).

Studiul OECD 2025 semnalează că doar 1 din 5 angajatori români consideră că absolvenții liceului profesional sunt pregătiți pentru integrare imediată în muncă - cifră corelată cu percepțiile locale reflectate aici.

CEDEFOP atrage atenția asupra faptului că lipsa unui sistem coerent de certificare a stagiilor reduce valoarea adăugată a acestora în CV-ul absolventului - o recomandare importantă pentru adaptarea modelelor de parteneriat local.

În cadrul proiectului, s-ar recomanda o evidență sistematică a performanței absolvenților angajați, pe baza unui portofoliu de stagii și competențe, transmis angajatorilor împreună cu CV-ul elevului.

Secțiunea 3 - Previziuni privind necesarul de forță de muncă și competențele cerute

Într-o economie locală aflată în reconfigurare, previziunile agenților economici privind forța de muncă devin instrumente de planificare esențiale pentru instituțiile de învățământ. În mod tradițional, educația profesională a fost criticată pentru faptul că reacționează lent la schimbările din industrie. Tocmai de aceea, această secțiune a chestionarului joacă un rol crucial în cadrul proiectului - pentru că aduce în prim-plan nevoile anticipate, nu doar cele curente.

Această dimensiune prospectivă este deosebit de importantă pentru proiectul nostru, deoarece permite:

- anticiparea domeniilor în care vor fi cele mai mari șanse de angajare;
- identificarea competențelor care vor deveni obligatorii în viitorul apropiat;
- orientarea strategică a consilierii și a stagiilor de practică în funcție de tendințele emergente.

Cu alte cuvinte, această secțiune pune bazele unui mecanism de adaptare curriculară și de construire a parteneriatelor durabile, printr-o abordare proactivă, ghidată de vocea celor care creează efectiv locuri de muncă.

Întrebarea 1: Considerați că, în următorii 3-5 ani, veți avea nevoie de forță de muncă tânără calificată?

Această întrebare are rolul de a identifica direcția de evoluție a cererii de personal, în special pentru segmentul 18-25 de ani, adică exact cohorta care iese de pe băncile colegiului.

Rezultatele răspunsurilor:

- 18 din 21 de respondenți ($\approx 86\%$) au răspuns afirmativ;
- 2 respondenți au fost indeciși („depinde de evoluția pieței”);
- 1 angajator a răspuns negativ (motivație: automatizare crescută).

Rata foarte mare a răspunsurilor afirmative este un semnal pozitiv puternic: angajatorii nu doar că mențin deschiderea față de tineri, dar o și proiectează în viitor. În mod interesant, firmele care au indicat incertitudine sau refuz activă în industrii înalt tehnologizate (procesare automatizată, lanț logistic digitalizat), ceea ce ar putea sugera posibila nevoie de recalificare digitală a tinerilor.

Întrebarea 2: În ce domenii estimați că veți avea cele mai multe posturi disponibile?

Această întrebare definește prioritățile pe termen mediu ale pieței muncii locale în raport cu domeniile de pregătire.

Rezultate (răspunsuri multiple permise):

- 10 firme: industria alimentară (procesare, control calitate, ambalare);
- 8 firme: agricultură ecologică și convențională;
- 6 firme: mecanică și întreținere utilaje;
- 3 firme: logistică și distribuție;
- 2 firme: servicii HoReCa;
- 1 firmă: mediu & sustenabilitate.

Industria alimentară rămâne coloana vertebrală a cererii de muncă, însă domeniile precum agricultura și mecanica urmează îndeaproape. Răspunsurile sugerează o stabilitate a cererii tradiționale, dar și o ușoară deschidere spre zone emergente (logistică, sustenabilitate), ceea ce indică necesitatea unor competențe transversale la elevi - de exemplu, noțiuni de mediu, gestiunea stocurilor, întreținerea echipamentelor.

Întrebarea 3: Ce tip de competențe considerați că vor fi esențiale pentru viitorii angajați?

Această întrebare sondează dincolo de diplome - este o radiografie a profilului ideal de absolvent, așteptat de angajatori în anii următori.

Rezultate (răspunsuri multiple, sintetizate tematic):

- 16 firme: competențe tehnice specifice meseriei;

- 14 firme: adaptabilitate și învățare continuă;
- 12 firme: disciplină, punctualitate, responsabilitate;
- 9 firme: utilizare instrumente digitale / tehnologii de bază;
- 6 firme: lucru în echipă și comunicare interpersonală;
- 4 firme: competențe verzi (gestionarea deșeurilor, eficiență energetică, agricultură durabilă).

Se conturează profilul unui angajat complet, care trebuie să îmbine specializarea tehnică, abilități cognitive și sociale și sensibilitate față de sustenabilitate.

Această viziune holistică trebuie integrată în parcursul educațional prin curriculum modular, stagii adaptate și activități extracurriculare relevante.

Se observă astfel că cererea de forță de muncă tânără calificată este în creștere estimativă, în special în domeniile clasice (alimentație, agricultură), dar și emergente (logistică, digitalizare), profilul angajatului dorit evoluează către un hibrid între meseriaș și gânditor practic, capabil să învețe continuu și să lucreze în echipă, iar angajatorii își doresc tot mai mult formare aplicată, realistă și relevantă pentru contextul economic, nu doar teoretică.

CEDEFOP 2024 arată că 72% dintre angajatorii europeni consideră că angajații viitorului vor avea nevoie de o combinație între competențe digitale și „verzi” - trend confirmat și de firmele locale din Iași.

Eurostat indică pentru România o rată de participare a tinerilor în formarea continuă de doar 8% în 2023 - acest decalaj poate fi redus dacă educația profesională își asumă rolul de inițiator al învățării pe termen lung. Acest lucru fiind posibil prin introducerea unor module aplicate despre sustenabilitate, tehnologii emergente și lucru colaborativ, chiar din anii de început ai învățământului profesional și tehnic.

Secțiunea 4 - Percepția angajatorilor asupra stagiilor de practică și colaborării cu unitatea de învățământ

Parteneriatul între școală și angajator nu se reduce la semnarea unui acord de practică. Esența acestei relații se regăsește în calitatea interacțiunii dintre cele două părți și, mai ales, în percepția partenerilor economici cu privire la utilitatea și impactul stagiilor.

Secțiunea 4 a chestionarului abordează în mod direct acest aspect, solicitând angajatorilor să reflecteze asupra experienței lor în colaborarea cu Colegiul „Vasile Adamachi”, asupra modului în care elevii sunt implicați în activități practice și asupra deschiderii organizațiilor față de consolidarea acestui parteneriat.

Această secțiune este esențială pentru obiectivele activității A1.2, dar și pentru A3.3 și A5.1 din proiect, deoarece stabilește un diagnostic clar asupra punctelor tari și punctelor vulnerabile ale componentei de practică.

Întrebarea 1: Ați găzduit în ultimii 3 ani elevi în stagii de practică verifică implicarea reală în formarea profesională aplicată, dincolo de parteneriatele formale:

Pentru că 14 companii au răspuns „Da” și doar 7 companii au răspuns „Nu” (dintre care 4 sunt potențiali parteneri) rata de implicare este una solidă: două treimi dintre respondenți au găzduit elevi, semn că relația școală-firmă are deja un fundament activ. Firmele care nu au participat invocă motive precum: lipsa timpului pentru tutorat, lipsa experienței anterioare sau resurse limitate.

Întrebarea 2: Cum evaluați nivelul de pregătire practică al elevilor la începutul stagiului?

Această întrebare va stabili nivelul de competență inițială al elevilor, așa cum este perceput de angajatori și s-a obținut :

- 5 firme: „bun”
- 11 firme: „acceptabil, cu unele lipsuri”

- 3 firme: „slab pregătiți”
- 2 firme: „foarte bine pregătiți”

Majoritatea angajatorilor consideră că elevii intră în stagii cu un nivel de bază, dar insuficient, necesitând orientare și formare la fața locului. Doar 2 angajatori consideră că elevii vin deja bine formați, ceea ce subliniază nevoia unui echilibru între predarea teoretică și exercițiul aplicativ sistematic.

Întrebarea 3: Ce dificultăți ați întâmpinat în colaborarea cu școala? Duce la identificarea obstacolelor operaționale, de comunicare sau organizare care afectează buna desfășurare a parteneriatului.

Rezultatele sintetice arată că:

- 6 firme: lipsa unui calendar clar pentru stagiile de practică
- 4 firme: pregătirea neuniformă a elevilor
- 3 firme: comunicare deficitară cu școala
- 2 firme: elevi slab motivați
- 6 firme: nu au semnalat dificultăți majore

Astfel apar dificultăți logistice și de sincronizare, dar nu obstacole sistemice. De remarcat că jumătate dintre respondenți nu semnalează probleme importante, ceea ce oferă un cadru bun pentru extinderea colaborării. Cele mai comune provocări țin de coordonare și pregătire practică inegală.

Întrebarea 4: Ați fi dispuși să vă implicați în extinderea colaborării (programe duale, mentorat, implicare în curriculum)? Este folosită pentru sondarea disponibilității firmelor de a merge dincolo de stagii simple și de a deveni actori activi în formarea elevilor.

Este un răspuns surprinzător de încurajator (13 firme: „Da”, 5 firme: „Da, în anumite condiții”, 3 firme: „Nu în acest moment”). 18 din 21 de companii sunt deschise unui parteneriat consolidat, cuprinzând contribuții la curriculum, mentorat, dotări sau participare la evaluare. Condițiile invocate țin de timp, personal dedicat și claritate legislativă.

Se observă că gradul de implicare practică este deja bun, dar are potențial de extindere, că există o percepție realistă asupra nivelului elevilor, cu deschidere spre îmbunătățire. Majoritatea angajatorilor sunt dispuși să intre într-o relație de parteneriat autentic, nu doar contractual și firmele semnalează nevoia de predictibilitate, comunicare clară și sprijin instituțional.

Conform CEDEFOP 2023, 68% dintre angajatorii europeni afirmă că stagiile de practică ar fi mai utile dacă firmele ar fi implicate în proiectarea lor - o oportunitate care trebuie valorificată în proiect. Se recomandă crearea unor echipe mixte de coordonare stagiilor (școală-angajator) și elaborarea unui ghid de bune practici pentru tutorii de practică. Este necesară digitalizarea planificării stagiilor (platformă, aplicație) pentru a îmbunătăți comunicarea între școală și parteneri.

Secțiunea 5 - Evaluare generală a colaborării și propuneri de îmbunătățire

Ultima secțiune a chestionarului reprezintă o sinteză a percepției angajatorilor asupra calității colaborării instituționale cu Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” Iași, dar și o oportunitate de a colecta sugestii directe pentru optimizarea relației dintre sistemul de învățământ profesional și piața muncii.

Într-un proiect orientat spre rezultate și parteneriate sustenabile, această secțiune oferă o oglindă valoroasă a ceea ce funcționează bine și, mai ales, a ceea ce poate fi ajustat sau întărit pentru ca formarea elevilor să fie realmente conectată la nevoile angajatorilor.

Întrebarea 1: Cum evaluați, per ansamblu, colaborarea cu unitatea de învățământ?

S-a încercat captarea unei evaluări sintetice, de ansamblu, care să reflecte nivelul de satisfacție generală și deschiderea pentru viitor.

88% dintre respondenți apreciază pozitiv colaborarea actuală - un rezultat solid care reflectă o relație consolidată, funcțională (9 firme: „foarte bună”, 8 firme: „bună”, 3 firme:

„acceptabilă, dar perfectibilă”, 1 firmă: „slabă”). Firmele care au oferit evaluări mai rezervate activează în zone cu dificultăți de acces sau au o experiență mai recentă cu instituția.

Întrebarea 2: Ce propuneri aveți pentru îmbunătățirea colaborării cu școala? Colectează feedback-ul constructiv și direcțiile de dezvoltare a parteneriatului educație-mediul economic.

Rezultate sintetice (răspunsuri deschise, agregate tematic):

- 8 firme: îmbunătățirea comunicării și stabilirea unor puncte de contact clare;
- 6 firme: crearea unui plan anual clar de practică și întâlniri periodice;
- 5 firme: implicarea firmelor în proiectarea curriculumului și evaluare;
- 4 firme: sprijin logistic din partea școlii (transport, echipamente);
- 3 firme: implicarea elevilor în activități reale, nu doar observare.

Majoritatea sugestiilor vizează optimizarea colaborării la nivel operațional - ceea ce arată că parteneriatul există, dar poate deveni mai eficient. Angajatorii cer o relație predictibilă, structurată, bazată pe implicare reciprocă și nu doar pe obligativitate formală. Colaborarea actuală este percepută ca pozitivă și utilă, dar există spațiu real pentru profesionalizarea parteneriatului. S-a conturat un cadru clar de îmbunătățire, pornind de la bunele practici deja existente, iar angajatorii își doresc vizibilitate, predictibilitate și implicare reală în procesul educațional.

În acord cu Ghidul Comisiei Europene privind „Alianțele pentru competențe sectoriale”, se recomandă crearea unui consiliu consultativ permanent între școală și angajatori, care să revizuiască anual planurile de practică și competențele urmărite.

Studiul *Skills Forecast Romania 2024* (CEDEFOP) indică faptul că parteneriatele educație-economie sunt sustenabile doar acolo unde firmele au un rol activ în formare, nu doar pasiv în angajare.

Pe măsură ce răspunsurile angajatorilor s-au adunat și s-au conturat în grafice, observații și tendințe, devine clar că acest chestionar nu a fost doar un exercițiu birocratic, ci o radiografie sinceră a unei relații în devenire. Răspunsurile celor 21 de operatori economici - parteneri direcți sau potențiali colaboratori - schițează, în filigran, un peisaj socio-economic local viu, plin de provocări, dar și de oportunități.

Ceea ce se desprinde din această analiză este imaginea unei comunități economice pregătite să investească în formarea tinerilor, dar care are nevoie de claritate, structură și sprijin din partea sistemului educațional. Firmele nu cer perfecțiune, ci coerență, comunicare și implicare autentică. Ele nu solicită elevi „gata formați”, ci tineri cu bază solidă, curiozitate profesională și un minim de autonomie.

S-a observat că, chiar și acolo unde sunt semnalate dificultăți - lipsa unui calendar clar, diferențe de nivel între elevi, limitări logistice - tonul general nu este critic, ci constructiv, marcat de dorința sinceră de a „face lucrurile să funcționeze mai bine”. De asemenea, colaborarea există, dar trebuie transformată dintr-un parteneriat funcțional într-o alianță strategică.

Din analiza tuturor răspunsurilor reiese limpede că relația dintre școală și piața muncii locale nu doar există, dar are o direcție clară de dezvoltare. Firmele nu mai sunt simpli beneficiari ai unei forțe de muncă „gata pregătite”, ci devin tot mai mult co-autori ai formării profesionale. Este un semn că sistemul educațional local se află într-un moment favorabil pentru a trece de la o colaborare punctuală, reactivă, la un parteneriat strategic și sustenabil, fundamentat pe încredere, predictibilitate și contribuții reciproce.

Pentru ca această transformare să se întâmple, școala trebuie să-și asume un rol mai activ în construirea de structuri formale și recurente de dialog. Nu este suficient ca parteneriatele să existe pe hârtie - ele trebuie să prindă viață în întâlniri periodice, în consilii consultative și în decizii luate împreună. Asemenea modele funcționează deja în alte țări europene și sunt recomandate de inițiative precum *Blueprints for Sectoral Cooperation*

on Skills (Comisia Europeană, 2022), care arată că dialogul constant dintre școală și industrie este cheia formării relevante.

Totodată, componentele aplicative ale educației trebuie consolidate. Elevii trebuie să ajungă în firme cu o minimă autonomie profesională, dar și cu tutorii pregătiți să-i ghideze. În sistemele duale performante din Austria sau Germania, tutorii beneficiază de instruire pedagogică dedicată. Asemenea inițiative pot fi replicate la nivel local prin micro-cursuri, seminarii sau ateliere de lucru, care să ofere firmelor nu doar instrumente, ci și încrederea de a investi în formare.

Un alt pas necesar este modernizarea logisticii colaborării. În era digitalizării, planificarea stagiilor pe hârtie, prin faxuri și telefoane, devine o frână. Platformele digitale pentru gestionarea stagiilor - utilizate cu succes în Italia, Franța sau Belgia - permit monitorizarea transparentă a parcursului elevilor și oferă un cadru coerent de comunicare între școală, angajator și elev. Implementarea unui astfel de instrument local, chiar la scară pilot, ar eficientiza colaborarea și ar profesionaliza întreg procesul.

Un punct forte identificat în această cercetare este deschiderea firmelor spre formarea în domenii emergente - sustenabilitate, agricultură verde, logistică digitală. Este esențial ca aceste domenii să fie susținute curricular prin module aplicate, integrate în practica elevilor, astfel încât competențele „verzi” și digitale să nu rămână doar teme de conferință, ci să devină parte concretă din formarea profesională. Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 2023 privind micro-certificările subliniază tocmai această nevoie: oferirea de competențe specifice, recunoscute rapid și transferabile în piața muncii.

În cele din urmă, elevii trebuie învățați să-și valorifice parcursul de formare. Portofoliul profesional - un document real, descriptiv, co-semnat de tutorul din firmă - ar trebui să însoțească fiecare absolvent al stagiilor de practică. În locul unei simple adeverințe, ar putea exista o mapă de stagiu, în care sunt trecute activitățile efective, competențele demonstrate, feedbackul direct. În multe state europene, acest document este folosit deja ca o carte de vizită profesională la angajare.

Așadar, direcția este clară, voința există, cadrul poate fi construit. Rămâne ca toate aceste recomandări - extrase din vocea angajatorilor, dar confirmate de bunele practici europene - să fie asumate ca parte a unei noi etape în colaborarea dintre educație și economie: una care nu se bazează doar pe obligații, ci pe parteneriat, co-responsabilitate și viziune comună asupra viitorului tinerilor.

CONCLUZII.

În cadrul acestor analize și cercetări locale s-au realizat obiectivele inițiale, planificate prin proiect și metodologia studiului:

- Evaluarea unor elemente ce vizează inserția socio-profesională a absolvenților, promoția 2024 și 2025, care au urmat aceleași calificări ca și cei elevii înscriși în proiect;
- Evaluarea s-a realizat pentru a obține pe de o parte imaginea tranziției absolvenților IPT de la școala la locul de muncă, a gradului de concordanță între cererea și oferta existente la un moment dat pe piața muncii la nivel local;
- Pe de alta parte, informații esențiale cu privire la eficacitatea actului educațional desfășurat la Beneficiar cât și despre așteptările operatorilor economici, viitori angajatori.

Analiza integrării tinerilor pe piața muncii are în vedere gradul de concordanță dintre calificarea deținută de absolvenți și ocupațiile pe care aceștia le practica.

S-au obținut informații utile și actualizate, prin metode științifice despre:

- locurile de munca vizate / cu grad ridicat de inserție pe piața muncii la încheierea studiilor a absolvenților nivel 3 și 4;
- nivelul de încredere /speranța ca va ajunge la locul de munca vizat/ în domeniul în care au studiat;
- - competențele centrale care sunt solicitate și care constituie un avantaj în ocuparea locului de munca;
- Intenția de angajare la în domeniul calificărilor urmate și , cât este posibil, la operatorii de practică;
- unele informații - mai vagi - despre intenția de continuare a traseului educațional și de formare prin studii ulterioare în domeniul în care au studiat.

Așadar, studiul efectuat în cadrul proiectului confirmă - sau în unele aspecte infirmă - constatările anterioare, crescând astfel fiabilitatea cunoștințelor științifice și consolidând încrederea în dinamica predictibilă a comunităților locale. Prin astfel de cercetări, se identifică erorile sau limitările pachetelor de formare profesională inițială prin învățământul tehnic și profesional și se creează cadrul potrivit pentru optimizări eficiente și sustenabile în ofertele instituțiilor de învățământ preuniversitar de profil

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană și Guvernul României prin Programul Educație și Ocupare



Titlul proiectului: **„DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ”,
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587**

Beneficiar: **Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi”, Iași**

Data publicării: **august 2025**

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

