



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# STUDIUL LOCAL

privind formatorii de învățământ  
profesional și tehnic și calificări  
pentru piața muncii



**„DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCAȚIONALE 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 formatorii de învățământ profesional și tehnic și  
calificări pentru piața muncii**

---

## CAPITOLUL I INTRODUCERE ÎN TEMATICA ȘI METODOLOGIA STUDIULUI

### I.1. CONTEXT

În contextul actual al tranziției către dezvoltare durabilă, cu o economie verde și sustenabilă, formarea profesională inițială din învățământul preuniversitar tehnic, inclusiv cea în sistem dual, joacă un rol esențial în pregătirea forței de muncă pentru ocupațiile și calificările actuale, dar și ale viitorului. Dezvoltarea competențelor profesionale relevante pentru domenii precum energia regenerabilă, agricultura ecologică, managementul resurselor și protecția mediului este crucială pentru susținerea dezvoltării durabile la nivel local, regional și național.

Acest microstudiu are ca scop explorarea rețelei locale de furnizori de educație și formare profesională, precum și a rețelei de potențiali parteneri de practică, punând un accent special pe acele ocupații care contribuie direct la îmbunătățirea dezvoltării durabile. Studiul vizează identificarea resurselor existente, evaluarea nivelului de pregătire pentru integrarea principiilor durabilității în formare și practică, precum și formularea de recomandări pentru întărirea colaborării între actorii locali implicați.

Prin utilizarea unei metodologii mixte - combinând cercetarea documentară, chestionarele, interviurile și observația directă - microstudiul își propune să ofere o imagine de ansamblu actualizată și pertinentă asupra oportunităților și provocărilor din domeniul formării profesionale pentru dezvoltarea durabilă.

Rezultatele acestui demers vor putea sprijini planificarea strategică locală, îmbunătățirea ofertei educaționale și facilitarea tranziției elevilor către o piață a muncii mai verde, mai echitabilă și mai rezilientă.

În 2024, piața muncii din Iași a înregistrat o dinamică pozitivă, aliniindu-se tendințelor naționale. Iași s-a numărat printre orașele cu cele mai multe locuri de muncă disponibile, alături de București, Cluj-Napoca, Brașov și Timișoara. ([www.termene.ro](http://www.termene.ro))

Domenii cu cele mai multe oportunități:

- Retail: A rămas principalul angajator, oferind aproape o treime din totalul locurilor de muncă noi. ([www.wearehr.ro](http://www.wearehr.ro))
- Servicii și Call-Center/BPO: Aceste sectoare au continuat să fie active în recrutare, reflectând nevoia crescută de personal în servicii externalizate. ([www.termene.ro](http://www.termene.ro))
- Turism/HoReCa: A înregistrat o creștere semnificativă, în special datorită recrutărilor pentru sezonul estival. ([www.wearehr.ro](http://www.wearehr.ro))
- Construcții și Industria Alimentară: Deși au existat îngrijorări legate de eliminarea facilităților fiscale, aceste industrii au menținut un volum ridicat de angajări, cu peste 15.000 de locuri de muncă la nivel național. ([www.wearehr.ro](http://www.wearehr.ro))

### Tendințe demografice:

Tinerii cu vârste între 18 și 24 de ani au fost cei mai activi pe piața muncii, reprezentând aproximativ 40% dintre noii candidați și generând 2,8 milioane de aplicări la nivel național. (www.termene.ro)

Evenimente de recrutare:

Pentru a facilita întâlnirea dintre angajatori și candidați, în martie 2024 a avut loc Târgul de Cariere la Palas Mall din Iași, reunind numeroși angajatori și oferind mii de oportunități profesionale. (www.pinmagazine.ro)

În concluzie, piața muncii din Iași în 2024 a fost caracterizată de o ofertă diversificată de locuri de muncă, cu o participare activă atât din partea angajatorilor, cât și a candidaților, în special a tinerilor.

Potrivit Ziarului de Iasi din 13 februarie 2025 în articolul semnat de Alexandru Bresug, Ministerul Muncii declara ca 2024 este anul cu cel mai mare număr de salariați din ultimul deceniu.

### Skill-urile bat studiile

Un studiu recent a arătat că peste 60% dintre angajați vor avea nevoie de formare sau recalificare până în 2027. Privită din perspectiva angajatorilor, aceștia consideră foarte importantă dezvoltarea continuă a angajaților și oferă soluții, dar nu toți o prioritizează. În tabăra cealaltă, candidații și angajații nu sunt percepuți de către angajatori drept flexibili și pare că nu înțeleg că piața muncii se schimbă foarte repede. La întrebarea „Cine trebuie să facă primul pas?”, 85% dintre candidați și angajați cred că angajatorul ar trebui să facă mai mult pentru dezvoltarea lor profesională.

În 2025 e nevoie să se ajungă cât mai repede la un numitor comun și trebuie implementată o cultură a învățării continue, nu doar în multinaționale, ci și în cadrul echipelor mai mici, altfel riscăm ca skill-urile colegilor noștri să nu țină pasul cu schimbările. Între timp, aproximativ 77% dintre respondenți au spus că sunt încrezători în capacitatea lor de a lansa și a conduce o afacere cu succes - iar 39% au spus că tot ce au nevoie pentru a face acest lucru este smartphone-ul lor.

În 2015, la Adunarea Generală a ONU de la New York, a fost adoptat un document istoric - **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**. Acest document își propune, prin cele 17 obiective ale sale, un viitor mai bun, nu doar pentru noi, dar și pentru generațiile viitoare. Structurată pe cei trei piloni ai dezvoltării durabile - economic, social și de mediu - Agenda 2030 a fost adoptată și de România.

Strategia națională pentru dezvoltare durabilă reprezintă contextualizarea Agendei la specificul național. Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă coordonează implementarea acesteia și, implicit, tranziția României către o societate sustenabilă.

## I.2. SCURTĂ PREZENTARE A PIETEI MUNCII - NORD-EST

Regiunea Nord-Est este o zonă în care istoria, cultura și tradiția sunt prezente și completează mediul natural, deosebit de atrăgător. Regiunea Nord-Est este cea mai mare regiune de dezvoltare a României sub aspectul numărului de locuitori și al suprafeței deținute. Aceasta este compusă din următoarele județe: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui. Regiunea Nord-Est este regiunea cu cel mai mare număr de locuitori din România. Conform Institutului Național de Statistică, populația rezidentă a regiunii, în 2022, a fost de 3,2 milioane persoane.

La 01.01.2022, conform Balanței Forței de Muncă, populația ocupată civilă a fost de 965,3 mii persoane, reprezentând 49,3% din resursele de muncă ale regiunii.

Rata șomajului înregistrat la data de 31 martie 2023 a fost de 4,3%, fiind înregistrați 43,4 mii șomeri.

Beneficiind de trei centre universitare în regiune, forța de muncă din Regiunea Nord-Est prezintă un grad înalt de pregătire profesională și un nivel adecvat de educație. Totodată, având o bogată tradiție istorică, culturală și spirituală, regiunea îmbină în mod armonios tradiționalul cu modernul și trecutul cu prezentul, având un potențial deosebit pentru dezvoltarea infrastructurii, a zonelor rurale, a turismului și a resurselor umane. Datorită forței de muncă bine calificate, regiunea este una din cele mai avantajoase zone pentru investiții.

Din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit este de 17,1% în timp ce în servicii este de 51,5%, iar în industrie și construcții este de 31,4%.

Conform datelor statistice ale ANOFM de la finele lunii martie 2023, cei mai importanți angajatori din regiune, după numărul de angajați, sunt: SC Dedeman SRL - Bacău, Spitalul Clinic Județean de Urgență Sf. Spiridon - Iași, Amazon Development Center, SC TEHNOSTRADE SRL, Universitatea Al.I.Cuza - Iași, TRW Airbag Systems SRL, Agricola Internațional SA, SC Borgwarner Romania SRL - Iași, SC Aerostar SA - Bacău, SC Industries Yield SRL - Bacău.

**Surse utilizate:** Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică (Balanța Forței de Muncă), Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației, Comisia Națională de Strategie și Prognoză

### Cadrul Legislativ Național

Legea nr.72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare, reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință. Stimulentul financiar se

acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Ucenicia la locul de muncă are drept scop creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățare și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă pentru locurile de muncă declarate vacante și care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării acestuia (între 6 luni și 3 ani, în funcție de nivelul de calificare pentru care se realizează programul), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul (6 luni pentru calificări de nivel 1; 12 luni pentru calificări de nivel 2; 24 de luni pentru calificări de nivel 3; 36 de luni pentru calificări de nivel 4)

România, țară situată pe ultimul loc sau printre ultimele din Uniunea Europeană la toți indicatorii privind calitatea educației, a reușit performanța ca, în momentul intrării în vigoare a noilor Legi ale educației Deca - Iohannis, să își înrăutățească prestația la toți acești indicatori, după cum relevă [Monitorul Educației și Formării 2024](#), dat publicității de Comisia Europeană. Față de precedentul raport, despre care Edupedu.ro scria în urmă cu un an că plasează România în ipostaza de „lanternă roșie a UE în Educație”, țara reușește rezultate mai slabe pe toată linia, de la educația timpurie la învățământul superior. În consecință, politicile actuale din educație au stabilit o serie de ținte - indicatori pentru perioada următoare:

- **Participarea la educație timpurie** (ținta UE pentru 2030: 96% în 2030)
- **Rata elevilor de clasa a VIII-a cu competențe digitale scăzute** (ținta UE: <5%)
- **Tineri cu vârsta de 15 ani cu competențe scăzute la citire, matematică, științe - PISA** (ținta UE: sub 15% în 2030)
- **Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare pentru populația de 18-24 de ani** (ținta UE: <9% în 2030)
- **Expunerea absolvenților de învățământ profesional la învățarea la locul de muncă** (ținta UE: >60% în 2025)
- **Absolvirea învățământului terțiar în rândul persoanelor de 25-34 de ani** (ținta UE: >45% în 2030)
- **Participarea adulților la activități de învățare** (ținta UE: >45% în 2025)

## Indicatori-cheie

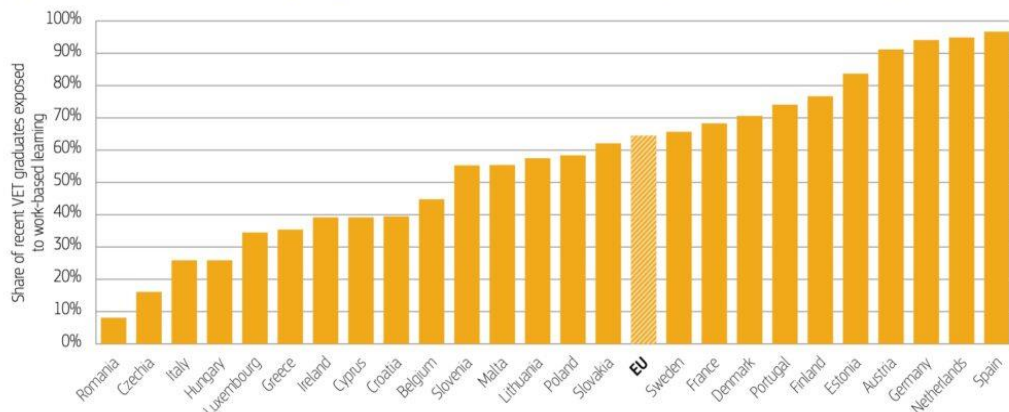
		România		UE		
		2013	2023	2013	2023	
<b>Ținte la nivelul UE</b>		<b>Țintă pentru 2030</b>				
Participarea la educația timpurie (de la vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta pentru înscrierea obligatorie la școala primară) <sup>1</sup>	≥ 96 %	84.1%	74.8% <sup>22</sup>	91.8%	93.1% <sup>22, d</sup>	
Elevii de clasa a opta având competențe digitale scăzute <sup>2</sup>	< 15%	:	:	:	:	
Tineri în vârstă de 15 ani având competențe scăzute la <sup>3</sup> :	Citire	< 15%	37.3% <sup>12,00</sup>	41.7% <sup>22</sup>	18.0% <sup>12</sup>	26.2% <sup>22</sup>
	Matematică	< 15%	40.8% <sup>12</sup>	48.6% <sup>22</sup>	22.1% <sup>12</sup>	29.5% <sup>22</sup>
	Științe	< 15%	37.3% <sup>12</sup>	44.0% <sup>22</sup>	16.8% <sup>12</sup>	24.2% <sup>22</sup>
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (vârsta 18-24 de ani) <sup>4</sup>	< 9 %	17.3%	16.6%	11.8%	9.5%	
Expunerea absolvenților EFP la învățarea la locul de muncă <sup>5</sup>	≥ 60 % (2025)	:	8.1%	:	64.5% <sup>b</sup>	
Absolvirea învățământului terțiar (vârsta 25-34 de ani) <sup>6</sup>	≥ 45 %	24.4%	22.5%	35.1%	43.1%	
Participarea adulților la activitățile de învățare (vârsta 25-64 de ani) <sup>7</sup>	≥ 47 % (2025)	6.9% <sup>11</sup>	19.1% <sup>22, b</sup>	34.4% <sup>11, b</sup>	39.5% <sup>22</sup>	
<b>Alți indicatori contextuali</b>						
Indicator de echitate (puncte procentuale) <sup>8</sup>		:	48.8 <sup>22</sup>	:	24.1 <sup>22</sup>	
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (vârsta 18-24 de ani) <sup>9</sup>	Persoane autohtone	17.4%	16.6%	10.7%	8.2%	
	Persoane născute în UE	:	:	25.0%	21.0%	
	Persoane născute în afara UE	:	:	26.7%	21.6%	
Absolvirea învățământului secundar superior (vârsta 20-24 de ani, ISCED 3-8) <sup>10</sup>		80.3%	81.3%	80.9%	84.1%	
Absolvirea învățământului terțiar (vârsta 25-34 de ani) <sup>13</sup>	Persoane autohtone	24.3%	22.4%	36.4%	44.2%	
	Persoane născute în UE	:	:	31.1%	40.2%	
	Persoane născute în afara UE	:	:	24.6%	37.1%	
Ponderele cadrelor didactice (ISCED 1-3) care au vârsta de cel puțin 55 de ani <sup>14</sup>		19.4% <sup>15</sup>	16.3% <sup>22</sup>	23.4% <sup>15</sup>	24.8% <sup>22</sup>	
Investiții în educație <sup>16</sup>	Cheltuieli publice pentru educație ca procent din PIB	2.8%	3.2% <sup>22</sup>	4.9%	4.7% <sup>22</sup>	
	Cheltuieli publice pentru educație ca pondere din totalul general al cheltuielilor administrațiilor publice	7.8%	8.1% <sup>22</sup>	9.9%	9.5% <sup>22</sup>	

Sursa: Raport de țară - Monitorul Educației și Formării 2024

### Expunerea absolvenților învățământului profesional la învățare prin muncă

Un alt indicator-cheie la nivel european este cel al expunerii absolvenților programelor de educație și formare profesională la învățarea la locul de muncă, pentru care ținta europeană este ca 60% dintre aceștia să aibă asemenea expunere în 2025.

Figure 21. **Work-based learning ranges from less than 10% to nearly 100% of recent VET graduates**



Sursa: Monitorul Educației și Formării 2024

În 2023, la nivelul României, doar 8,1% dintre absolvenți au fost expuși - de opt ori mai puțini decât media europeană (64,5%).

- Iar procentul pentru România este mai mic decât cel înregistrat cu un an înainte (8,4%), în condițiile în care media europeană a crescut peste pragul țintă stabilit pentru anul viitor.

### I.3.METODOLOGIA STUDIULUI

#### A. METODEDE SI INSTRUMENTE PENTRU CULEGEREA DATELOR

Microstudiul ca rezultat al subactivității are ca metodologie pentru organizarea conținuturilor metode și tehnici preponderent din paleta calitativă a cercetărilor sociale:

- ✓ Metodele de culegere a datelor: analiza literaturii de specialitate, analiza documentelor,
- ✓ interviuri calitative și focus grupuri cu elevii ISCED 2-3, inclusiv dual,
- ✓ studii de caz privind bunele practici în domeniu adaptabilității tinerilor la cerințele pieței muncii, focus grupuri și interviuri cu diverși agenți economici.

Instrumentele propuse a se utiliza, nu neapărat în mod integral, ci în funcție de etapa și rezultate obținute sunt: grile de focus-grup, ghiduri de interviuri, instrucțiuni privind selectarea, abordarea persoanelor

interviewate; instrucțiuni privind organizarea focus grupurilor, criterii pentru selecția studiilor de caz, adrese oficiale personalizate care vor fi avizate și semnate de către beneficiar.

### **Analiza documentelor**

În limbajul comun, termenul de "document" reprezintă un act oficial cu ajutorul căruia poate fi probat un fapt, poate fi recunoscut un drept sau poate fi stabilită o obligație. În cercetarea socialului, termenul de "document" este utilizat cu precădere, în sensul său propriu, semnificând un obiect sau un text care transmite o informație. Documentul "sociologic" are o dublă natură, datorată poziției sale intermediare între faptul studiat și cercetător. Conținutul textului este independent de observația care îl constituie în mărturie, dar el nu poate fi considerat un document decât în măsura în care poate fi utilizat ca indiciu de cercetător în cercetarea sa.

Documentele sociale pot fi clasificate după o multitudine de criterii și anume: după natura, conținutul, gradul de încredere în ele, autenticitatea, destinația, vechimea, accesibilitatea lor, etc.

Unii autori, chiar și numai enumerând tipurile de documente, realizează clasificări implicite. Însă elementul lor comun și esențial este acela că oferă informații. Datele culese trebuie să aibă o legătură directă cu proiectul sau programul care urmează a fi analizat. Informația necesară poate fi adunată în mai multe moduri. Un prim pas îl poate constitui revizuirea unor cercetări sau studii realizate anterior. În cazul evaluării unui program pot exista cercetări anterioare care să furnizeze informații legate de programe similare, activități cotidiene și diverse caracteristici ale unui anumit grup de persoane. Alteori nu există asemenea informații. În acest din urmă caz se va apela la alte metode de colectare a datelor consecutiv operațiunilor preliminare de analiză a situației. Uneori evaluările anterioare pot fi utilizate ca surse importante de date. Uneori, pentru comparația dintre prezent și trecut se va recurge la memoria persoanelor implicate sau afectate de diverse intervenții sociale. Un caz particular îl constituie problematica schimbării instituționale. Pentru aprecierea schimbării instituționale se vor căuta indicatori utilizați în anii precedenți privind modul de acțiune al instituțiilor.

Este dificil de definit în avans obiectul investigațiilor. Aceasta presupune de obicei studiul unor documente mai vechi sau discuții cu diferite persoane care pot duce la identificarea schimbărilor și a elementelor constante. O sursă de date necesare pentru realizarea unui studiu de evaluare este cercetarea arhivelor, a datelor provenite din recensăminte și al celorlalte date statistice existente. Este necesară colectarea unui set principal de date cantitative care să se refere la calitatea vieții, nivelul veniturilor, al cheltuielilor etc. la nivel de comunitate. Aceasta mai ales când sunt studiate diferite comunități pentru a asigura comparabilitatea tematică între acestea. Alături de datele obținute prin cercetarea cărților și a articolelor publicate, o atenție deosebită ar trebui acordată informațiilor oferite de lucrările de la

diverse conferințe, de rapoartele tehnice realizate în urma anumitor proiecte, intervenții sau cercetări.

Este extrem de important ca rezultatul analizei documentelor să includă referiri la toate studiile empirice realizate, cu scopul unei abordări comparative privind domeniul, metodele și validitatea evaluării. Analiza documentelor va furniza informații referitoare la probleme și variabile sociale relevante pentru proiectul sau programul respectiv care este în curs de implementare sau în fază de proiectare. Însă, din moment ce fiecare proiect și program este unic, trebuie adunate informații suplimentare despre situația concretă. Pentru fiecare program evaluat vor fi necesare date legate de variabile precum: participarea anterioară sau implicarea prezentă în programe similare, stilul de viață, angajarea, atitudinile, valorile sociale și credințele care caracterizează comunitățile, organizarea socială a acestora, dinamica populației, coordonatele demografice ale comunității și regiunii. Analiza cantitativă a documentelor are avantajul de a fi mai puțin costisitoare în termeni de timp și alte resurse decât sondajele de opinie, dar potențialul de eroare este mai ridicat. Prin utilizarea bazelor de date existente, analistul poate formula modele despre performanța unui program, impactul social potențial la nivelul grupurilor și al comunităților, etc. Informația care contrazice modelul construit, determină revizuirea acestuia, mai ales dacă datele care nu se potrivesc modelului sunt considerate relevante. Analiza documentelor este preferată ca metodă primară de culegere a datelor pentru evaluare. Aceasta datorită virtuților sale privind economia de resurse. Totuși ea este de obicei utilizată împreună cu alte metode, atât cu scopul completării informației, cât și cu scopul examinării validității datelor

### **Interviul - tipuri si interviul semi-structurat**

Este o metoda sau tehnica, funcție de ponderea data în cercetare, ce se bazează pe întrebări puse de un intervievator - după un ghid si protocol - pentru un număr mic de intervievați.

Interviul obliga cercetătorul sa colecteze informația direct de la respondent. Întâlnirile dintre cei 2 pot fi formale sau informale, să urmeze o structură rigidă, ca în cazul chestionarului pentru ancheta sociala, sau sa arate flexibilitate în punerea întrebărilor cu răspuns deschis. Ca urmare interviul poate fi cantitativ sau calitativ sau cate puțin din amândouă. De aici rezultă trei tipuri de interviu, trei tehnici diferite, pe care un cercetător le are la dispoziție: interviuri structurate, semistructurate sau nestructurate.

Interviurile calitative servesc unor scopuri variate, cum ar fi: studiul obiceiurilor si comportamentelor culturale, evaluarea eficienței unui program educațional sau social, documentarea experților, analiza reacțiilor oamenilor la evenimente importante din viața lor, aflarea istorisirilor orale despre evenimente istorice importante sau recrearea poveștilor vieții unor oameni

interesanți sau influenți. Acest tip de interviuri nestructurate sunt tehnici folositoare când studiem o arie necunoscută, fiind o etapă exploratorie înaintea designului chestionarelor cantitative structurate, care ne ajută să determinăm întrebările și categoriile corespunzătoare. Interviurile de acest fel pot fi folosite după ce rezultatele măsurării mai standardizate sunt analizate pentru a dobândi posibilitatea de a înțelege unele rezultate interesante și neașteptate. Cercetătorul poate alege tipul cel mai potrivit, ținând cont de avantajele și dezavantajele fiecărui tip în parte. În afara acestor tipuri de interviuri folosite în cercetarea socială mai există cele profesionale: interviurile profesionale (cum sunt cele folosite pentru obținerea unui loc de muncă) sau interviurile clinice sau terapeutice.

Interviul structurat este cel care se bazează pe un chestionar. Interviul semistrukturat este semiformal, de obicei bazat pe o serie de întrebări predefinite, dar care permite intervievatorului să devieze de la plan ca să pună întrebări relevante potrivite. Interviul nestructurat este folosit de cercetător fără să aibă întrebări închise și cercetătorul nu are o atitudine formală și răspunde la întrebările puse de participanți, permite emoțiilor proprii și sentimentelor să se manifeste în timpul cercetării.

**Regulile esențiale pentru validitatea rezultatelor sunt:**

- Utilizarea întrebărilor potrivite
- construcția eșantionului
- alegerea celor mai relevante tehnici de analiză a datelor.

Întrebările ar trebui să se concentreze pe problemele sociale cu care are legătură proiectul. Trebuie să existe o legătură directă între variabilele cu ajutorul cărora se măsoară impactul și întrebările chestionarului. Numărul și conținutul întrebărilor trebuie să se plezească pe importanța relativă a variabilelor. Accentul trebuie pus pe claritatea formulării întrebărilor. Încă din această etapă, o importanță semnificativă o are influența variabilelor externe. Validitatea concluziilor depinde de măsura în care poate fi anticipată și controlată influența acestora. Claritatea și relevanța întrebărilor, precum și ordinea în care întrebările sunt prezentate poate avea un impact semnificativ asupra validității analizei. Problema variabilelor externe și a oportunității întrebărilor poate fi rezolvată prin pre-testarea instrumentului. În acest context, unii cercetători vorbesc despre procesul de clarificare sau de curățare a instrumentului. Înainte de a începe construcția unui chestionar în vederea utilizării lui pentru evaluarea impactului social al unui proiect sau program, specialistul în științe sociale trebuie să țină cont de două realități: realizarea unor cercetări noi presupune, de regulă, mult timp, și în al doilea rând, este recomandabilă utilizarea cercetărilor anterioare. Studiile cantitative trebuie corelate cu tehnicile inductive de analiză a informației existente, cu analiza informației calitative și cu observația.

Utilizat în cercetările sociologice de doar 17.5% dintre cercetători ca metodă principală, el are supremația ca metodă secundară utilizată în

evaluarea impactului social , fiind apreciat ca metodă predilectă în procesul de aprofundare și clarificare a informației. În utilizarea interviurilor semistructurate, tehnicile de interpretare și vizualizare a datelor pot oferi informații semnificative privind impactul unui anumit program. În anumite cazuri se utilizează poveștile de viață sau documentele care atestă cheltuirea veniturilor, cu scopul de a stabili amplitudinea și combinația strategiilor de existența urmate (și cine le urmează).

### Focus grup

Focus grupurile constituie o forma de cercetare cu scop științific, social sau comercial a opiniei publice. Lucrarea abordează extrem de detaliat și profesionist acest tip de studiu, de la selectarea membrilor și elaborarea întrebărilor din cadrul întrunirilor, până la analiza și prezentarea rezultatelor finale. Autorii alternează pasajele „academice” cu exemple concrete, sfaturi practice și cu desene distractive, care ușurează demersul teoretic. Focus grup - metodă de culegere a datelor în cercetarea calitativă, organizată sun forma unui interviu de grup, condus de un moderator și care este focalizat pe o anumită tematică strict delimitată.

Focus-group-ul și metoda Delphi pot fi considerate ca metode fie complementare, fie alternative analizei documentelor și sondajului de opinie, dar construite pe baza lor. Focus-group-ul și metoda Delphi oferă date robuste din punct de vedere științific.

Focus-group-ul poate implica șase sau mai multe persoane, reprezentative pentru grupul asupra căruia se calculează impactul. În urma discuțiilor pot fi identificate și cuantificate o serie de probleme și tipuri de impact social. Utilizarea acestei tehnici necesită o pregătire specială a celui care moderează discuțiile. El trebuie să fie mai mult decât familiarizat cu metodele și tehnicile de cercetare și mai ales de interviuare. Metoda Delphi utilizează tehnici specifice cercetării etnografice; un eșantion de respondenți este selectat și sunt puse o serie de întrebări într-o primă etapă de interviuri individuale. Cercetătorul compară informațiile, se întoarce la membrii eșantionului și le adresează o serie de întrebări referitoare la discrepanțele între răspunsurile lor din primul val de întrebări. De obicei, această rundă de întrebări lămurește discrepanțele din runda anterioară. Un al treilea val de interviuri confirmă datele plasate în centrul distribuției care pot fi utilizate pentru evaluarea impactului.

Ca și în cazul focus-group-ului, metoda Delphi impune o pregătire specială în tehnici de interviuare pentru cercetător. În practica cecetarilor sociale, focus-group-ul și metoda Delphi sunt rareori utilizate cumulativ. De obicei se recurge fie la una fie la cealaltă. Aceasta are sens, având în vedere faptul că metoda Delphi are anumite caracteristici comune cu focus-group-ul: se adresează unor grupuri relativ restrânse de persoane și explorează

divergența de opinii. Ele sunt utilizate cu precădere ca metodă secundară și terțiară de colectare a informațiilor pentru cercetări cantitative.

## B. METODE DE ANALIZĂ

Microstudiul are în vedere dezvoltarea următoarelor aspecte:

(1) Validarea unor tendințe privind piața muncii;

(2) Micro-analize-diagnostic local privind dinamica și modificările structurale ale pieței muncii;

- politicile folosite pe plan local/zonal pentru formarea tinerilor și calificarea lor pentru a putea intra pe piața muncii și evidențierea riscurilor socio - economice care ar putea afecta integrarea tinerilor în contextul transformărilor tehnologice în vederea îmbunătățirii dezvoltării durabile;

- profilul relației tinerilor ISCED 2-3, inclusiv dual, cu piața muncii (participarea la piața muncii, antreprenoriat, forme atipice de ocupare, competențe, etc.)

- corelarea pregătirii profesionale (competențe) cu cerințele de pe piața forței de muncă;

- identificarea unor potențiali parteneri de practică pentru IPT;

- bune practici privind creșterea adaptabilității tinerilor la cerințele pieței muncii și susținerea inițiativei antreprenoriale a tinerilor prin intermediul lucrului cu tinerii (studiul literaturii de specialitate);

(3) Evidențierea provocărilor pieței muncii în noile conjuncturi (economia verde, îmbătrânire populației, migrația tinerilor);

- evoluția ocupațiilor pe termen mediu și lung;

- ocuparea în procesul inovării;

- ocuparea în mediul rural;

- tendințele de dezvoltare a pieței muncii în perspectiva următorilor 15-20 ani și metodele de susținere a lărgirii sferei de competențe a lucrătorilor tineri cu accent pe ocupațiile ce contribuie la îmbunătățirea dezvoltării durabile;

- oportunitățile și provocările asupra viitorului pieței muncii, ocupării și productivității, precum și a noi forme de adaptare ale tinerilor la transformările pieței muncii (automatizarea, robotizarea și digitalizarea);

Din punct de vedere metodologic, studiul se axează pe metode calitative. Cercetarea calitativă este o abordare utilizată pentru a explora și înțelege fenomenele sociale, comportamentele și experiențele umane. Aceasta se concentrează pe obținerea de date descriptive și interpretative, mai degrabă decât pe măsurarea cantitativă.

Iată câteva dintre cele mai comune metode de cercetare calitativă:

### 1. Interviu semi-structurat

- **Definire:** Interviuurile semi-structurate implică un set de întrebări predefinite, dar permit flexibilitate în explorarea subiectelor de interes. Cercetătorul poate adăuga întrebări suplimentare în funcție de răspunsurile participantului.
- **Utilizare:** Acestea sunt utile pentru a obține perspective profunde asupra experiențelor și opiniilor participanților.

### 2. Focus grupuri

- **Definire:** Focus grupurile implică discuții de grup cu un număr mic de participanți (de obicei 6-10) pe o temă specifică. Un moderator facilitează discuția, încurajând interacțiunea între participanți.
- **Utilizare:** Această metodă este eficientă pentru a explora percepțiile și atitudinile grupurilor sociale.

### 3. Observație participativă

- **Definire:** Cercetătorul se implică în activitățile grupului studiat, observând comportamentele și interacțiunile în contextul lor natural.
- **Utilizare:** Această metodă oferă o înțelegere profundă a dinamicii sociale și a contextului cultural.

### 4. Analiza documentelor

- **Definire:** Aceasta implică examinarea documentelor existente, cum ar fi rapoarte, articole, jurnale sau alte materiale scrise, pentru a extrage informații relevante.
- **Utilizare:** Este utilă pentru a înțelege contextul istoric sau social al unui fenomen.

### 5. Studiul de caz

- **Descriere:** Studiile de caz implică o analiză detaliată a unui singur caz sau a unui număr mic de cazuri, pentru a explora complexitatea și particularitățile acestora.
- **Utilizare:** Această metodă este adesea folosită pentru a înțelege fenomene unice sau rare.

### 6. Metoda etnografică

- **Descriere:** Etnografia implică o cercetare aprofundată a culturilor și comunităților prin observație și interviuri pe termen lung.
- **Utilizare:** Este folosită pentru a explora obiceiurile, valorile și normele sociale ale unui grup.

### 7. Ziare și jurnale

- **Descriere:** Participanții sunt invitați să țină un jurnal sau un diariu în care să își noteze gândurile, sentimentele și experiențele pe o anumită perioadă.

- **Utilizare:** Această metodă oferă o perspectivă personală asupra experiențelor subiective ale participanților.

Fiecare metodă de cercetare calitativă are avantajele și dezavantajele sale, iar alegerea metodei potrivite depinde de obiectivele studiului, de întrebările de cercetare și de contextul specific.

După parcurgerea primei etape COLECTAREA INFORMAȚIILOR/DATELOR, se trece la etapa de redactare și analiza a acestora. Aceasta mai are denumirea și de ANALIZA DE CONȚINUTURI.

### Analiza de conținut

Analiza de conținut se utilizează preponderent în analiza rezultatelor comunicării scrise (a documentelor scrise: scrisori, jurnale, articole de ziar, cărți etc.). Ea poate fi aplicată și în analiza imaginilor sau a produselor activității umane, însă, metoda analizei de conținut s-a dovedit a fi mai adecvată unor documente cu valoare comunicațională complexă din domeniul mass-media, statistici oficiale, legislație, discursuri, literatură, corespondență personală, jurnale. Analiza de conținut este de două tipuri, cantitativă și calitativă. Analiza conținutului a apărut (la sfârșitul secolului al XIX-lea) ca o reacție la modul intuitiv, speculativ și subiectiv al criticii literare. Realizarea unei cercetări pe baza acestei metode - care se vrea a fi obiectivă și sistematică - presupune precizarea unor referințe teoretice și metodologice în raport cu care se face investigarea. Lectura unor documente sociale, numărarea și clasificarea unităților de analiză a conținutului unei comunicări, fără a emite ipoteze și a formula inferențe, nu reprezintă o autentică cercetare științifică. De aceea, pregătirea teoretică a cercetătorului rămâne hotărâtoare.

Unii autori susțin că analiza de conținut este „o tehnică de cercetare pentru descrierea obiectivă, sistematică și cantitativă a conținutului manifest al comunicării”, alții o definesc ca metodă ce se bazează pe „o anumită tehnică sau un ansamblu de tehnici, complementare sau independente, ce constau în simplificarea, explicitarea, sistematizarea și, eventual, digitalizarea (în consecință, descrierea și interpretarea) unui tip de comunicare sau a unui întreg ansamblu”). Prin urmare, aria de aplicabilitate a analizei de conținut este vastă, dar în științele socio-umane este adesea folosită pentru a analiza răspunsurile la întrebările deschise ale chestionarelor, informațiile obținute în urma unui interviu/convorbiri, analiza articolelor din presă, a discursurilor politice, anunțurilor publicitare, a scrisorilor, jurnalelor intime, viselor etc. Finalitatea aplicării acestei metode constă în realizarea unor clasificări, tipologii, condensări, numărări, evidențierea unor indicii etc. cu scopul înțelegerii complexității lumii psihice, sociale, istorice ș.a.m.d. așa cum este exprimată în actele de comunicare dintre indivizi, grupuri și societăți umane.

Redactarea unui studiu implică o structură clară și organizată, care să faciliteze înțelegerea și prezentarea rezultatelor cercetării. Iată pașii esențiali pentru redactarea unui studiu, indiferent de domeniu:

1. Delimitarea finală a titlul studiului

- De regulă, se alege un titlu concis și informativ care să reflecte tema principală a cercetării. În cazul nostru, trebuie să surprindă cât mai precis rezultatul planificat al proiectului.

2. Introducere

- Context: Prezintă contextul și importanța subiectului studiat.
- Problema de cercetare: Definește clar problema sau întrebarea de cercetare.
- Obiectivele studiului: Specifică scopurile cercetării și ce anume îți propui să descoperi sau să demonstrezi.
- Ipoteze: Dacă este cazul, formulează ipotezele pe care le vei testa.

3. Revizuirea literaturii

- Oferă o sinteză a cercetărilor anterioare relevante pentru subiectul tău.
- Identifică lacunele în literatura existentă care justifică necesitatea studiului tău.

4. Metodologie

- Designul studiului: Descrie tipul de studiu (calitativ, cantitativ, mixt).
- Participanți: Detaliază populația țintă, metoda de selecție și numărul de participanți.
- Instrumente: Specifică instrumentele de colectare a datelor (chestionare, interviuri, observații etc.).
- Procedura: Explică pașii urmați în desfășurarea cercetării.
- Analiza datelor: Descrie metodele utilizate pentru analiza datelor colectate.

5. Rezultate

- Prezintă rezultatele obținute într-o formă clară și concisă.
- Utilizează tabele, grafice sau diagrame pentru a ilustra datele, dacă este cazul.
- Fii obiectiv și evită interpretarea rezultatelor în această secțiune.

6. Interpretări

- Interpretează rezultatele în contextul întrebărilor de cercetare și al literaturii existente.
- Discută implicațiile rezultatelor, limitările studiului și posibilele direcții pentru cercetări viitoare.

7. Concluzii

- Rezumă principalele descoperiri ale studiului.

8. Anexe (dacă este cazul) - Se adaugă materiale suplimentare relevante, cum ar fi chestionare, ghiduri de interviu sau date brute distribuite.

### **Surse bibliografice:**

1. BABBIE, Earl, *Practica cercetării sociale*, Editura Polirom, Iași, 2010
2. MIHU, Achim, *Sociologie*, Editura Eikon, Cluj-Napoca, 2008.
3. NEAMȚU, George (coord.), *Tratat de asistență socială*, Ed. A 2-a, Editura Polirom, Iași, 2011;
4. <https://www.anc.edu.ro/statistici-educationale/>
5. [https://www.adrnorddest.ro/wp-content/uploads/2024/11/PDR-Nord-Est-2021-2027\\_noiembrie-2024.pdf](https://www.adrnorddest.ro/wp-content/uploads/2024/11/PDR-Nord-Est-2021-2027_noiembrie-2024.pdf)
6. Planul de Dezvoltare Regionala Nord-Est 2021-2027
7. [http://infraed.ro/wp-content/uploads/2018/10/PRAI-NORD-EST-2016-2025\\_actualiz\\_2018.pdf](http://infraed.ro/wp-content/uploads/2018/10/PRAI-NORD-EST-2016-2025_actualiz_2018.pdf)
8. Planul Regional De Acțiune Pentru Învățământ (PRAI) 2016 - 2025  
Regiunea De Dezvoltare Nord - Est- Actualizare
9. <https://regionordest.ro/pr-nord-est-2021-2027/>
10. [https://regionordest.ro/wp-content/uploads/2024/07/Program-Regional-Nord-Est-2021-2027-vers-2.2\\_ro.pdf](https://regionordest.ro/wp-content/uploads/2024/07/Program-Regional-Nord-Est-2021-2027-vers-2.2_ro.pdf)
11. <https://regionordest.ro/wp-content/uploads/2024/05/Strategia-de-instruire-ADR-NE-21-27.pdf>
12. <http://anfpisdr.gov.ro/w/strategia-de-dezvoltare-a-invatamantului-dual-din-romania/>
13. PAS -ul Colegiului Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi”  
Iași

## **CAPITOLUL II DINAMICA ȘI TENDINȚE PE PIAȚA MUNCII: NOILE OCUPAȚII ȘI IMPACTUL PE PIAȚA MUNCII LOCALĂ**

### **II.1. ANALIZA CALIFICĂRILOR ȘI SPECIALIZĂRILOR RELEVANTE PENTRU IPT**

#### **Context și obiective**

Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” (688 elevi în 5 domenii) derulează un proiect PEO care presupune stagii de practică la agenți economici. Pentru alinierea ofertei educaționale la cerințele actuale ale pieței muncii sunt necesare date clare privind dinamica ocupării, tendințele tehnologice și noile competențe solicitate de angajatori în Iași și întreaga Regiune Nord-Est.

Scopul studiului constă în identificarea noilor ocupații, estimarea cererii de competențe și evaluarea impactului local. Pentru aceasta am realizat analiza datelor statistice (INS, Eurostat), monitorizarea anunțurilor de recrutare (Ejobs, AJOFM), colectarea de informații despre firmele sustenabile și inovatoare, studiul rapoartelor sectoriale (APIMAR, RO.aliment, AgriMedia) și revizuirea politicilor UE (Green Deal, CAP).

Acest studiu analizează evoluțiile recente și perspectivele pieței muncii în domeniile agriculturii și industriei alimentare din județul Iași și Regiunea Nord-Est (RNE), având în vedere tranziția verde și digitală.

Se evidențiază șase tendințe majore:

1. Digitalizarea accelerată a fermelor și unităților de procesare (agricultură de precizie, senzori, AI, robotizare).

2. Cererea în creștere pentru competențe verzi și noi ocupații (operator drone agricol, tehnician agricultură de precizie, specialist sustenabilitate alimentară).

3. Deficit structural de forță de muncă calificată (îmbătrânirea fermierilor, migrația externă).

4. Extinderea parteneriatelor de învățământ dual, susținute de companii inovatoare (AgroConcept, Continental, Titan Machinery).

5. Integrarea economiei circulare și a practicilor zero - waste în industria alimentară locală.

6. Impact economic local: creșterea valorii adăugate în lanțurile scurte, necesitatea adaptării curriculei IPT la competențe digitale-avansate. Recomandările vizează actualizarea calificărilor, extinderea stagiilor de practică și promovarea hub-urilor de inovare.

In acest context, există o dinamică vizibilă în oferta formatorilor de IPT, adaptată la cererea de pe piața muncii. Forma cea mai vizibilă o reprezintă actualizarea calificărilor. Iată câteva exemple de calificări actualizate:

■ Organizator banqueting (hospitality & events).

Cererea locală este alimentată de creșterea turismului de conferință și a evenimentelor corporative în municipiul Iași. Competențe-cheie: management logistic, protocoale F&B sustenabile, software de planificare (EventPro, Opera), limba engleză.

Tendință: cerere pentru roluri emergente de „event sustainability officer“ și „food-waste coordinator“. (sursa: Hotel International Iași, 2025)

■ Tehnician ecolog & protecția calității mediului

Firme de consultanță din Iași - Green Eco Suport, Ecoactive, Carmis - oferă servicii de audit ISO 14001, management deșeuri și raportare ESG pentru peste 60 de clienți locali. De asemenea, Agenția pentru Protecția Mediului Iași și companiile industriale (Continental, Antibiotice) angajează tehnicieni de mediu pentru monitorizarea emisiilor și implementarea cerințelor EU ETS.

Competențe-cheie: prelevare probe, interpretare analize laborator, GIS de mediu, raportare digitală AMIS, legislație de mediu.

Noi ocupații: „ESG data analyst“, „responsabil circularitate“.

■ Tehnician în activități economice

Întreprinderile medii și mari din Iași - Continental (R&D și producție), Antibiotice, Panifcom, Kaufland Logistic Center - solicită personal pentru gestiunea stocurilor, aprovizionare, contabilitate primară și analiză de date operaționale.

Transformarea digitală (ERP, RPA, BI) determină nevoie de competențe în SAP, Power BI și managementul lanțului de aprovizionare cu emisii scăzute. Absolvenții pot accesa trasee profesionale ca „procurement specialist“, „analist costuri“ sau „coordonator logistică verde“.

### Gradul de inserție al absolvenților pe piața muncii

Indicatorii de mai jos ilustrează evoluția ratei de angajare a absolvenților recenți la nivel național (România) și situația tinerilor (15-24 ani) din Regiunea Nord-Est.

Datele provin din Eurostat și platforma EURES (2025).

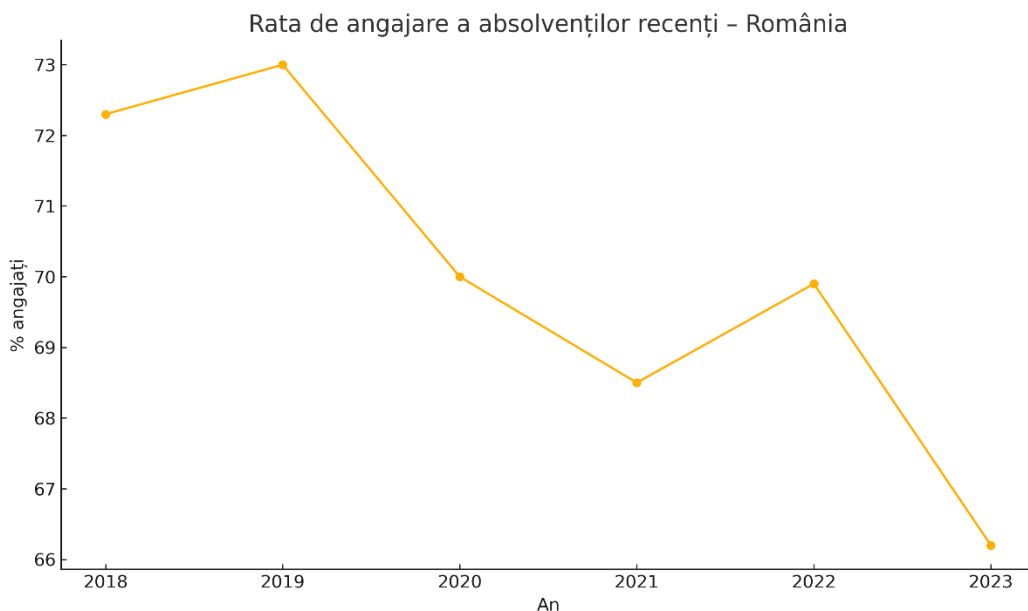


Figura II.1 - Rata de angajare a absolvenților recenți (România).

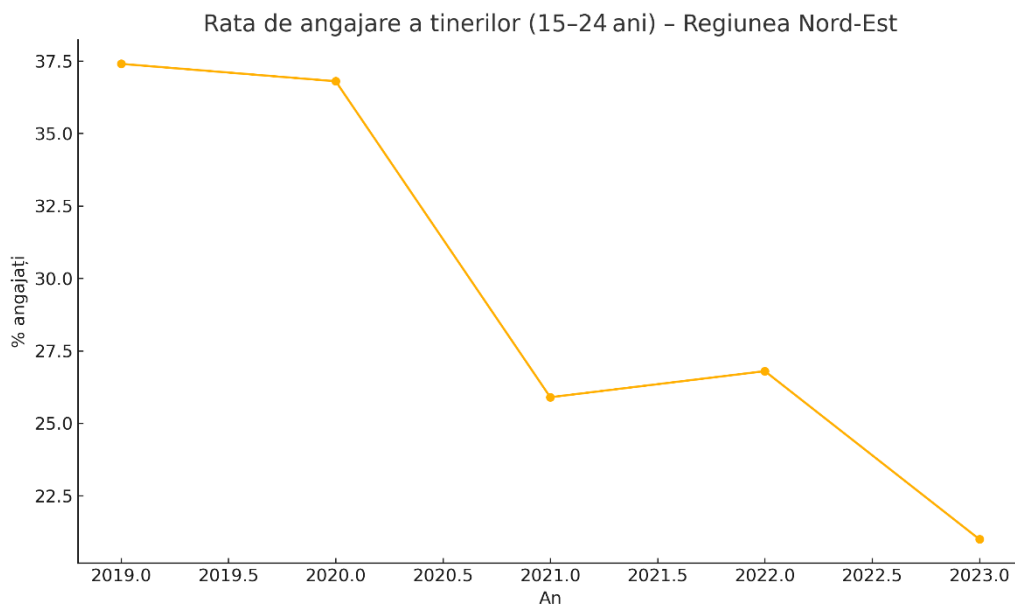


Figura II.2 - Rata de angajare a tinerilor (Nord-Est).

Direcțiile de acțiune mai relevante identificate pentru corelarea cu piața muncii locale: - Adaptarea calificărilor; - Revizuirea curriculei (cu firmele partenere); - Formarea profesorilor în agricultură digitală și sustenabilitate; - Dotarea cu echipamente (dronă, senzori, imprimantă 3D); - Crearea unui incubator școlar pentru inițiative AgriTech; - Monitorizarea inserției absolvenților în ocupații verzi.

### **Inserția absolvenților pe domenii de calificare (regiunea nord-est)**

În 2023, rata de angajare a absolvenților receți a fost 66,2% în România, în timp ce rata de ocupare a tinerilor în Nord-Est s-a situat la 21%, sub media națională pentru tineri (18,7%).

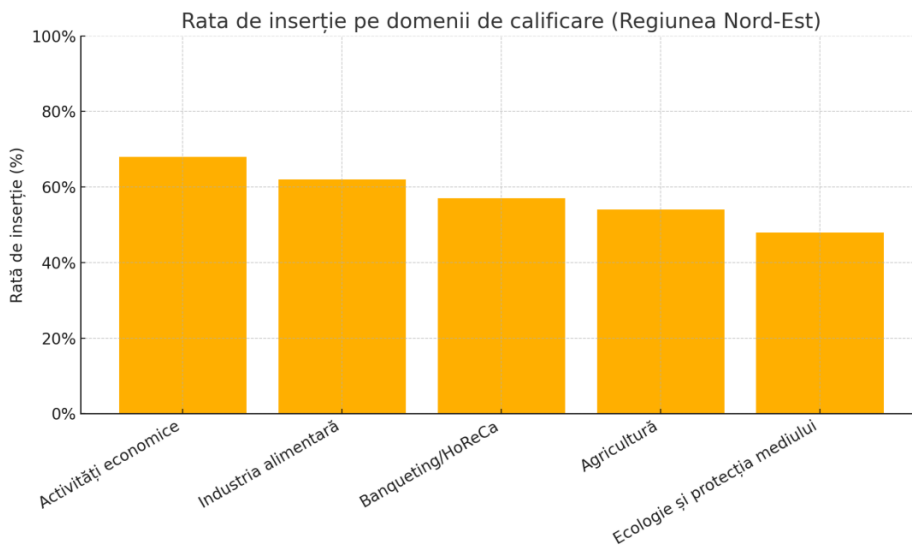


Figura II 3 - Rata de inserție pe domenii de calificare (grafic):

Sursa: date prelucrate din AJOFM Nord-Est (2024), Ejobs T1-T2 2025.

Utilizând date agregate din rapoartele AJOFM Nord-Est (2024) și monitorizarea Ejobs (T1-T2 2025), s-au estimat ratele de angajare pentru absolvenți în primele 12 luni după finalizarea studiilor, pe principalele domenii predate la Colegiul „V. Adamachi”.

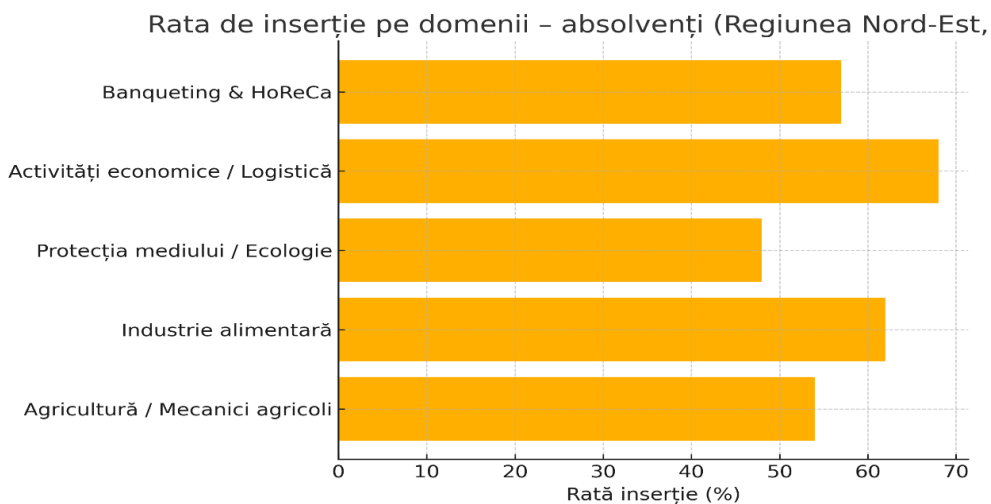


Figura II 2 - Rata de inserție pe domenii de calificare

Cele mai ridicate valori se înregistrează în domeniul activităților economice (68%), urmat de industria alimentară (62%) și banqueting/ HoReCa (57%).

Sectorul agricol are un potențial de creștere (54%), în timp ce ecologia și protecția mediului prezintă încă un nivel mai redus (48%), explicat prin numărul mai mic de posturi dedicate, dar cu tendință de creștere datorită implementării legislației ESG la nivel regional.

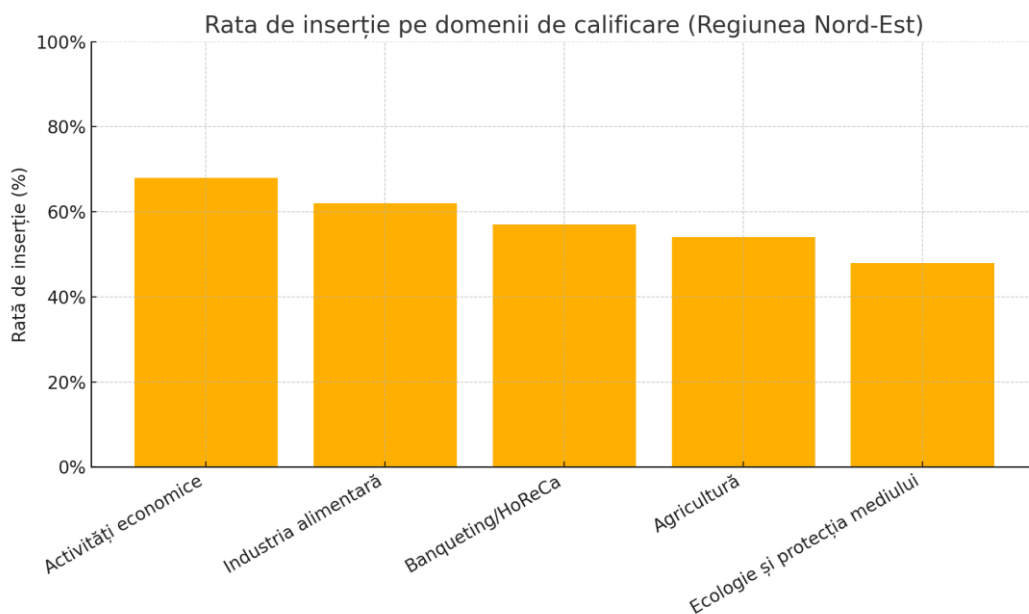


Figura II.3 - Rata de inserție pe domenii de calificare (grafic)

Sursa: date prelucrate din AJOFM Nord-Est (2024), Ejobs T1-T2 2025.

Utilizând date agregate din rapoartele AJOFM Nord-Est (2024) și monitorizarea Ejobs (T1-T2 2025), s-au estimat ratele de angajare pentru absolvenți în primele 12 luni după finalizarea studiilor, pe principalele domenii predate la Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi”.

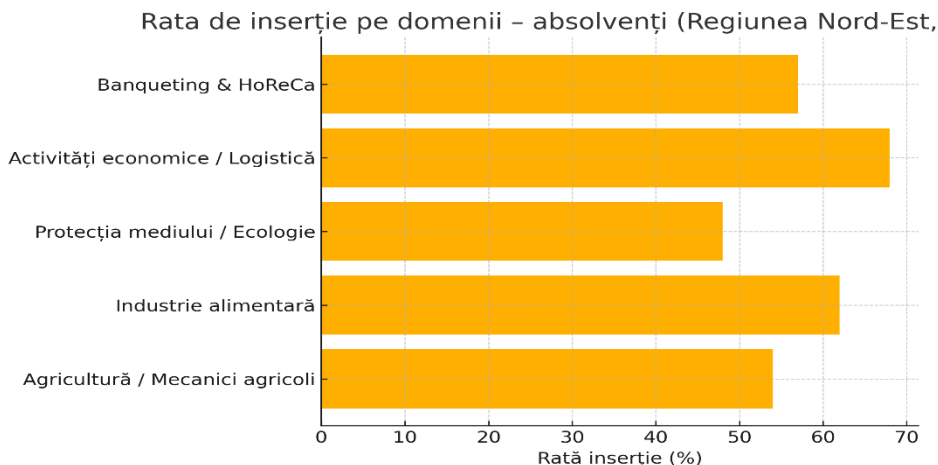


Figura II.4 - Rata de inserție pe domenii de calificare.

Cele mai ridicate valori se înregistrează în domeniul activităților economice (68%), urmat de industria alimentară (62%) și banqueting/HoReCa (57%).

Sectorul agricol are un potențial de creștere (54%), în timp ce ecologia și protecția mediului prezintă încă un nivel mai redus (48%), explicat prin numărul mai mic de posturi dedicate, dar cu tendință de creștere datorită implementării legislației ESG la nivel regional.

#### Surse de documentare:

- INS, Barometrul statistic decembrie 2024.
- AGERPRES, 7 mai 2025 - „România concentrează 23 % din forța de muncă în agricultură în UE”.
- Economica.net, 7 mai 2025 - „România concentrează 23 % din forța de muncă în agricultură a UE”.
- EURES, 2024 - Labour Market Information Romania.
- Eurostat, lfst\_r\_lfe2emprt.
- APIMAR & Agrimedia, 2024 - Implicare în formarea mecanicilor agricoli.
- Agointel.ro, 2024 - Tendințe pe piața utilajelor agricole.
- RO.aliment, 2024 - Automatizare în industria alimentară.
- Ejobs.ro anunțuri „mecanic utilaje” (29 apr. 2025).
- lajob.ro anunțuri „mecanic utilaj” (2 iul. 2025).
- <https://codcor.ro/>.

- [https://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2025/03/SPOS\\_3\\_Viitorul-muncii\\_2025-1.pdf](https://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2025/03/SPOS_3_Viitorul-muncii_2025-1.pdf)
- <https://academiadehr.ro/trenduri-si-tendinte-in-hr-si-piata-muncii-pentru-2025/>

## II. 2. CERERE ȘI COMPETENȚE NOI LA NIVEL LOCAL

### a. Situația actuală a pieței muncii

Populația ocupată a RNE a depășit 1,35 milioane persoane în 2023, dintre care 32 % lucrează în agricultură (INS, Barometrul statistic 2024). Județul Iași concentrează 20,8 % din exploatațiile agriculturii românești și 19 % din suprafața utilizată. Rata de ocupare în RNE a fost 49 % în 2023, cu 5,9 % șomaj (EURES). În agricultură numărul Unităților Anuale de Muncă a crescut cu 1,9 % (2020-2023), însă peste 44 % dintre fermieri au >65 ani, indicând urgența reînnoirii generaționale.

În industria alimentară, robotizarea și lipsa personalului calificat impulsionează cererea pentru profiluri tehnico-digitale: tehnician automatizări, operator linie robotizată, analist date calitate.

### b. Noile ocupații și competențe verzi

- Specialist în agricultură urbană - hidroponie, acvaponie, culturi verticale. COD COR 314 **Tehnicienii în științele vieții și alți specialiști asimilați** îndeplinesc o varietate de sarcini tehnice pentru a susține specialiștii din domeniul științei vieții în activitatea lor de cercetare, dezvoltare, administrare, conservare și protecția muncii, în domenii cum ar fi biologie, botanică, zoologie, biotehnologie și biochimie, agricultură, piscicultură și silvicultură.

- Tehnician IoT pentru agricultură - integrarea sistemelor smart (irigații automate, senzori de sol).

- Responsabil biodiversitate în agroecosisteme - evaluare specii polenizatoare, planuri de conservare.

Lista de mai jos rezumă noile ocupații emergente (clasificare sugerată COR 2025):

- Operator drone agricole - supraveghere culturi și aplicare inputuri localizate. COD COR 6113 ; fermier în horticulură **611301**; lucrător calificat în irigații **611302**

**Agricultorii și lucrătorii calificați în grădinărit, horticulură și pepiniere planifică, organizează și efectuează activități pentru cultivarea și întreținerea arborilor, arbuștilor, florilor și altor plante în parcuri și grădini**

private, precum și pentru producerea de răsaduri, bulbi și semințe sau se ocupă de cultivarea legumelor și florilor prin utilizarea de tehnici de cultivare intensivă, pentru vânzare ori livrare în mod regulat către cumpărătorii cu ridicata, organizații specializate sau în piețe.

- Tehnician agricultură de precizie - calibrare senzori, analiză date IoT.
- Tehnician mentenanță utilaje electrificate - sisteme Tier V, AdBlue, tractoare hibride.

**COD COR 3113 Tehnicienii electricieni și energeticieni** îndeplinesc sarcini cu caracter tehnic care ajută în activitatea de cercetare din domeniul electricității, precum și în domeniul proiectării, fabricării, asamblării, construirii, acționării, întreținerii și reparării echipamentelor electrice, instalațiilor și sistemelor de distribuție

**COD COR 3115 Tehnicienii mecanici** îndeplinesc sarcini cu caracter tehnic care ajută în activitatea de cercetare din domeniul ingineriei mecanice, și în proiectarea, fabricarea, asamblarea, construirea, operarea, întreținerea și repararea mașinilor, componentelor și echipamentului mecanic

Grupă de bază [cod COR 3115](#) are ca subdivizuni un număr total de alte 39 [coduri COR](#) (niveluri de ocupație) derivate din aceasta:

- Data-analyst agroalimentar - integrare GIS, imagistică satelitară, ERP agricol.
- Specialist sustenabilitate alimentară - audit amprentă de carbon, zero-waste.
- Tehnician robotizare industrie alimentară - programare coboti pentru ambalare.

**COD COR 3111 Tehnicienii în domeniul chimiei și fizicii** îndeplinesc sarcini cu caracter tehnic ce ajută la activitatea de cercetare în chimie, fizică, geologie, geofizică, meteorologie și astronomie, precum și la dezvoltarea de aplicații industriale, medicale, militare și alte aplicații practice ale rezultatelor cercetării.

- Manager lanț scurt / logistică verde - optimizare trasee, packaging compostabil.
- Tehnician energie regenerabilă în ferme - fotovoltaic, biogaz.
- Controlor calitate digital - utilizare AI pentru inspecția vizuală a produselor.
- Specialist traceability blockchain - implementare etichete digitale de produs.

**COD COR 3141 Tehnicienii în științele vieții (exclusiv cei din medicină)** asigură suport tehnic specialiștilor din științele vieții prin efectuarea de cercetări, analize și testări ale organismelor vii, precum și prin dezvoltarea și aplicarea de produse și procese care rezultă din activitatea de cercetare, în domenii cum ar fi gestionarea resurselor naturale, protecția mediului înconjurător, biologia plantelor și animalelor, microbiologia, biologia moleculară și a celulelor.

Competențe transversale: competențe digitale (GreenComp), limba engleză tehnică, gândire sistemică, dezvoltare durabilă.

### c. Cererea de competențe - evidențe din recrutare

Inteligența artificială și viitorul muncii necesita atenție din perspectiva dezvoltării sustenabile.

Anul 2025 se conturează ca o perioadă de schimbări și adaptări pe piața muncii, într-un context economic și politic extrem de volatil. Analizând tendințele actuale, putem identifica câteva aspecte clare în ceea ce privește trendurile pentru 2025.

Domeniile fundamentale pentru a obține creștere economică:

- **Tehnologia și IT-ul.** Digitalizarea continuă să redefinească industriile. Profesiile din dezvoltarea software, securitatea cibernetică și inteligența artificială vor atrage cel mai mare interes, reflectând nevoia companiilor de a-și consolida prezența digitală. Un subdomeniu în ascensiune ce merită nominalizat separat este cybersecurity, foarte-foarte important în contextul riscurilor economice și geo-politice în contextul mai larg al importanței protejării activelor digitale.

De asemenea, și companiile non-IT din retail, sănătate și producție vor investi masiv în transformarea digitală.

- **Energie.** Cererea de energie este în creștere dacă se poate din surse de energie regenerabilă verde, dacă nu, din orice sursă. Inginerii, tehnicienii vor fi la mare căutare, susținuți de fonduri europene dedicate schimbărilor climatice. În ciuda provocărilor din domeniul energiei, inclusiv stagnarea adopției mașinilor electrice, sectorul rămâne o prioritate strategică în Europa.

- **Construcții și infrastructură.** Proiectele de modernizare a infrastructurii vor impulsiona cererea pentru muncitori calificați și ingineri. Acest domeniu depinde în mare măsură de fondurile europene, dar deficitul de forță de muncă va continua să fie o problemă.

- **Agricultură și industria alimentară.** Modernizarea agriculturii prin tehnologie, cum ar fi agricultura de precizie, va deschide noi oportunități pentru specialiști în tehnologie, logistică și agronomie.

- **Retail și e-commerce.** Creșterea continuă a comerțului online și tradițional va continua și în 2025, chiar dacă mai reținut. Aceste nevoi vor genera locuri de muncă adiționale în logistică, depozitare, marketing digital și customer service.

Analiza agregată a platformelor Ejobs și lajob.ro (aprilie-iulie 2025) indică:

- 4.068 anunțuri relevante pentru „mecanic utilaje” (agricole/industriale) în Iași și județele limitrofe (Ejobs, 29 apr. 2025).
- 61 anunțuri specifice „mecanic utilaj agricol” (lajob.ro, iulie 2025).
- 128 anunțuri „operator linie procesare” și „tehnician mentenanță automatizări” în industria alimentară.

Companiile cu cea mai mare pondere: Continental Iași (auto), Green Expert, AgroConcept, Titan Machinery, Panifcom.

Prețul mediu al muncii în sector a crescut cu 12 % (2023-2024) datorită deficitului de specialiști.

#### d. Parteneriate de învățământ dual și inovare

Firme potențiale pentru parteneriat dual:

- AgroConcept - New Holland: susține clasa duală mecanic agricol (Miroslava), oferă laborator și tehnologie Agricultură 4.0 (ISOBUS, GPS).
- Titan Machinery: rețea service utilaje inteligente, stagiile includ diagnoză la distanță.
- Continental Iași: laborator 5G, susține mecanici auto prin internship dual (componenta e-mobility).
- Green Expert SRL: service utilaje Valtra; mentenanță sisteme electrice și motoare cu emisii reduse. Acele companii investesc în upskilling și pot co-dezvolta curricula IPT.

#### e. Impact local estimat

Impact economic local estimat:

- Creșterea productivității agricole cu 8-12 % până în 2030 prin adopția agriculturii de precizie și a forței de muncă calificate.
- Reducerea pierderilor din procesare cu 5-7 % prin robotizare și control digital al calității.
- Crearea a aproximativ 1.500 noi locuri de muncă verzi în Iași până în 2030 (scenariu moderat) - operatori drone, tehnicieni PV, data-analyst.
- Cererea de specialiști ESG (**E**-Environmental, **S** - *Social*, **G** - *Governance* - termenul este folosit pentru a descrie **practicile sustenabile și responsabile** ale unei organizații sau companii, în special în raport cu impactul asupra mediului, angajaților, comunității și transparenței decizionale) și auditori de sustenabilitate va crește cu aproximativ +6,8%/an (2025-2030).
- Automatizarea logisticii în lanțurile agroalimentare va urma un trend ascendent, crescând și cu +5,5%/an cererea pentru specialiști ERP și AI operațional.
- Sporirea veniturilor cooperativelor locale prin lanțuri scurte (Țara Mea, Gust de Iași) cu 18 %. Beneficiari vor fi elevii colegiului, fermierii, IMM-urile și instituțiile de cercetare (USV, SCDP).
- Scăderea abandonului școlar cu până la 10-15 % în rândul elevilor care participă la stagii în întreprinderi verzi.
- Creșterea atractivității programelor VET prin dotări digitale moderne și inserție rapidă pe piața muncii.

#### f. Prognoză 2025-2030

România vizează mai multe obiective-cheie până în 2030 în contextul dezvoltării durabile, reflectând angajamentul global sub Agenda 2030 a ONU. Printre acestea se numără:

1. Creșterea ratei de ocupare a forței de muncă la 70% pentru populația cu vârste între 20 și 64 de ani.
2. Reducerea ratei sărăciei cu 25% față de nivelul din 2015, încercând să scoată peste 1,5 milioane de persoane din sărăcie și excluziune socială.
3. Investiții în educație pentru a asigura că peste 33% din populație va obține educație terțiară.
4. Promovarea economiei circulare prin creșterea ratei de reciclare a deșeurilor municipale la 60%.

Aceste ținte reflectă angajamentele de la nivelul UE și sunt integrate în planurile naționale, cum ar fi SNDD 2030, precum și alte documente strategice relevante ((*Guvernul României*, 2020).

Inteligența artificială (IA) este una dintre tehnologiile fundamentale actuale care **transformă profund structura economiei globale**. În multe sectoare, prin aceasta se optimizează procesele, contribuind, astfel, la reducerea costurilor. De asemenea, poate contribui la îmbunătățirea eficienței și mărirea capacității de inovare. Domenii precum sănătatea, transporturile, agricultura și energia beneficiază semnificativ de pe urma adoptării rapide a tehnologiilor bazate pe IA, iar aceste schimbări au un impact major asupra productivității și sustenabilității economice și ecologice.

**Sectoarele economice prioritate** pentru introducerea IA sunt sănătatea, transporturile, agricultura și energia. IA va necesita recalificarea forței de muncă, deoarece, bineînțeles, multe dintre competențele tradiționale nu vor mai putea fi suficiente. Astfel, este crucial ca forța de muncă să dezvolte noi abilități tehnologice și digitale pentru a face față provocărilor.

#### **Sustenabilitatea energetică și IA.**

IA joacă un rol esențial în gestionarea și optimizarea consumului de energie, contribuind astfel la reducerea emisiilor de carbon. Algoritmii IA sunt utilizați în gestionarea rețelelor de energie inteligentă (*smart grids*), permițând, astfel, optimizarea consumului și producției de energie. În plus, ajută la integrarea energiei regenerabile în rețelele energetice, optimizând distribuția și stocarea energiei electrice, ceea ce facilitează tranziția către surse de energie curate (Comisia Europeană, 2021f).

**Impactul IA asupra agriculturii.** Agricultura beneficiază și ea, în mod semnificativ, de utilizarea IA prin folosirea tehnologiilor de monitorizare a culturilor și solului, optimizarea irigațiilor și gestionarea mai eficientă a resurselor naturale, contribuind la creșterea productivității și la diminuarea impactului asupra mediului (Comisia Europeană, 2021f).

Algoritmii IA contribuie la detectarea timpurie a bolilor și la identificarea condițiilor optime pentru cultivarea diferitelor plante. Aceste soluții nu doar

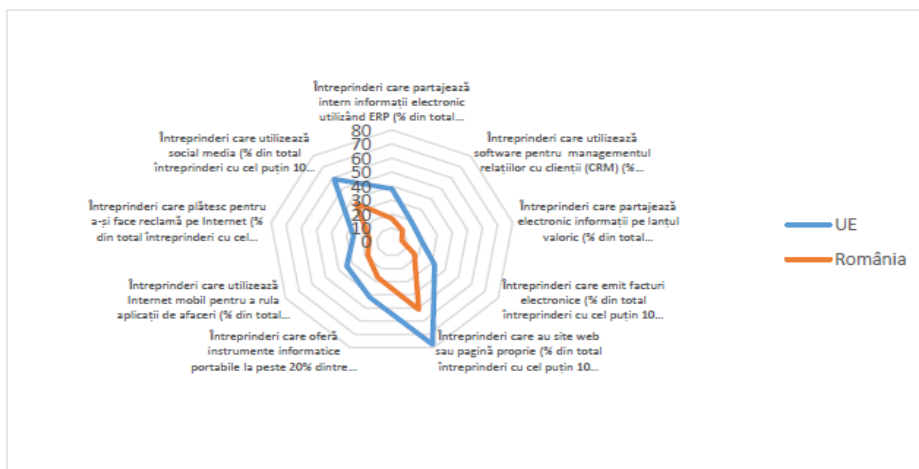
că îmbunătățesc randamentul agricol, dar reduc, totodată, și utilizarea pesticidelor și a îngrășămintelor, contribuind la o agricultură mai durabilă și ecologică, precum și la reducerea costurilor de producție (McKinsey & Company, 2021).

IA sprijină agricultura de precizie, un sector emergent care permite monitorizarea continuă a condițiilor de creștere a plantelor prin utilizarea senzorilor și a dronelor. Astfel, fermierii pot lua decizii mai informate și mai rapide în ceea ce privește utilizarea resurselor și gestionarea culturilor.

**Utilizarea IA în decarbonizarea industriei.** IA accelerează acest proces prin identificarea soluțiilor eficiente pentru reducerea emisiilor de carbon și a consumului de energie. Algoritmii IA pot analiza datele de producție în timp real și pot sugera modificări în procesele industriale pentru a minimiza risipa de energie. În același timp, IA este folosită pentru a dezvolta noi tehnologii și materiale care să fie mai eficiente din punct de vedere energetic și mai prietenoase cu mediul (JRC Publications, 2021).

### Competențele digitale în România

Conform datelor urmărite de Eurostat și DESI 2022, România se situează cu mult sub media UE în ceea ce privește *competențele digitale pentru cetățeni și pentru forța de muncă*, cu un decalaj deosebit de mare în ceea ce privește competențele digitale de bază (28% față de 54% - media UE). România și-a asumat, pentru anul 2030, un obiectiv de 50% față de obiectivul UE de 80%. *Acest aspect reduce viteza de digitalizare a companiilor*  
*Integrarea tehnologiilor digitale la nivelul mediului de afaceri din România este destul de redusă și nesatisfăcătoare la nivel comparativ cu mediile europene actuale și țintele preconizate pentru anul 2030* (MCID, ADR, 2023;



Sursa: Adaptare după datele oferite de Comisia Europeană, 2022.

Figura II.5 Profilul mediului de afaceri din România referitor la utilizarea tehnologiilor digitale comparativ cu media UE (date pentru ultimul an disponibil)

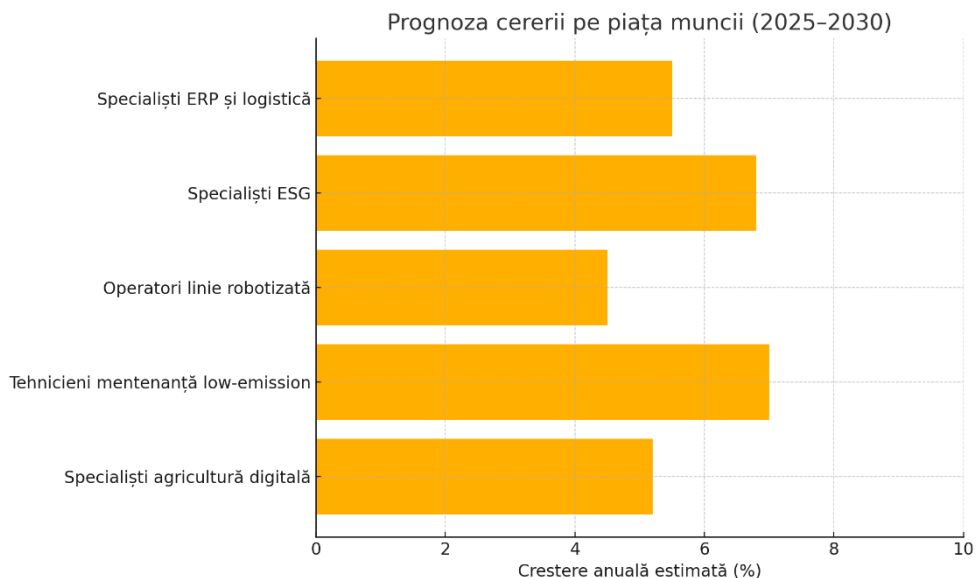


Figura II.6 - Proгноza cererii pe piața muncii (2025-2030)

Sursa: estimări proprii pe baza INS, Eurostat, Green Deal și CAP.

Conform scenariului elaborat pe baza datelor INS și Eurostat:

- Cererea de specialiști agricultură digitală va crește în medie cu 5,2 %/an (2025-2030).
- Cererea de tehnicienii mentenanță utilaje „low-emission” - creștere 7 %/an.
- Cererea de operatori linie robotizată în industria alimentară - +4,5 %/an.

Factorii motori: Politica Agricolă Comună 2027, Green Deal, automatizarea lanțurilor de procesare.

### g. Recomandări

1. Actualizarea calificărilor IPT - includerea modulelor de agricultură de precizie, management date, mentenanță vehicule electrificate.
2. Laboratoare verzi - achiziție drone, senzori, imprimante 3D pentru prototipuri de ambalaje compostabile.
3. Extinderea parteneriatelor - semnarea acordurilor cu APIMAR și Continental pentru susținere logistică și burse.
4. Hub de inovare agroalimentară - creare cluster educație-cercetare-business la Transagropolis (Lețcani) pentru stagii integrate.
5. Stimularea antreprenoriatului - incubator FoodTech & AgriTech cu micro-granturi pentru absolvenți.

### h. Concluzii

Piața muncii din Iași și Regiunea Nord-Est intră într-o fază de transformare accelerată. Integrarea competențelor verzi și digitale în formarea profesională va determina competitivitatea sectorului agro-alimentar regional. Prin proiectele derulate colegiul are oportunitatea de a forma o generație de tehnicieni capabili să susțină tranziția către o economie verde și digitală.

## **II.3. OFERTA LOCALĂ PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ ÎN CALIFICĂRI DE NIVEL 3 ȘI 4**

Conform datelor furnizate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Iași și Planului Regional de Acțiune pentru Învățământul Profesional și Tehnic (PRAIPT) Regiunea Nord-Est, există o corespondență directă între calificările oferite de Colegiul „Vasile Adamachi” și nevoile identificate pe piața muncii:

Denumire specializare/ calificare	Nivel (EQF)	Ocupații vizate	Tendința pieței locale
Tehnician în agricultură ecologică	4	Tehnician agronom, fermier ecologic	Creștere moderată, încurajată de subvenții și cererea pentru produse bio
Tehnician analize produse alimentare	4	Laborant, controlor calitate	Cerere stabilă în industria alimentară și retail

Tehnician ecolog și protecția mediului	4	Inspector mediu, tehnician ecolog	Cerere în creștere datorită reglementărilor de mediu
Tehnician în activități economice	4	Agent comercial, contabil primar	Cerere constantă în IMM-uri și retail
Organizator banqueting	4	Organizator evenimente, coordonator catering	Cerere sezonieră și în dezvoltare în turism și HoReCa
Mecanic auto	3	Mecanic întreținere, tehnician service	Cerere ridicată în urban și periurban
Mecanic agricol	3	Operator utilaje agricole, mecanic întreținere	Cerere crescută în fermele medii și mari
Brutar-patiser-preparator	3	Patiser, cofetar, brutar	Cerere constantă în panificație și gastronomie
Horticultor	3	Lucrător în sere, peisagist	Cerere locală în ferme, parcuri, spații verzi

În județul Iași și în regiunea de Nord-Est, ocupațiile cele mai frecvente pentru nivelurile 3 și 4 sunt cele din domeniile auto, agricol, alimentar și economic, unde angajatorii solicită forță de muncă calificată, capabilă să se adapteze rapid cerințelor tehnologice și să dețină experiență practică.

Concluzie intermediară: Calificările de nivel 3 și 4 oferite de colegiu sunt nu doar conforme cu standardele educaționale naționale, dar și corelate în mod direct cu oportunitățile locale de angajare. Acest fapt contribuie semnificativ la reducerea abandonului școlar, la creșterea șanselor de angajare imediată și la dezvoltarea durabilă a comunității locale.

**Prezentam mai jos specializările și calificările oferite în județul Iași în învățământul profesional, tehnic și dual, care contribuie direct la dezvoltarea durabilă, respectând cele 3 componente majore: ecologică, economică și socială.**

Rețeaua locală de învățământ profesional și tehnic, prezentat ca material autonom, enumeră toate instituțiile implicate la nivelul județului Iași.

**Pentru domeniul Protecția mediului și agricultură sustenabilă:**

1. Tehnician ecolog și protecția calității mediului.

Acesta urmărește: monitorizarea factorilor de mediu, evaluarea impactului asupra mediului, participare la programe de reciclare, reutilizare, economie circulară.

2. Tehnician în agricultură ecologică

Vizează promovarea agriculturii durabile, utilizarea de practici agricole prietenoase cu mediul și protecția biodiversității

3. Mecanic agricol / Tehnician agronom

Utilizează tehnologii moderne cu impact redus asupra mediului, asigură mentenanță echipamente agricole eco-eficiente.

Pentru domeniul: Energie verde, mecatronică, automatizări eficiente energetic

4. Tehnician în instalații electrice (cu module pentru energii regenerabile)

Activitățile pentru care sunt abilitați aceștia sunt: instalare panouri fotovoltaice sisteme de eficiență energetică pentru clădiri, realizarea de instalații electrice inteligente.

5. Tehnician mecatronist / Operator CNC (în sisteme eficiente energetic) urmărește optimizarea proceselor industriale pentru reducerea consumului de resurse, proiectare de soluții mecatronice eco-friendly.

6. Tehnician electromecanic / Tehnician automatist va avea competențe în utilizare de echipamente și procese eficiente energetic.

Pentru Domeniul: Transporturi ecologice și logistică verde

7. Tehnician transporturi se ocupă cu planificare logistică eficientă, optimizare rutelor pentru reducerea amprentei de carbon, utilizează vehiculelor electrice sau hibride.

**In Domeniul: Turism și alimentație responsabilă**

8. Tehnician în turism promovează turismul sustenabil și dezvoltarea de produse turistice eco-responsabile

9. Bucătar/ Cofetar-patiser utilizează produse locale și ecologice și manageriază eficient deșeurile alimentare.

**În Domeniul: Construcții verzi și instalații inteligente**

10. Tehnician în construcții și lucrări publice proiectează construcții eficiente energetic, utilizează materialelor eco-friendly.

11. Tehnician în instalații pentru construcții realizează sisteme de ventilație și climatizare eficiente energetic, caută soluții pentru reciclarea apelor uzate, economisire apă și energie.

**Centralizare calificări durabile și unități de învățământ din județul Iași**

Calificare profesională	Domeniu principal	Nivel	Tip învățământ	Contribuție la dezvoltarea durabilă	Unități de învățământ
Electrician auto	Electric	3	Profesional	Promovarea transportului ecologic și eficient energetic	Liceul Tehnologic de Mecatronică și Automatizări Iași
Electrician exploatare joasă tensiune	Electric	3	Dual	Instalarea de sisteme electrice eficiente energetic	Liceul Tehnologic de Mecatronică și Automatizări Iași
Electromecanic instalații și aparatură de bord aeronave	Electromecanică	3	Dual	Mentenanță eficientă energetic în aviație	Colegiul Tehnic „Mihail Sturdza” Iași
Frigotehnist	Electromecanică	3	Dual	Eficiență energetică în sistemele de climatizare și refrigerare	Liceul Tehnologic de Mecatronică și Automatizări Iași
Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze	Construcții, instalații și lucrări publice	3	Dual	Instalarea de sisteme eficiente energetic și utilizarea resurselor regenerabile	Colegiul Tehnic „Mihail Sturdza” Iași

Lăcătuș mecanic prestări servicii	Mecanică	3	Dual	Reparații și întreținere pentru prelungirea duratei de viață a echipamentelor	Colegiul Tehnic „Mihail Sturdza” Iași
Mecanic auto	Mecanică	3	Profesional	Întreținerea vehiculelor pentru reducerea emisiilor poluante	Colegiul Tehnic „Mihail Sturdza” Iași Liceul Tehnologic „Petru Rareș” Târgu Frumos
Operator industria de medicamente și produse cosmetice	Chimie industrială	3	Dual	Producție responsabilă în industria farmaceutică și cosmetică	Liceul Tehnologic „Petru Poni” Iași
Operator la mașini cu comandă numerică (CNC)	Mecanică	3	Dual	Tehnologii de fabricație cu consum redus de resurse	Colegiul Tehnic „Gheorghe Asachi” Iași Colegiul Tehnic „Mihail Sturdza” Iași
Sudor	Mecanică	3	Profesional	Tehnici de sudură eficiente energetic și cu impact redus asupra mediului	Liceul Tehnologic „Petru Rareș” Târgu Frumos
Tehnician analize produse alimentare	Industria alimentară	4	Tehnic	Asigurarea calității și siguranței alimentare	Liceul Tehnologic „Petru Poni” Iași
Tehnician chimist de laborator	Chimie industrială	4	Tehnic	Analize de mediu și controlul poluanților	Liceul Tehnologic „Petru Poni” Iași

Tehnician ecolog și protecția calității mediului	Protecția mediului	4	Tehnic	Monitorizarea și protejarea mediului, reducerea poluării	Liceul Tehnologic „Petru Poni” Iași
Tehnician în construcții și lucrări publice	Construcții și lucrări publice	4	Tehnic	Dezvoltarea infrastructurii sustenabile și utilizarea materialelor ecologice	Liceul Tehnologic de Transporturi și Construcții Iași
Tehnician în gastronomie	Turism și alimentație	4	Tehnic	Promovarea alimentației sănătoase și utilizarea resurselor locale	Liceul Tehnologic Economic de Turism Iași
Tehnician în industria alimentară	Industria alimentară	4	Tehnic	Promovarea producției alimentare sustenabile	Liceul Tehnologic „Petru Poni” Iași
Tehnician în instalații pentru construcții	Construcții și lucrări publice	4	Tehnic	Implementarea sistemelor de economisire a energiei și resurselor în clădiri	Liceul Tehnologic de Transporturi și Construcții Iași
Tinichigiu vopsitor auto	Mecanică	3	Profesional	Recondiționarea vehiculelor pentru prelungirea duratei de viață și reducerea deșeurilor	Liceul Tehnologic „Petru Rareș” Târgu Frumos

Microstudiul are ca document anexa broșura Rețeaua locală de învățământ profesional și tehnic la nivelul județului Iași.

## Capitolul III. CONSTRUCȚII PENTRU ÎNVĂȚAREA PRIN STAGII DE PRACTICĂ

### III.1. FORMAREA DE COMPETENȚE PRIN ÎNVĂȚAREA PRACTICĂ

#### Procesul de învățare. Învățarea în școală

Învățarea este o formă fundamentală de activitate umană și presupune o relație a individului cu mediul. Jocul, principala activitate a copilului, este o formă specifică și extrem de complexă de învățare, care duce la elaborarea de noi comportamente, constituie modalități din ce în ce mai adecvate de răspuns la solicitările externe, comportamente dobândite pe cale individuală și pe baza exersării.

Învățarea școlară produce modificări în comportamentul elevilor ca urmare a organizării pedagogice, a experiențelor de cunoaștere, de acțiune și afectiv - motivaționale. Învățarea este supusă rigorii și controlului sistematic al cadrului didactic. Învățarea poate fi analizată ca proces, produs sau ca funcție de anumiți factori, anumite condiții. Spunem că învățarea este un proces deoarece este o activitate care se derulează în timp, produce o suită de transformări care se realizează în plan cognitiv, afectiv, psihomotor. Este o înaintare progresivă sau în spirală pe calea cunoașterii, ducând la dezvoltarea unor însușiri esențiale ale ființei umane.

Modificând comportamentul, învățarea este condiționată de experiența nouă pe care o trăiește sau o dobândește la un moment dat cel ce învață. Succesul învățării constă în angajarea totală a elevului în procesul de învățare prin trăirea experienței date.

De exemplu, lectura unei cărți ori ascultarea unei lecții nu înseamnă învățare dacă nu captează interesul și atenția elevului. Numai o experiență trăită cu intensitate este în măsură să declanșeze o nouă experiență capabilă să genereze învățarea temeinică.

Întreaga învățare are un caracter pregătitor pentru muncă și viață, pentru integrarea subiectului în activitatea social - profesională mai târziu. O primă verigă a modelului învățării o reprezintă formarea la subiectul care învață a pregătirii motivaționale și intelectuale pentru învățare. Pregătirea motivațională depinde de multe condiții: gradul de evoluție motivațională, nivelul dezvoltării psihice, gradul dezvoltării intelectuale.

Evoluția în vârstă nu maturizează motivația, la fel cum o învățare motivată poate să apară și la subiecții de vârste mici. În învățarea complexă, orice acțiune sau activitate de învățare este o verigă dintr-un lanț de acțiuni și deci motivația inițială a învățăturii, concretizată în activitatea motivațională, se suprapune motivației de întărire.

Activitatea motivațională contribuie la pregătirea pentru acțiune a celorlalte comportamente psihice. Subiectul va declara mecanismul

autoprotejării afective spre asociere la ceea ce își propune să realizeze, nivelul așteptării.

Învățarea rămâne însă un proces de autocontrol și autoreglare, dependent de asimilarea și interpretarea informațiilor atât pe parcursul secvențelor de învățare, cât și la finalizarea activității în ansamblu. Respectarea acestor condiții acoperă eficiența actului învățării.

O dată cu învățarea de concepte, reguli, operații intelectuale, învățare senzorio - motorie, elevul este supus unui proces de învățare socială, ceea ce presupune însușirea unui comportament adecvat cerințelor exterioare ale mediului și societății și unor atitudini corecte în viața socială astfel încât, odată formate, tânărul să aibă o personalitate care să-i permită să se integreze în societate.

Învățătura socială se realizează acasă, în grupul de prieteni, și are la bază educația morală care induce subiectului un comportament adecvat.

Pentru unii copii, a fi școlar reprezintă o grea încercare: programă încărcată, teme cu duimul, stres. Mediul școlar diferă considerabil de cel familial, din care provine copilul: orare ferme, învățare zilnică, un colectiv de copii cu comportamente variate etc. Totul implică solicitări și asumare de responsabilități; trebuie însușite roluri și statute diferite de cele de acasă. De aceea copilul prea dependent de familie se adaptează greu și uneori drumul său este mai anevoios și mai stresant decât al celorlalți.

Elevul trebuie să aibă capacitatea de a se supune unor norme, reguli, să-și formeze unele deprinderi de comportare civilizată, o anumită independență comportamentală și afectivă.

Copilul dependent nu este capabil să se afirme prin procesul de învățare, de multe ori nereușind nici măcar să se implice în acest proces, fără a discerne ceea ce este important pentru el.

Din cauza lipsei de încredere, el intră într-o stare de panică și anxietate ori de câte ori îi sunt retrase suportul extern și ajutorul. Mai mult, lipsa încrederii în sine poate determina formarea unei imagini greșite despre copil, datorită modului său de a reacționa - devine mai lent când dorește să realizeze o sarcină nouă sau, pur și simplu, renunță atunci când aceasta este mai dificilă. Diminuarea atenției față de sarcinile școlare și tendința de a căuta ajutor extern pot fi însoțite, atunci când subiectul este mai dificil, de tendința de a da vina pe ceilalți pentru propriul insucces.

Neîncrederea în sine reprezintă unul dintre factorii cei mai importanți ai eșecului școlar.

Independența în acțiune nu apare în mod spontan. În consecință, adulții nu trebuie să se cufunde într-o așteptare pasivă și nici să persevereze în ignorarea nevoii de ajutor, de sprijin resimțite de copil. Primul pas pe care orice adult trebuie să-l parcurgă în relația sa cu copilul dependent este de a-l face să se simtă în siguranță, de a-l ajuta să abordeze sarcinile de învățare. În această etapă trebuie să-i oferim copilului spre rezolvare sarcini cu posibilități

limitate de alegere, pentru a-i forma sentimentul de persoană ce poate acționa fără suport extern.

Pe parcursul interacțiunii cu copilul/tânărul, un loc deosebit de important îl deține aprobarea socială, care are menirea motivării, a dinamizării, a desprinderii lui de ceilalți în procesul realizării independente a unor acțiuni cu semnificație pentru sine. Recompensarea socială trebuie realizată și ea gradat: la început laudând copilul pentru comportamentele bune, independente de ceea ce dorim să realizăm, apoi pentru inițierea unor sarcini de învățare, în vederea atingerii obiectivului propus. Deși există mulți adulți care nu au încredere în metoda laudei, ea poate fi deosebit de eficientă atât în familie, cât și la școală. Orice copil răspunde bine la încurajarea autentică, venită mai ales din partea celor pe care el îi iubește, îi respectă, dorește să-i mulțumească

### **Învățarea la locul de muncă**

Într-o accepțiune largă, conform definiției CEDEFOP, învățarea la locul de muncă (Work-based learning” - WBL ) reprezintă “dobândirea de cunoștințe și abilități prin efectuarea de sarcini - însoțită de reflecție - într-un context profesional, la un loc de muncă (de ex. formare în alternanță) sau într-o instituție de educație și formare profesională” (CEDEFOP, 2014). Această definiție invită la valorificarea diversității contextelor care oferă oportunități de învățare prin efectuarea de sarcini și subliniază importanța practicii reflexive care integrează experiențele practice într-un demers coerent de educație și formare profesională. Programele de educație și formare profesională (EFP) care oferă învățare la locul de muncă sunt definite de NCVER ([www.ncver.edu.au](http://www.ncver.edu.au)) ca “programe de formare la nivel secundar sau postsecundar care oferă oportunități pentru dobândirea de competențe profesionale necesare pentru ocuparea unui loc de muncă”. Definiția NCVER subliniază complementaritatea și varietatea contextelor și situațiilor de învățare: “învățarea la locul de muncă este adesea realizată în mod complementar cu învățarea în școală și se poate desfășura sub diferite forme: stagii de practică, experiență de muncă, mentorat la locul de muncă, instruire în competențe generale legate de un loc de muncă sau instruire largă cu privire la toate aspectele unei industrii” (NCVER, 2013).

### **Repere europene**

Dezvoltarea experienței practice în programele de formare profesională inițială, în contact direct cu lumea reală a muncii, este evidențiată în mod constant - de obicei, sub denumirea generică de “Work-based learning” (WBL) - în politicile europene, exemplele de bune practici și recomandările adresate statelor membre pentru creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională.

Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020 (Comisia Europeană, 2010 a): “Componenta învățării la locul de muncă are o contribuție

substanțială la dezvoltarea unei identități profesionale și poate stimula încrederea în sine a persoanelor care, în caz contrar, ar putea să considere că au eșuat.

Inițiativa emblematică “Tineretul în mișcare (Comisia Europeană, 2010 b):” subliniază: “Experiența timpurie la locul de muncă este esențială pentru ca tinerii să își dezvolte competențele necesare pentru viața profesională. Învățarea la locul de muncă în cadrul unui program de formare de tip ucenicie reprezintă un instrument puternic de integrare treptată a tinerilor pe piața forței de muncă”.

În cadrul principalelor acțiuni definite în cadrul liniei de acțiune „Dezvoltarea de sisteme educaționale și de formare moderne care să asigure competențe-cheie și excelență”, inițiativa “Tineretul în mișcare” evidențiază: “Propunerea unui cadru de calitate pentru stagii, inclusiv abordarea obstacolelor juridice și administrative ale stagiilor transnaționale.

Sprijinirea unui acces mai bun și a unei participări mai bune la stagii de bună calitate, inclusiv prin încurajarea întreprinderilor să ofere locuri pentru stagii și să devină bune întreprinderi-gazdă (de exemplu, prin etichete de calitate sau premii), precum și prin acorduri între parteneri sociali și ca parte a politicii de responsabilitate socială a întreprinderilor”. Comunicatul “Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socioeconomice mai bune (Comisia Europeană, 2012): “Formarea la locul de muncă, în special programele de ucenicie și alte modele de formare profesională în alternanță, contribuie la facilitarea trecerii de la învățare la experiența la locul de muncă. Aceste programe necesită un cadru de reglementare clar, roluri clar definite pentru actorii implicați și trebuie să fie parte integrantă a întregului sistem de învățământ”.

**Aspecte cheie, extrase din politicile europene și recomandările adresate statelor membre, referitoare la WBL, Învățarea la locul de muncă (WBL):**

- rol esențial în dezvoltarea identității personale și stimularea încrederii de sine a persoanelor care, în caz contrar, ar putea să considere că au eșuat.
- oferă o experiență timpurie la un loc de muncă, cu rol determinant în formarea competențelor necesare pentru viața profesională și dezvoltarea ulterioară a carierei.
- contribuie la facilitarea tranziției de la învățare la un loc de muncă: instrument puternic de integrare treptată a tinerilor pe piața forței de muncă. WBL, în special programele de ucenicie și alte modele de formare profesională în alternanță.
- necesită un cadru de reglementare clar, roluri clar definite pentru actorii implicați.
- trebuie să fie parte integrantă a întregului sistem de educație și formare profesională, care să permită accesul la învățarea pe tot parcursul vieții și învățământul superior.

Importanța unui cadru de calitate pentru stagii - sprijinirea accesului la stagii de calitate, inclusiv prin:

- încurajarea întreprinderilor să ofere locuri pentru stagii și să devină bune întreprinderi gazdă (de exemplu, prin etichete de calitate sau premii)
- acorduri între partenerii sociali, ca parte a politicii de responsabilitate socială a întreprinderilor.

### **Relații contractuale pentru componenta WBL în învățământul profesional și tehnic**

Pentru organizarea stagiilor de practică în vederea învățării la locul de muncă, ca parte a programului de pregătire profesională la toate nivelurile de calificare prin învățământul profesional și tehnic, școlile încheie cu operatori economici/instituții publice partenerate contracte-cadru prin care se stabilesc condițiile colaborării și care stau la baza contractelor de pregătire practică a elevilor (care pot fi încheiate individual pentru fiecare elev sau pentru mai mulți elevi care se pregătesc pentru aceeași calificare profesională).

Contractele de pregătire practică a elevilor sunt semnate de elev (respectiv părintele acestuia, în cazul minorilor), reprezentanții legali ai organizatorului de practică (școala) și ai partenerului de practică (operatorul economic/instituția publică la care se efectuează practica), cadrul didactic responsabil din partea școlii și tutorele de practică numit de partenerul de practică. Structura contractelor de practică, (inclusiv anexa pedagogică și formatul Certificatului de practică) este reglementată prin ordin al ministrului educației.

### **Organizarea ÎNVĂȚĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ în învățământul profesional**

În învățământul profesional cu o durată de 3 ani, practica săptămânală este integrată în modulele de specialitate din curriculum-ul diferențiat în funcție de domeniul de pregătire și calificarea profesională (unitar la nivel național pentru calificarea respectivă). Curriculum-ul pentru stagiile de practică este elaborat în regim de curriculum în dezvoltare locală, în colaborare, de către școală și partenerii de practică, facilitând astfel adaptarea la cerințe specifice exprimate de potențialii angajatori.

Ca regulă generală, stagiile de pregătire practică din planul-cadru de învățământ la învățământul profesional trebuie realizate la operatorul economic/instituția publică cu care unitatea de învățământ a încheiat un contract-cadru de parteneriat.

Prin excepție de la această regulă, pentru a răspunde nevoilor angajatorilor, în special din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, în anumite condiții, cu aprobarea inspectoratului școlar, stagiile de pregătire practică pot fi organizate și în unitatea de învățământ, însă numai dacă acest lucru este convenit prin contractele-cadru încheiate de școlile respective cu agenții economici interesați.

Practica săptămânală se poate desfășura fie în laboratoarele și ateliere școlare fie la agenții economici/alte instituții partenere de practică. În funcție de prevederile convenite prin contractul cadru, pregătirea practică se poate organiza integral la operatorul economic - atât practica săptămânală, cât și stagiile de practică. Schema orară este flexibilă, astfel încât școala împreună cu partenerii de practică pot decide ca și practica din modulele de specialitate (pentru care în planurile cadru sunt alocate un număr de ore săptămânal) să fie organizată în săptămâni comasate.

În conformitate cu Metodologia de organizare și funcționare a învățământului profesional de stat cu durata de 3 ani, aprobată prin ordin al ministrului educației, se pot organiza clase de învățământ profesional numai în unitățile de învățământ care anexează, la propunerea privind planul de școlarizare, contracte-cadru încheiate cu operatori economici/instituții publice prin care se stabilesc condițiile colaborării, în primul rând pentru componenta de pregătire practică a elevilor.

#### **Ucenicia la locul de muncă**

În România, ucenicia se află în responsabilitatea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și este reglementată prin Legea nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă și Normele metodologie de aplicare, cu ultimele modificări și completări introduse prin Legea 179/2013 și HG nr. 855/2013.

În conformitate cu legislația actuală din România, ucenicia se pe baza unui contract de ucenicie, care se poate încheia de la 16 ani, fără limită de vârstă și care vizează obținerea unei calificări în sistemul de formare profesională a adulților. Conform prevederilor legale orice angajator care activează pe teritoriul României poate organiza formare prin ucenicie la locul de muncă, cu condiția să fie autorizat/acreditat pentru calificarea respectivă sau să încheie un contract de prestări servicii de formare profesională cu un furnizor de formare autorizat/acreditat

#### **Sunt de interes unele aspecte privind statutul ucenicului în sistemul de formare profesională a adulților**

- ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor;
- statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de legea ucenicie și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație.
- ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

Fiind reglementată în sistemul de formare profesională a adulților, în prezent ucenicia nu este integrată în sistemul național de educație și formare profesională inițială din România.

### **Punctele forte ale programelor de pregătire profesionale ale IPT.**

Învățământului profesional de 3 ani, ca traseu de pregătire după clasa a VIII-a (reintrodus începând din anul școlar 2014/2015), cu o componentă semnificativă de WBL și unele elemente de învățământ dual, cum ar fi:

- condiția prealabilă obligatorie pentru școlile care propun clase în învățământul profesional de încheia contracte-cadru de colaborare cu agenți economici,
- contractele individuale pentru stagiile de practică încheiate între unitatea de învățământ, agentul economic și elevul (respectiv părintele/tutorele legal al acestui în cazul minorului)
- posibilitatea selectării candidaților de către agenții economici care se implică prin susținere financiară/stimulente/alte forme de sprijin în formarea profesională a elevilor, în colaborare cu școlile;
- creșterea ponderii pregătirii practice - stagiile de practică în întreprinderi introduse ca o componentă obligatorie a pregătirii practice - curriculum pentru stagiile de practică elaborat în regim de curriculum în dezvoltare locală, în colaborare de către școală și partenerii de practică potențiali;
- introducerea Certificatelor de practică, completate și semnate de școală și partenerul de practică, în care sunt descrise activitățile și rezultatele învățării dobândite de elev pe perioada stagiului;
- Burse oferite de stat pentru elevii care se înscriu în învățământul profesional (200 lei/lună)

De asemenea, trebuie notată și existența unor exemple de bune practici:

- agenți economici (deocamdată într-un număr mic) care oferă propriile burse, facilități și stimulente pentru elevi, suplimentar celor oferite de stat
- inițiativele și demersurile din partea unor agenți economici, care au condus la crearea unor școli profesionale ca structuri - cu sau fără personalitate juridică - ce funcționează pe baza unor protocoale și contracte de colaborare încheiate între agenți economici, unitatea școlară, autorității locale, care asigură o implicare sporită a angajatorilor în mecanismele decizionale din cadrul școlii în ceea ce privește organizarea și derularea procesului de pregătire în învățământul profesional, selectarea resurselor umane etc.
- Existența unui număr din ce în ce mai mare de agenți economici care se implică în învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială.
- Existența reglementărilor necesare elaborării registrului național al calificărilor.
- Existența mecanismelor de certificare a rezultatelor învățării în formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă.
- Existența cadrului național de asigurare a calității în FPI Existența unui cadru legislativ de asigurare a calității în FPC.

### **Punctele slabe ale programelor de pregătire**

1. Ponderea redusă a componentei de WBL în liceul tehnologic.

2.Registrul național al calificărilor de nivel preuniversitar nu este operaționalizat.

3.Lipsa unui document de referință oficial la nivel național privind codificarea programelor de educație și certificării nivelurilor de educație absolvite, detaliat conf. ISCED 2011 (ISCED - A și ISCED - P), corelat cu CNC, ca bază pentru integrarea și corelarea programelor de FPI și FPC în sistemul național de educație.

4.Insuficienta dezvoltare a cadrului de reglementare și implementare a sistemului de credite transferabile în formarea profesională (ECVET).

5.Metodologiile de elaborare a calificărilor în formarea profesională inițială și continuă sunt necorelate în termeni de rezultate ale învățării.

6.Lipsa corelării între Mecanismele de certificare a rezultatelor învățării și calificărilor în FPI și FPC  
Insuficienta dezvoltare a bazei naționale de itemi pentru evaluare și certificare.

7.Un număr redus de evaluatori certificați la nivel național.

8.Lipsa unui sistem de acreditare a întreprinderilor pentru furnizarea componentei de WBL a programelor de formare.

9.Cadrul de reglementare a asigurării calității în FPC nu este corelat cu cel din FPI.

10.Lipsa unor instrumente pentru asigurarea calității FPC, atât la nivel de sistem, cât și la nivelul furnizorilor autorizați.

11. Lipsa unui mecanism de asigurare a calității componentei de practică la agenții economici din diverse programe de FPI și FPC, în baza unui Cadru comun.

12. Lipsa unui sistem de formare a tutorilor din întreprinderi în formarea profesională inițială.

13.Ucenicia, reglementată în sistemul de FPA, nu este integrată în sistemul național de educație și formare profesională inițială din România.

14. Insuficienta reglementare legislativă necesară unui traseu de formare profesională inițială, în sistem dual / în alternanță, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă (WBL) în răspunderea agenților economici.

15. Reglementările actuale nu sunt suficient de atractive și eficiente pentru a antrena implicarea sporită, pe scară largă, a agenților economici și partajarea răspunderii partenerilor implicați (ex. în mecanismele decizionale la toate nivelurile, procesul de selecție și de pregătire a elevilor etc.)

16. Numărul redus de adulți cuprinși în programe de FPC.

17. Cadrul de reglementare a asigurării calității în FPC nu este corelat cu cel din FPI/

18. Lipsa unor instrumente pentru asigurarea calității FPC, atât la nivel de sistem, cât și la nivelul furnizorilor autorizați.

19. Performanțele scăzute ale tinerilor de 15 ani obținute la testele PISA și la evaluarea națională de la sfârșitul clasei a VIII-a, în lipsa unui prag minimal pentru admiterea la clasa a IX-a și a unor programe remediale,

afectează integrarea acestora și performanțele ulterioare în liceu/învățământul profesional.

20. Atractivitatea scăzută a învățământului profesional pentru elevii cu rezultate școlare bune.

21. Lipsa unui sistem de facilități fiscale pentru firmele implicate în furnizarea componentei de ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ în formarea profesională inițială.

### III.2. SELECȚIA PARTENERILOR PENTRU STAGII DE PRACTICA

Parteneriatele social în educație și formare profesională inițială este definit ca o relație de colaborare între instituțiile și organizații din formarea profesională inițială sau continuă.

Părțile interesate, de regulă, sunt: angajatorii, formatorii - pe diferite paliere, alte categorii de beneficiari indirecti, instituții ale statului, ca și mass media - care-și construiește subiecte și domenii de abordare. Cel mai adesea, formele de parteneriat social sunt instituționalizate prin contracte, convenții, alte protocoale semnate între părțile interesate direct. Însă de fiecare data intervine problema formei în care se structurează aceste colaborări. De aici întrebarea: **Ce modele de parteneriate doriți?**

În practică sunt utilizate următoarele modele ce au o anumită validare în experiențele trecute.

#### **Modelul cooperativ**

Acest model este potrivit pentru parteneriatele care nu trebuie să prezinte în exterior o identitate puternică și separată, cum ar fi parteneriatele create pentru coordonarea unor activități sau servicii sau pentru un schimb regulat de informații.

Poate funcționa bine în cazul în care:

- Există un nivel ridicat de încredere între parteneri, aceștia putând coopera chiar dacă nu au angajamente formale unul față de celălalt.
- Membrii comitetului consultativ sau coordonator au autoritate suficient de mare asupra propriilor organizații pentru a influența modul de operare și cooperare și astfel a putea realiza obiectivele parteneriatului.

Ca structură sau formă de aplicare, se bazează pe un Comitet consultativ (sau coordonator), ce antrenează managementul organizațiilor implicate/semnate. De asemenea, presupune existența unui personal angajat, dar și de voluntari ai organizației. Acest model bazat pe cooperare implică existența unei osaturi vizibile de reguli și valori comune.

#### **Modelul colaborativ**

În acest model, partenerii, prin stabilirea unei structuri manageriale comune cu putere de decizie, creează o identitate separată parteneriatului, fără însă a crea o entitate legală diferită. Parteneriatul poate avea numele său propriu, chiar un logo și un spațiu comun, dar personalul care lucrează la

proiectele și activitățile parteneriatului sunt angajate de una sau mai multe organizații partenere. Acest model are avantajul că evită complicațiile aduse de înregistrarea ca entitate cu personalitate juridică separată a parteneriatului, păstrând în același timp o identitate separată. Ca dezavantaje acest model nu are o structură prea clară de raportare și responsabilități, iar dacă un singur partener ajunge să gestioneze resursele, organizația acestuia poate ajunge să domine parteneriatul, micșorând rolurile celorlalți și transformând ideea de parteneriat într-o simplă hârtie.

#### ***Organigrama presupune:***

Comitet managerial - membrii sunt managerii fiecărei organizații

Personal angajat sau voluntari ai organizației A

Personal angajat sau voluntari ai organizației B

Întâlniri regulate ale personalului sau voluntarilor

Structura de conducere a parteneriatului are personalitate juridică separată, din ea fac parte persoane cu putere de decizie din fiecare organizație parteneră. Este alcătuită din Manager de proiect sau de program angajat pentru activitățile parteneriatului de către structura de conducere, Personal angajat sau voluntari provenind din fiecare organizație.

#### **Modelul integrat**

Acest model este potrivit pentru parteneriate de lungă durată care gestionează proiecte și activități complexe.

Avantajele acestui model sunt:

- Parteneriatul are o identitate clară și puternică;
- Identitatea parteneriatului, separată de cea a fiecărui membru poate crește credibilitatea și legitimitatea acestuia în ochii finanțatorilor sau a autorităților publice;
- Personalul angajat sau voluntar se poate identifica ușor cu identitatea separată a parteneriatului;
- Reducerea riscului ca un singur partener să domine;
- Rolurile și responsabilitățile sunt clarificate prin procesul creerii noii entități legale.

Principalele dezavantaje includ:

- Crearea unei structuri separate poate fi o sarcină mult prea costisitoare mai ales dacă membrii sunt organizații de mică mărime;
- Organizațiile partenere care au creat noua entitate se pot îndepărta de existența acesteia, mai ales dacă agenda ei de lucru este determinată mai mult de către angajați decât de către consiliul director în care organizațiile partenere sunt reprezentate;
- Noua entitate poate ajunge să concureze prin activitățile sale organizațiile care au creat-o.

Ceea ce este comun tuturor acestor modele este faptul că parteneriatele au o structură comună care coordonează activitățile partenerilor, asigură buna comunicare dintre ei și uneori, are autoritatea delegată de a lua decizii în numele tuturor partenerilor. Această structură

comună trebuie să funcționeze transparent și deschis, pentru a nu lăsa impresia unora dintre parteneri că sunt excluși de la decizii importante. Chiar dacă veți decide să aveți un alt model, ceea ce trebuie să evitați este confuzia creată de un model care include:

- Dubla sau tripla subordonare a managerilor sau subalternilor;
- Existența unui personal angajat sau a unor voluntari care raportează unui nivel superior nivelului managerului proiectului sau organizației, în a cărei echipă lucrează.

### **Punctele tari și punctele slabe ale parteneriatului**

Acest instrument vă va ajuta să identificați similaritățile și diferențele dintre organizația dvs. și cea a potențialilor parteneri, pentru a determina cât de compatibili și potriviți sunteți. Nu negăm că indivizii joacă un rol important în succesul parteneriatului, dar pentru ca acesta să dureze, organizațiile membre trebuie să aibă atât similarități cât și diferențe compatibile pe care să le folosească în mod constructiv.

Diferențele pe care le veți identifica, completând acest instrument de evaluare, pot reprezenta :

- fie puncte tari pe care organizația sau organizațiile respective le vor aduce în cadrul parteneriatului;
- fie puncte slabe, obstacole în calea succesului parteneriatului, care vor trebui îndepărtate.

Pentru a completa și adapta propriilor obiective și resurse acest instrument este nevoie de informații detaliate. Acestea pot fi obținute direct de la potențialilor parteneri - prin solicitarea de a completa ei rubricile care îi privesc și apoi puteți analiza și interpreta împreună rezultatele.

Câteva explicații privind aspectele pe care le veți analiza sunt utile, pentru a ști de ce informații aveți nevoie:

**1. Cultura organizației** este definită de valorile, principiile și normele care ghidează modul în care o organizație funcționează. După cum am mai arătat, cultura unei organizații poate încuraja personalul să aibă inițiativă și să își asume riscuri, în timp ce cultura altei organizații poate descuraja acest tip de comportament. Organizații cu culturi foarte diferite, cum ar fi organizațiile neguvernamentale vs. instituțiile publice, pot avea din această cauză dificultăți de colaborare, care pot fi depășite dacă fiecare partener este conștient de aceste diferențe, le recunoaște și împreună găsesc soluții pentru a le face compatibile

**2. Aprecieră și integrarea diversității** se poate face numai dacă organizația respectă și apreciază în cadrul ei diversitatea de culturi, credințe și obiceiuri ale personalului său și creează o atmosferă unde fiecare se poate exprima și se simte confortabil și în siguranță.

**3. Reputația** este determinată de măsura în care organizația este cunoscută și respectată pe baza realizărilor și succeselor sale, de măsura în care vă simțiți mândru că va deveni partenerul dvs.

**4. Viziunea comună** există atunci când dvs. și potențialii parteneri ați căzut de acord asupra cum va arăta viitorul ca rezultat al eforturilor dvs comune

**5. Scopurile și obiectivele comune** ale organizațiilor dvs. pot exista atunci când aveți misiuni și activități similare, dar chiar și atunci când scopurile și obiectivele dvs. nu se suprapun în întregime, ele pot deveni puncte tari ale parteneriatului, dacă sunt compatibile și complementare prin existența altor similarități cum ar fi aceiași beneficiari, aceiași arie geografică în care activați, etc

**6. Rolurile și responsabilitățile clare** din cadrul fiecărei organizații sunt necesare pentru a putea identifica rolurile și responsabilitățile care se potrivesc activităților parteneriatului

**7. Capacitatea și expertiza** partenerilor trebuie să fie potrivite cu nevoile parteneriatului și compatibile cu nevoile organizației dvs., trebuie să reprezinte o valoare adăugată

**8. Comunicarea eficientă** este determinată de deschiderea și ușurința cu care organizațiile împărtășesc informațiile, de limbajul clar și fără echivoc pe care îl folosesc, de capacitatea de a asculta și înțelege nevoile celorlalți, de sistemele de comunicare internă și externă care trebuie să fie compatibile cu sistemele existente în organizația dvs.

**9. Rezolvarea eficientă a conflictelor** este determinată atât de cunoștințele și abilitățile personale ale membrilor organizației, cât și de deschiderea cu care aceste conflicte sunt recunoscute la timp și rezolvate în mod echitabil.

**10. Flexibilitatea și adaptabilitatea organizației** sunt determinate de măsura în care organizația este deschisă și are capacitatea să se schimbe pentru a se adapta unor circumstanțe noi

**11. Stilul de conducere** al managerilor potențialilor parteneri poate oferi oportunități de dezvoltare organizației dvs sau poate deveni un obstacol. Acest aspect poate fi important atunci când potențialul partener este reprezentat de o organizație mai mare, mai cunoscută sau cu o putere financiară mai mare decât organizația dvs.

**12. Recunoașterea și recompensarea rezultatelor muncii** personalului pe baza unor criterii obiective și transparente de măsurare a acestor rezultate, reprezintă o metodă importantă de motivare, care ar trebui să fie folosită în toate organizațiile.

**13. Sistemul de raportare** trebuie să fie clar în cadrul fiecărei organizații (cine, cui și ce raportează) și să fie similare sau compatibile cu ale organizației dvs .

**14. Sistemul de administrare** al finanțelor, resurselor umane, echipamentelor, clădirilor, trebuie să fie cu atât mai similare sau compatibile cu ale organizației dvs, cu cât gradul de integrare este mai ridicat

**15. Sistemul de salarii și beneficii** trebuie să fie cu atât mai similare sau compatibile cu ale organizației dvs, cu cât gradul de integrare este mai ridicat

**16. Deschiderea către împărțirea autorității de a lua decizii și folosirea în comun a resurselor organizației** trebuie să existe acolo unde forma de parteneriat pe care doriți să o construiți înclină către colaborare-integrare

**17. Angajamentul de a acorda timpul necesar** existenței parteneriatului este o componentă importantă, căci construirea, menținerea și dezvoltarea relațiilor umane între parteneri necesită o atenție specială, timp și energie

**18. Dorința de a încheia un acord scris** este importantă, căci vă sfătuim ca la baza parteneriatelor să stea contractele scrise în care se clarifică toate aspectele parteneriatului, evitându-se apariția unor viitoare neînțelegeri și conflicte

**19. Încrederea** este principalul ingredient care îi ține pe parteneri împreună și îi ajută să treacă peste toate obstacolele și dificultățile aflate în calea succesului parteneriatului lor.

(Adaptat după *The Partnership Toolkit, Tools for Building and Sustaining Partnerships, Collaboration Roundtable, 2011, [www.nisha.org](http://www.nisha.org) )*

### **Identificarea profilului agentului economic partener**

Prin identificarea profilului agentului economic partener se urmărește asigurarea unui cadru unitar pentru constituirea bazei de date a firmelor care au potențialul de a fi parteneri pentru activitatea de practică.

Agenții economici cu rol de parteneri vor fi identificați folosind baza de date existentă la Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară "Vasile Adamachi" - Iași iar în cazul în care întreprinderea nu poate fi identificată în acest mod, se va apela și la baze de date obținute din alte surse.

În identificarea potențialilor parteneri nu vor fi neglijate companiile mici și mijlocii, care sunt majoritare în piața locală și prin contactarea lor se asigură crearea unei legături cu oamenii de afaceri din zonă care pot oferi în același timp și un model de bună practică de antreprenoriat autohton.

Pentru a stabili nivelul de interes al companiilor din baza de date privind statutul de parteneri de practică, acestora le sunt trimise, prin email, informații privind beneficiile unui parteneriat pentru derularea stagiului de practică, cât și cadrul general de derulare a practicii.

#### **Pașii de urmat în scopul identificării partenerilor sunt:**

1. Transmiterea invitației de parteneriat prin email către toate firmele de profil din baza de date.
2. Contactarea telefonică a persoanei de contact pentru a verifica primirea email-ului, detalierea/clarificarea condițiilor și responsabilităților privind partenerul de practică și stabilirea gradului de interes.
3. Transmiterea detaliilor suplimentare și a *Acordului de parteneriat* pentru a fi consultat/acceptat.

### ***Cerințe pentru firmele partenere***

Firmele identificate în vederea derulării parteneriatului în cadrul proiectului vor trebui să îndeplinească următoarele cerințe cumulative:

- să deruleze activități în Regiunea de Nord Est a României (județele Iași, Suceava, Botoșani, Neamț, Bacău);
- să aibă același domeniu de activitate ca și cel vizat în cadrul proiectului;
- să aibă minim un an de activitate.

### ***Obligații generale ale partenerului de practică:***

- Să stabilească responsabilul întreprinderii partenere cu rol de Tutore pentru Stagiari, selectat dintre salariații sau colaboratorii proprii.
- Să pună la dispoziția Stagiarului mijloacele necesare pentru completarea cunoștințelor teoretice cu o serie de abilități practice, în mod direct, și competențe antreprenoriale, integrarea în echipe de lucru, înțelegerea modalității de organizare și funcționare a organizațiilor economice actuale, motivarea acestora în direcția dezvoltării carierei profesionale și a dezvoltării personale, delegarea, subordonarea, asumarea de răspundere;
- Să desfășoare programul de activitate astfel încât să permită realizarea activităților programei de practică în condiții normale și într-un mod eficient.
- Să îl ajute pe stagiari să parcurgă în totalitate programa de practică;
- Să instruiască stagiari cu privire la normele de protecție a muncii și de apărare împotriva incendiilor, specifice activităților pe care le va desfășura.
- Stagiul se va desfășura la sediul social sau după caz, la punctul de lucru al Partenerului de practică.

### ***Obligații generale ale stagiariului:***

- Stagiari are obligația ca pe durata derulării stagiului de practică să respecte programul de lucru stabilit și să realizeze activitățile indicate în programa de practică.
- Pe durata stagiului de practică, stagiariul respectă regulamentul de ordine interioară al partenerului de practică. În cazul nerespectării acestuia, partenerul de practică își rezervă dreptul de a exclude stagiariul de la stagiul de practică, după ce în prealabil a ascultat punctul de vedere al acestuia și al tutorelui și a înștiințat organizatorul de practică despre această situație;
- Prezența stagiariului la stagiul de practică organizat și desfășurat este obligatorie.
- Stagiariul are obligația de a respecta normele de securitate și sănătate în muncă pe care și le-a însușit de la partenerul de practică înainte de începerea stagiului de practică.
- Stagiariul va efectua toate demersurile necesare pentru încheierea Acordului de Parteneriat între Organizatorul de practică, Partenerul de practică ales și Stagiari.
- Participarea la stagiul de practică va fi demonstrată de Stagiari prin prezentarea la sediul proiectului, imediat după încheierea stagiului de practică, a următoarelor documente:

- Raport de stagiul de practică, semnat de Tutore, reprezentantul legal al Partenerului de practică și Stagiari;
- copia CIF sau extrasul de la ONRC al operatorului economic unde s-a desfășurat stagiul de practică, care să justifice alegerea acestuia din punct de vedere al sectorului economic în care își desfășoară activitatea;
- Raportul responsabilului de stagii de practică care să supraveghească desfășurarea stagiului.

#### **Organizare și derularea stagiului de practică**

- Prezența Stagiariului la practică este obligatorie.
- În caz de boala sau alte cauze obiective, practică se recuperează, astfel încât orele de practică să se efectueze concret și complet.
- Stagiariul participă efectiv, activ și direct la activitățile desfășurate de Partenerul de practică, doar dacă acestea sunt în interesul specializării, al dezvoltării, cunoașterii și numai după efectuarea de către acesta a instrucțiilor de protecție a muncii și de apărare împotriva incendiilor, specifice acelor activități, obligație care cade în sarcina Partenerului de practică.
- Practica se va organiza pe baza unui Acord de Parteneriat, act încheiat între Organizatorul de practică, Partenerul de practică și Stagiari. De asemenea, practica se va desfășura pe baza unei Programe întocmită de către Organizatorul de practică;
- Partenerul de practică are obligația să îl ajute pe Stagiari să își urmărească și îndeplinească obiectivele cuprinse în Programa de practică, punându-i la dispoziție mijloacele necesare.

#### **Obiectivele stagiului de practică:**

Practica derulată de către stagii vizează o serie de obiective după cum urmează:

- creșterea gradului de familiarizare a stagiariilor cu realitatea economică, specifică unei organizații comerciale active;
- completarea pregătirii teoretice a stagiariilor cu o serie de abilități practice și competențe antreprenoriale;
- creșterea capacității stagiariilor de a se integra în echipe de lucru, de a lua decizii, de a delega, de a-și asuma deciziile luate;
- motivarea stagiariilor în direcția dezvoltării continue a carierei și a dezvoltării personale;
- înțelegerea de către stagii a modalității de organizare și funcționare a organizațiilor economice active și/sau a instituțiilor publice, după caz;

#### **Documentele stagiului de practică**

- Raport de stagiul de practică, semnat de Managerul de proiect, reprezentantul legal al Partenerului de practică și Stagiari;
- Copia CIF sau extrasul de la ONRC al operatorului economic unde s-a desfășurat stagiul de practică;
- Raportul Responsabilului stagiilor de practică care să supraveghească desfășurarea stagiului de practică.

**Politica de confidențialitate:**

Părțile se obligă să asigure confidențialitatea tuturor datelor și informațiilor provenind de la toate părțile implicate în Proiect, în special Partenerul de practică și Organizatorul de Practică, informații care au ajuns sau vor ajunge la dispoziția sa, urmare a discuțiilor sau transferului de informații între părți necesar a fi facute pentru aducerea la îndeplinire a proiectului.

**Evaluarea stagiului de pregătire practică**

Evaluarea stagiului de pregătire practică se realizează, în timpul derulării acestuia, de către tutore și cadrul didactic responsabil cu urmărirea derulării stagiului de pregătire practică, pe baza unei Fișe de observație/evaluare. Vor fi evaluate atât nivelul de dobândire a competențelor tehnice, cât și comportamentul și modalitatea de integrare a practicantului în activitatea întreprinderii (disciplină, punctualitate, responsabilitate în rezolvarea sarcinilor, respectarea regulamentului de ordine interioară al întreprinderii/instituției publice, etc).

Pe întreaga perioadă a stagiului de practică, practicantul va completa un caiet de practică, ce va cuprinde denumirea modulului de pregătire, competențele exersate, activitățile desfășurate pe perioada stagiului de pregătire practică, sarcinile și temele de lucru realizate, observații personale la activitatea depusă.

Caietul de practică reprezintă un instrument de autodezvoltare și autoevaluare util în evoluția profesională a elevilor reprezentând, de asemenea, un element esențial în derularea și monitorizarea activității realizate de aceștia.

**Caietul de practică trebuie să conțină următoarele informații:**

- informații despre elev : nume și prenume elev, anul de studiu și specializarea
- informații despre firma unde se desfășoară stagiul de practică: denumire firma, adresă sediu, domeniu principal de activitate, tutorele desemnat și informații despre locația și echipa unde elevul va desfășura activitatea de practică
- perioada efectivă de desfășurare a stagiului și numărul total de ore
- tema de practică - scurtă descriere
- tematica fiecărui domeniu implicat în activitatea de practică
- raportul zilnic conținând descrierea detaliată, pentru fiecare zi, a activității desfășurate: noțiunile studiate, instrumente utilizate (limbaje de programare, medii de dezvoltare, echipamente și/sau instrumente specifice domeniului), abilități exersate; raportul certifică focalizarea elevului asupra temei de proiect alocate și consemnează progresul de la o zi la alta
- fișa de evaluare a competențelor dobândite de elev în cadrul activității de practică - această fișă se completează și semnează de către tutorele din cadrul firmei la sfârșitul stagiului de practică și include calificativele obținute de elev pe categorii de competențe precum și nota propusă de către tutore. Această

notă va fi luată în considerare de către comisia de evaluare, pentru stabilirea notei finale a elevului.

### III.3. OFERTA COLEGIULUI AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ „VASILE ADAMACHI“ DE FORMARE PROFESIONALĂ ÎNIȚIALĂ

#### 1. Prezentarea instituției

Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” Iași este o instituție de învățământ tehnologic care oferă formare profesională inițială pentru domeniile agricultură, industrie alimentară, protecția mediului și servicii. Cu o infrastructură bine dezvoltată ce include fermă didactică, laboratoare moderne și ateliere de specialitate, colegiul susține dezvoltarea competențelor teoretice și practice ale elevilor. Instituția este implicată activ în proiecte, inclusiv Erasmus+, și colaborează cu numeroși agenți economici locali.

Colegiul Agricol și de Industrie Alimentară „Vasile Adamachi” din Iași oferă o gamă diversificată de programe de formare profesională inițială, atât la nivel liceal cât și profesional, axată pe domenii precum agricultură, industrie alimentară, protecția mediului și servicii.

Oferta de formare profesională inițială a colegiului ține cont de concluziile PRAI 2016-2025, PLAI privind analiza demografică, economică și prioritățile pentru învățământul profesional și tehnic.

Declinul demografic, fenomenul de „ruralizare”, rata riscului de sărăcie (cea mai mare valoare din țară - 46% în regiunea Nord-Est), determină adaptarea ofertei de formare profesională.

Regiunea Nord-Est oferă resurse cu potențial în agricultură, industrie alimentară, comerț, turism, construcții. Valoarea adăugată brută (VAB) a înregistrat în Iași o creștere mică în agricultură, mai crescută în industrie și comerț. (PRAI - pg. 34 Evoluția și situația actuală. Indicatori economici).

Eforturile colegiului sunt direcționate pentru a răspunde următoarelor priorități:

P1. Creșterea relevanței ofertei învățământului profesional și tehnic pentru piața muncii prin:

- Identificarea nevoilor de calificare;
- Adaptarea ofertei pentru formare profesională inițială la nevoile de calificare identificate;
- Creșterea gradului de adecvare a competențelor absolvenților învățământului profesional și tehnic la nevoile pieței muncii. (PRAI - pg. 146)

P2. Creșterea participării și îmbunătățirea retenție în învățământul profesional și tehnic

P3. Îmbunătățirea condițiilor de învățare în învățământul profesional și tehnic prin:

- Construcția/ consolidarea/ reabilitarea, modernizarea/ extinderea infrastructurii de formare profesională;

- Dotarea cu mijloace și echipamente infrastructurii de formare profesională inițială.

În aceste condiții colegiul a înregistrat următoarele evoluții ale populație școlare în ultimii 5 ani:

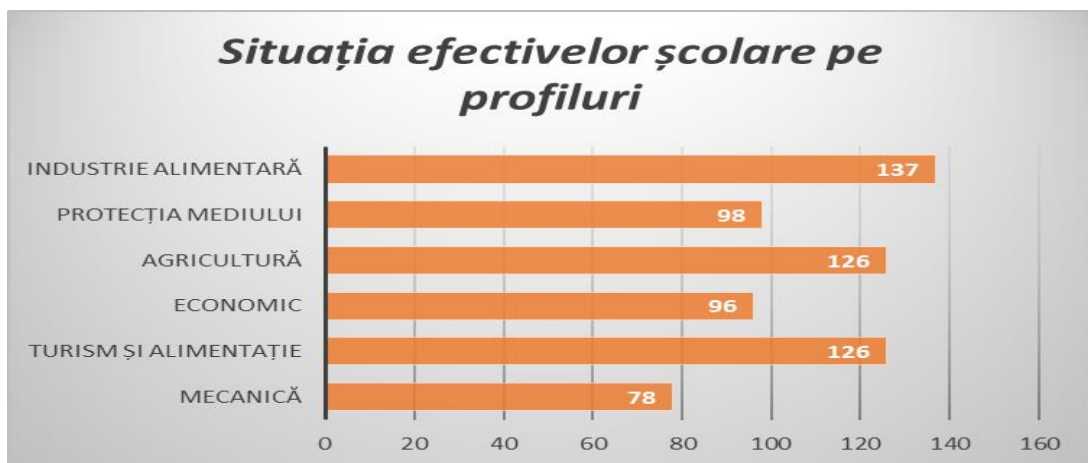
Tabel nr. 1 Număr de elevi înscriși pe forme de învățământ

Nr. Total de elevi/ ani școlari	Valoare	Forme de învățământ	
		Liceu zi	Învățământ profesional
769 - (2020-2021)	Nr.	536	216
	%	71,91	28,08
714 - (2021-2022)	Nr.	501	213
	%	70,16	29,83
697 (2022-2023)	Nr.	509	188
	%	73,02	26,97
688 (2023-2024)	Nr	486	202
	%	70,63	29,36
661 (2024-2025)	Nr	474	187
	%	71,70	28,29

(Sursa P.A.S. / Planul de acțiune al școlii - 2024-2029)

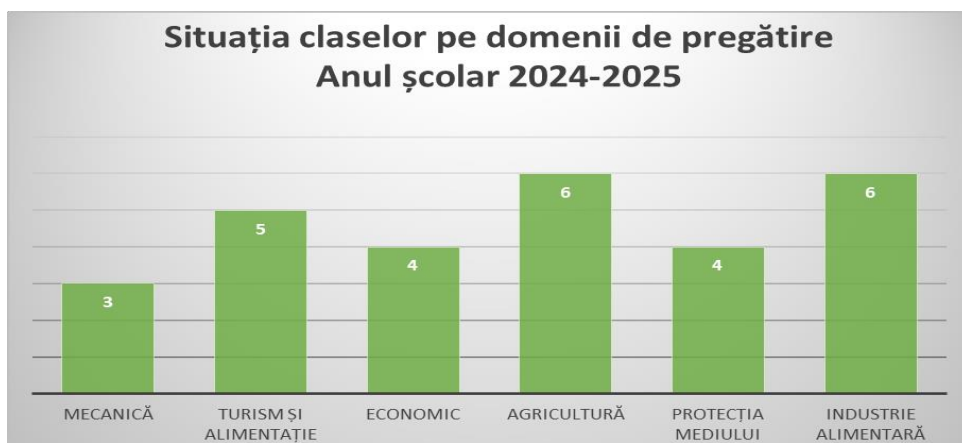
Numeric populația școlară a colegiului a scăzut atât la învățământul liceal cât și la cel profesional. Fenomenul este explicat prin scăderea numărului de elevi din sistemul educațional ca o consecință a scăderii demografice din ultimii ani și ca urmare a reducerii numărului de elevi din clasa, de la 28 de elevi la maxim 26 de elevi. Raporturile procentuale între cele două forme de pregătire a rămas relativ constant

În graficele de mai jos se poate observa numărul de elevi pe fiecare domeniu de pregătire:



Se observă un număr mai mare de elevi interesați de domeniul industrie alimentară, urmat îndeaproape de agricultură și turism, protecția mediului și economic.

Situația numărului de clase pe domenii de pregătire



Pentru anul școlar 2024-2025, s-a propus un plan de școlarizare care, în urma unei analize de marketing, a avut ca obiective:

- ✚ Valorificarea potențialului uman calificat și de specialitate și a unei baze tehnico- materiale solide, în sensul diversificării ofertei educaționale;
- ✚ Creșterea atractivității școlii;
- ✚ Identificarea opțiunilor elevilor pentru specializările din învățământul liceal și profesional;

- ✚ Realizarea ofertei educaționale în corelație cu necesitățile identificate;
- ✚ Sensibilizarea elevilor și a părinților față de serviciile și produsele oferite de școală;

## 2. Oferta de formare profesională inițială

### A. Învățământ liceal (tehnologic)

Colegiul oferă specializări acreditate, cum ar fi:

- Tehnician în agricultură ecologică
- Tehnician analize produse alimentare
- Tehnician ecolog și protecția calității mediului
- Tehnician în activități economice
- Organizator banqueting

### B. Învățământ profesional

Calificări profesionale pe o durată de 3 ani:

- Brutar - patiser - preparator produse făinoase
- Horticultor
- Mecanic auto
- Mecanic agricol

## 3. Analiza calității ofertei

În anul școlar 2024-2025, avem un număr de 28 de clase repartizate după graficul de mai jos:

Adaptarea ofertei pentru formare profesională inițială la nevoile de calificare identificate a dus la concretizarea unui număr de 33 de CDL-uri la nivelul școlii.

### LISTĂ CDL-uri - AN ȘCOLAR 2024-2025

NR. CRT.	CLASA	Specializarea/ Calificarea	TITLUL CDL/OPTIONAL
<b>Liceu</b>			
1.	IX A	Resurse naturale și protecția mediului/Agricultură	M3: SPP-CDL - Culturi legumicole în spații protejate
2.	IX B	Resurse naturale și protecția mediului/Industria alimentară	M3: SPP-CDL - Ergonomia locului de muncă
3.	IX C	Servicii/ Economic	M4: SPP-CDL - Organizarea magazinului meu
4.	IX D	Resurse naturale și protecția mediului/Protecția mediului	M4: SPP-CDL - Practici ale agriculturii ecologice

5.	IX E	Servicii/turism și alimentație	M5: SPP-CDL: <i>Gastronomie sustenabila</i>
<b>Învățământ profesional</b>			
6.	IX F	Agricultură/ Horticultor	M3: SPP-CDL- <i>Valorificarea trandafirilor ornamentali și pentru dulceață</i>
7.	IX G	Industria alimentară - brutar patiser preparator produse fainoase	M3 - SPP-CDL- <i>Ergonomia locului de muncă</i>
8.	IX G	Mecanic Auto / Mecanic Agricol	M4: SPP-CDL- <i>Bazele cunoașterii autovehiculelor</i>
<b>Liceu</b>			
9.	X A	Resurse naturale și protecția mediului /Agricultură	M3: SPP-CDL- <i>Cultivarea plantelor horticole din zonă</i>
10.	X B	Resurse naturale și protecția mediului / Industrie alimentară	M3: SPP-CDL- <i>Inocuitatea în laboratorul de industrie alimentară</i>
11.	X C	Servicii / Economic	M4: SPP-CDL - <i>Analizez, calculez, comunic</i>
12.	X D	Resurse naturale și protecția mediului/Protecția mediului	M4: SPP-CDL - <i>Monitorizarea factorilor de mediu</i>
13.	X E	Servicii/Turism și alimentație	M5: SPP-CDL - <i>Gastronomie sustenabila</i>
<b>Învățământ profesional</b>			
14.	X F	Horticultor	M3: SPP-CDL- <i>Plante cerealiere cultivate în zonă</i>
15.	X G	Turism și alimentație Cofetar- Patiser	M5:SPP-CDL- <i>Managementul calității serviciilor în patiserie-cofetărie</i>
16.	X G	Turism și alimentație/ Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație	M 5:SPP-CDL- <i>Managementul calitatii serviciilor in restaurante</i>
17.	X H	Mecanică / Mecanic Agricol	M4: SPP-CDL - <i>Diagnosticarea, întreținerea și repararea motoarelor</i>
18.	X H	Mecanică / Mecanic Auto	M5: SPP-CDL - <i>Diagnosticarea, întreținerea și repararea motoarelor</i>
<b>Liceu</b>			

19.	XI A	Resurse naturale și protecția mediului./Agricultură - Tehnician în Agricultura Ecologică	M4:CDL - Tehnologii asistate de calculator în agricultura de precizie
20.	XI B	Resurse naturale și protecția mediului/ Industrie alimentară-Tehnician analize produse alimentare	M4:CDL - Producerea și comercializarea produselor de patiserie
21.	XI C	Servicii/Tehnician în activități economice	M 5 - CDL -Corespondență comercială
22.	XI D	Servicii/Tehnician în activități economice	M 5 - CDL -Corespondență comercială
23.	XI E	Resurse naturale și protecția mediului/ Protecția mediului/ Tehnician ecolog și protecția calității mediului	M4: CDL - Științele mediului
24.	XI F	Servicii/Alimentație/ Organizator banqueting	NOU -M 6 -CDL - Gastronomie sustenabila
<b>Învățământ profesional</b>			
25.	XI G	Agricultură/ Horticultor	M 6 -CDL - Amenajarea spațiilor verzi
26.	XI H	Turism și alimentație/ Cofetar - Patiser	M4 - CDL - Indicatori de calitate în laboratoarele de cofetărie-patiserie
27.	XI H	Turism și alimentație/ Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație	M3 - CDL - Somelierul - specialist în arta vinului
28.	XI I	Mecanică/ Mecanic Agricol	M 5: SPP-CDL- Asigurarea calității în repararea unui sistem tehnic general
29.	XI I	Mecanică/ Mecanic Auto	M 5: SPP-CDL- Asigurarea calității în repararea unui sistem tehnic general
<b>Liceu</b>			
30.	XII A	Resurse naturale și protecția mediului Agricultura/Tehnician în agricultura ecologică	M3- CDL - Amenajarea spațiilor verzi
31.	XII B	Resurse naturale și protecția mediului / Industrie alimentară/Tehnician analize produse alimentare	M4- CDL- Aditivi alimentari

32.	XII C	Resurse naturale și protecția mediului/ alimentară/Tehnician produse alimentare	Industria analize	<i>M4- CDL- Aditivi alimentari</i>
33.	XII D	Resurse naturale și protecția mediului mediului/Tehnician protecția calității mediului	Protecția ecolog și	<i>M4- CDL- Chimia mediului</i>

(P.A.S. / Planul de Acțiune al Școlii - 2024-2029)

În anul școlar 2025-2026 propunerile de școlarizare pentru clasa a IX a sunt:

Nr.crt.	Specializarea/ calificarea	Nr. de clase	Număr de elevi
1.	Resurse naturale și protecția mediului /Agricultură/Tehnician în agricultura ecologică	2	48
2.	Resurse naturale și protecția mediului / Industrie alimentară/Tehnician analize produse alimentare	1	24
3.	Servicii/Tehnician în activități economice	1	24
4.	Servicii/Alimentație/ Organizator banqueting	1	24
5.	Turism și alimentație/ Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație	1	24
6.	Mecanică/ Mecanic Agricol/ Mecanic Auto	1	12+12
Total		7	168

Îmbunătățirea condițiilor de învățare în învățământul profesional și tehnic este prioritate pentru a cărei realizare colegiul a accesat numeroase proiecte valoroase.

Rezultatele la examenul de bacalaureat (ex: 90,4% promovare în 2024) și participarea la programe Erasmus+ demonstrează calitatea educației oferite.

Instruirea practică este sprijinită de parteneriate active cu firme de profil, iar certificările obținute sunt recunoscute național și european.

Rezultate academice

În anul 2024, rata de promovare la examenul de bacalaureat a fost de 90,4%, cu o medie generală de 7,39, reflectând calitatea procesului educațional oferit de colegiu . (Sursa [Bac Plus.ro](https://bacplus.ro))

Insertia absolvenților realizata an de an relevă o preocupare pentru continuarea studiilor în învățământul postliceal și universitar în procent de 40% .

Deși agricultura este considerată un domeniu prioritar al economiei naționale, locurile de muncă disponibile în acest domeniu sunt limitate, mai ales în regiunea N-E, care este totuși o regiune preponderent agricolă. Absolvenții școlii noastre de la această specializare s-au orientat așadar fie spre continuarea studiilor la USV Iași, parte din aceștia lucrează terenul agricol propriu ( 1,5% dintre ei au ferme agricole în mediul rural), un procent de 2,5% s-au angajat la ferme agrozootehnice în Danemarca și alte țări europene. Ceilalți absolvenți de la specializările: economic, protecția mediului, comerț și industrie alimentară în procent de peste 37% urmează studii superioare la facultățile de profil, învățământ postliceal ori s-au angajat în același domeniu de pregătire sau domenii conexe.

### **Proiecte de dezvoltare educațională și profesională**

*Proiect PEO - Dezvoltarea de servicii educaționale de calitate prin stagii de practică în învățământul profesional și tehnic din domeniul agricol și de industrie alimentară* - Finanțare: 500.000 euro; Durată: 30 de luni, începând cu anul școlar 2024-2025; Grup țintă: 252 elevi

*Proiect PNRR - Reabilitare energetică la cămin-cantină* - Finanțare: 5,6 milioane lei (Consiliul Local Iași); proiect în derulare.

*Proiect transfrontalier - Transferable Skills* - Obiectiv: Construirea unui atelier mecanic; Finanțare: 800.000 euro (în curs de evaluare)

- ❖ Proiect de acreditare pentru mobilitati ERASMUS+ VET de scurta durata 2022- 2027

În cadrul acestei acreditări s-au derulat 3 proiecte în care au fost implicați 103 elevi, 14 profesori însoțitori, 2 profesori participanți în job shadowing, 3 profesori participanți la curs de formare. Finanțare 308 000 euro

Pentru anul școlar 2025-2026 exista un nou proiect cu un buget de 123 076 euro.

- ❖ Proiect AGRITECH al USV - Finanțare: 230.000 euro (PNRR)
- ❖ Dotare laborator SMART Lab - Finanțare: 60.000 euro (PNRR)

Pentru domeniul Resurse naturale și protecția mediului - agricultură au fost obținute următoarele dotări:

- ❖ Dotare solar cu echipamente specifice cu suma de 80.000 lei (mese de cultură, ventilator de recirculare, lumini de creștere, ecran umbrire, perete despărțitor) - finanțare de la Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.
- ❖ Echipamente de grădinarit cu suma de 11.115,79 lei - finanțare de la Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.
- ❖ Diverse substanțe chimice organice cu suma de 8.881,85 lei- finanțare de la Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.

- ❖ Linie tehnologică producere sucuri din fructe și legume în suma de 125.624,73 lei - finanțat din venituri proprii

#### 4. Corelarea cu piața muncii

Calificările oferite răspund cererii pieței muncii din domenii precum agricultura sustenabilă, industria alimentară, protecția mediului și servicii. Implicarea agenților economici în formarea elevilor contribuie la inserția profesională rapidă.

**Parteneriate** cu agenți economici există pentru toate calificările profesionale de la liceu și învățământ profesional - peste 34 de parteneriate. La învățământul profesional au fost angajați 9 elevi încă din timpul școlii, de către agenții economici la care efectuau stagiul de practică.

Colegiul dispune de o fermă didactică proprie și echipamente agricole funcționale, utilizate în procesul de instruire practică. Elevii beneficiază de stagii de practică organizate în colaborare cu agenți economici locali și internaționali, inclusiv prin programe Erasmus+. (*Lumea Satului* în 03 Decembrie 2018. Publicat în [Invatamant. Cercetare](#))

#### 5. Puncte tari și provocări

Puncte tari:

- Diversitate a calificărilor
- Infrastructură specializată
- Proiecte active

Provocări:

- Atragerea elevilor către domeniile tehnice
- Adaptarea permanentă a ofertei la dinamica pieței muncii

#### 6. Concluzii și recomandări

Colegiul "Vasile Adamachi" oferă o formare profesională inițială adaptată cerințelor actuale. Se recomandă promovarea mai activă a ofertei în rândul elevilor de gimnaziu, extinderea parteneriatelor cu angajatori și dezvoltarea continuă a infrastructurii educaționale.

#### *Surse de documentare*

1. [https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM\\_2021-2027.pdf](https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf)
2. <https://insse.ro/cms/ro/tags/forta-de-munca-romania-ocupare-si-somaj>
3. <https://iasi.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>

4. [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-romania\\_ro](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-romania_ro)
5. <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/strategia-nationala-pentru-dezvoltarea-durabila-a-romaniei-2030-i>
6. <https://insse.ro/cms/ro/tags/sistemul-educational-romania>
7. <https://www.edupedu.ro/ultima-ora-educatia-din-romania-ocupa-cel-mai-rau-loc-in-ue-la-aproape-toti-indicatorii-privind-calitatea-educatiei-si-trage-in-jos-statisticile-europene-in-domeniu-la-sfarsitul-mandatelor-iohannis-d/>
8. Annual report National Centre for Vocational Education Research Ltd, Adelaide SA 5000, Australia
9. [https://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move\\_RO.pdf](https://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_RO.pdf)
10. <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/annual-report-2014>
11. P.A.S. Planul de acțiune al școlii 2024-2029
12. <https://www.colegiuladamachi.ro>
13. <https://www.aracip.eu>
14. <https://www.alegetidrumul.ro>
15. [www.bacplus.ro](http://www.bacplus.ro)

**NOTĂ:** Toate textele și imaginile din acest suport tematic sunt preluări din literatura de specialitate și au finalități exclusiv didactice. Experții ce au redactat acest material nu au nici o responsabilitate sau merit cu privire la conținuturi, cu excepția cazurilor precizate. Eventualele modificări sunt operate exclusiv la nivel de prezentare grafică.



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

**Titlul proiectului: „DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCAȚIONALE 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.***