Romania

DEZVOLTAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Raport de țară SABER 2017

Dimensiuni	Status
Cadrul strategic Liderii din sectorul public şi din cel privat susţin puternic dezvoltarea forței de muncă (DFM), dar, în anumite privințe, susţinerea este fragmentată. În ciuda eforturilor semnificative de a identifica nevoia de competenţe în sectoarele economice prioritare, implicarea angajatorilor în stabilirea priorităţilor de DFM şi de creştere a nivelului de calificare a forţei de muncă existente este destul de redusă. Mandatele părţilor implicate în DFM sunt bine definite, dar continuă să existe provocări legate de coordonare.	Consolidat ●●●○
Supravegherea sistemului În general, sistemul formării profesionale este subfinanţat, în special formarea profesională continuă (FPC). România a adoptat un Cadru Național al Calificărilor (CNC), dar corelarea dintre formarea profesională iniţială (FPI) şi FPC reprezintă o provocare, întrucât cele două sisteme sunt gestionate separat. Repartizarea pe filiere începe după finalizarea a 9 ani de studii şi, deşi elevii au opţiuni multe, continuarea studiilor este mai dificilă pentru elevii din anumite profiluri ale FPI. Guvernul a reușit să diversifice rutele de dobândire a calificărilor, dar aplicabilitatea măsurilor luate este încă limitată.	Consolidat ●●●○
Furnizarea serviciilor În ultimii ani, a crescut numărul parteneriatelor între unităţile de învăţământ şi alte instituţii, dar durabilitatea şi soliditatea acestora se poate îmbunătăţi. Efortul de culegere și de raportare a datelor se concentrează doar asupra informațiilor cu caracter administrativ. Aceste demersuri ar putea fi extinse, astfel încât să fie realizate și evaluări de rezultat şi de impact. Sunt necesare eforturi suplimentare pentru a asigura accesul la date şi utilizarea acestora pentru un nivel sporit de răspundere şi pentru îmbunătăţirea proceselor decizionale.	Emergent ●●○○

Cuprins

Rezumat 3
1. Introducere 7
2. Contextul naţional 10
3. Alinierea dezvoltării forţei de muncă la prioritătile cheie economice şi sociale 18
Aspiraţii, priorităţi şi reforme socio-economice 18
Scoruri SABER-WfD pentru Dimensiunea Cadru strategic 19
Obiectivul de politici 1: Stabilirea unei direcţii strategice pentru DFM 20
Obiectivul de politici 2: Promovarea unei abordări bazate pe cerere în domeniul DFM 25
Obiectivul de politici 3: Consolidarea coordonării critice pentru implementare 29
4. Supravegherea sistemului de dezvoltare a forţei de muncă 32
Cadrul instituţional de ansamblu 32
Scoruri SABER-DFM pentru dimensiunea Supravegherea sistemului 33
Obiectivul de politici 4: Asigurarea eficienţei şi echităţii în finanţare 34
Obiectivul de politici 5: Asigurarea unor standarde relevante şi fiabile 37
Obiectivul de politici 6: Diversificarea rutelor pentru dobândirea competențelor 39
5. Gestionarea furnizării serviciilor 44
Prezentare generală a furnizării serviciilor de formare 44
Scoruri SABER-WfD privind furnizarea serviciilor de formare 45
Obiectivul de politici 7: Facilitarea diversității și a excelenței în furnizarea de formare profesională 46
Obiectivul de politici 8: Încurajarea relevanței Programelor publice de formare 48
Obiectivul de politici 9: Consolidarea unei responsabilități pentru rezultate, bazate pe dovezi 50
6. Implicațiile constatărilor asupra politicilor în domeniu 52
Anexa 1: Acronime 57
Anexa 3: Rubrici pentru Evaluarea Datelor SABER-WfD 60
Anexa 4: Bibliografie și Surse de Informare 69
Anexa 5: Scoruri SABER-WfD 73
Anexa 6: ÎPT în sistemul de învățământ și formare din România 74

Rezumat

Criza financiară globală din 2008 a afectat profund economia României şi, în 2010, a determinat Guvernul să ia măsuri severe de austeritate. În continuare, România a intrat într-o perioadă de redresare economică relativ lentă, dar continuă. În 2015, România a înregistrat cea mai mare rată a investiţiilor din UE, cu 24,7% din PIB, iar în 2016, creşterea reală a PIB a fost de 4,9%. În ciuda creşterii economice din ultimii ani şi a acordurilor încheiate cu UE în vederea susţinerii acestei tendinţe, România continuă să aibă una dintre cele mai mari rate ale riscului de sărăcie şi de excluziune socială din UE, înregistrând 37% în 2015, comparativ cu media UE de 23,5%, conform Eurostat. Populaţia îmbătrânită, nivelul scăzut de participare a populaţiei rome pe piaţa forţei de muncă şi rata ridicată a emigraţiei, în special în rândul tinerilor, sunt factori care afectează continuarea creşterii economice. Pentru a combate sărăcia şi a susţine creşterea economică, este esenţial să fie concepute şi implementate politici de îmbunătăţire a calităţii forţei de muncă.

La cererea Ministerului Educaţiei Naţionale, în vederea sprijinirii unui dialog structurat cu factorii decizionali şi cu alte părţi interesate, pe baza unei evaluări sistematice a politicilor şi instituţiilor de educație și formare profesională și tehnică (EFPT) din România, Banca Mondială a aplicat[1] un instrument de evaluare bazată pe dovezi - Abordarea sistemică pentru îmbunătăţirea rezultatelor din educație – Dezvoltarea forţei de muncă (SABER WfD). Au fost colectate şi analizate datele din sistem cu privire la politicile şi practicile curente (aşa cum sunt reflectate în legi, documente strategice şi operaţionale şi în interviurile cu părţile interesate), acoperind nouă obiective de politici. Datele au fost analizate şi s-au acordat scoruri de la unu la patru, încadrând politicile şi practicile din sistem în unul dintre cele patru niveluri de dezvoltare: Latent, Emergent, Consolidat sau Avansat.

S-a calculat media scorurilor pentru obiectivele de politici pentru a evalua sistemul de dezvoltare a forţei de muncă din România pe trei dimensiuni funcţionale: Cadrul strategic, Supravegherea sistemului şi Furnizarea serviciilor. Pentru primele două dimensiuni, România a atins un nivel de dezvoltare Consolidat, iar pentru a treia dimensiune sistemul este la nivel Emergent.

Deşi rezultatele evaluării par pozitive, trebuie ţinut cont de două aspecte. Mai întâi, în ansamblu, evaluarea SABER-WfD a constatat că sistemul românesc dispune de politici care au potenţialul de a îmbunătăţi relevanţa şi calitatea EFPT, dar, pentru a ajunge la nivelul avansat de dezvoltare ar fi necesari paşi importanți în implementarea acestor politici. În al doilea rând, aceste scoruri sunt simple medii şi este necesar să examinăm rezultatele pentru obiectivele de politici care le alcătuiesc. Aceste rezultate arată că sistemul de DFM din România prezintă bune practici în unele domenii, dar categoric necesită îmbunătăţiri în altele. Mai exact, unele obiective de politici importante au primit scoruri la nivel Emergent: „Promovarea unei abordări a DFM bazate pe cerere", „Asigurarea eficienţei şi echităţii în finanţare", „Facilitarea diversităţii şi excelenţei în furnizarea de formare", „Încurajarea relevanţei în programele publice de formare" şi „Consolidarea responsabilităţii bazate pe dovezi cu privire la rezultate". Figurile 8, 11 şi 12 prezintă scorurile pentru fiecare dimensiune şi pentru fiecare obiectiv de politici subsumat. În continuare, am inclus un rezumat al constatărilor pentru fiecare dimensiune, precum şi al recomandărilor de elaborare a politicilor.

Cadrul strategic

Scorul general al României pentru *Dimensiunea 1 (Cadrul strategic)* este de 2,8, plasând sistemul la nivelul de dezvoltare **Consolidat** (vezi Figura 8). Acest scor reprezintă media scorurilor pentru trei obiective de politici subsumate acestei dimensiuni:

[1] Analiza SABER WfD a fost realizată în cadrul Acordului de asistenţă tehnică încheiat între BM şi Ministerul Educaţiei Naţionale (MEN) pentru dezvoltarea capacităţii de monitorizare şi evaluare a implementării strategiilor pentru educaţie, finanţat ca parte a proiectului SIPOCA 17 al MEN.

Stabilirea unei direcţii strategice (*Consolidat*): Liderii din sectorul public şi din cel non-guvernamental susţin puternic o agenda comună privind DFM, dar, în anumite situaţii, susţinerea este fragmentată. În partea guvernamentală apar modificări odată cu schimbările politice. În ceea ce priveşte sectorul privat, susţinerea depinde într-o oarecare măsură de interesele firmelor şi organizaţiilor sectoriale implicate în dialogul cu privire la politici.

Promovarea unei abordări bazate pe cerere (*Emergent*): Se depun eforturi serioase de identificare a competenţelor pe care trebuie să le deţină forţa de muncă din România pentru a putea contribui la dezvoltarea şi creşterea productivităţii în sectoarele economice prioritare. Implicarea angajatorilor în stabilirea priorităţilor de DFM este mai degrabă slabă, iar stimulentele primite de companii pentru a oferi formare profesională angajaţilor existenţi sunt limitate. Mecanismele de monitorizare a iniţiativelor de acest fel sunt inexistente.

Consolidarea coordonării critice pentru implementare (*Consolidat*): Mandatele factorilor implicaţi de la nivelul administraţiei sunt în general bine definite, dar există anumite suprapuneri. Actorii din sfera non-guvernamentală au roluri şi responsabilităţi clar definite prin lege, la nivel naţional, regional şi local, dar în unele cazuri implicarea lor este mai mult o formalitate. Mecanismele de coordonare interinstituţională există, dar nu este clară măsura în care acestea facilitează cooperarea în implementarea măsurilor.

Implicaţii ale constatărilor asupra politicilor din domeniu

Încurajarea implicării mai active a angajatorilor şi a altor părţi interesate din afara administraţiei. La nivel naţional, folosind structurile de parteneriat social deja existente, Guvernul poate încuraja participarea activă a angajatorilor şi a altor actori non-guvernamentali în stabilirea priorităţilor strategice, astfel încât să crească rolul şi atribuţiile angajatorilor, dar şi cel al asociaţiilor profesionale, al sindicatelor, ONG-urilor şi furnizorilor de formare profesională. În acelaşi timp, acești actori trebuie implicați în implementarea şi monitorizarea iniţiativelor strategice cheie. La nivel instituţional, Comitetele Sectoriale ar putea juca un rol mai activ în elaborarea standardelor, astfel încât să sporească relevanţa programelor de formare profesională, dar ar putea şi să-şi asume sarcina de a coordona şi facilita dialogul cu autorităţile, precum şi dialogul dintre şcoli şi companii.

Realizarea unor analize mai cuprinzătoare privind cererea de competenţe şi folosirea mai largă a acestor analize. Guvernul, împreună cu actorii non-guvernamentali din domeniul DFM, trebuie să realizeze evaluări pe o scară mai largă, care să stea la baza politicilor din domeniul FEPT, prin: (i) colectarea şi analiza periodică a datelor privind tendinţele economice pe termen lung şi mediu, precum şi cu privire la cererea şi oferta de competenţe; (ii) creşterea colaborării şi coordonării între toate părţile interesate care efectuează astfel de evaluări, pentru a evita suprapunerea activităţilor şi apariția unor deficiențe, precum şi pentru a facilita utilizarea informaţiilor în elaborarea politicilor; şi (iii) utilizarea rezultatelor colectării şi analizei datelor pentru a proiecta, implementa, monitoriza şi adapta politicile naţionale de formare profesională, în scopul atingerii obiectivelor de participare, relevanţă şi calitate agreate la nivelul UE.

Folosirea mai intensă a stimulentelor pentru a încuraja FPC. Guvernul ar trebui să exploreze strategiile de stimulare a investiţiilor private în FPC. Soluţiile posibile variază de la campanii de sensibilizare cu privire la beneficiile FPC, la sprijin pentru întreprinderi în evaluarea nevoilor de competenţe sau la înfiinţarea unui fond de formare. Indiferent de mecanismul ales, este esenţial să se asigure că acesta este suficient de flexibil pentru a satisface nevoile de formare ale angajatorilor şi că este accesibil, monitorizat şi evaluat în mod regulat.

Supravegherea sistemului

România are un scor total de 2,6 la *Dimensiunea 2 (Supravegherea sistemului)*, plasându-se la nivelul de dezvoltare **Consolidat**. Acest scor reprezintă media scorurilor pentru trei obiective de politici subsumate acestei dimensiuni:

Asigurarea unei finanțări eficiente și echitabile (*Emergent*). În general, învăţământul suferă de o subfinanţare cronică. Conform Eurostat, în 2015, bugetul total alocat învăţământului din România (la toate nivelurile) a fost de 3,0% din PIB, semnificativ mai puţin decât media UE-28 de 4,9%. În cadrul acestui sistem de învăţământ, fondurile alocate FPC sunt chiar

mai limitate decât cele alocate pentru FPI. Analize sistematice ale impactului alocărilor financiare asupra beneficiarilor nu se efectuează, iar parteneriatele menite să atragă fonduri din partea angajatorilor sunt limitate.

Asigurarea unor standarde relevante şi de încredere (*Consolidat*): Cu toate că România a adoptat un Cadru Naţional al Calificărilor, provocările legate de corelarea între FPI şi FPC rămân nerezolvate. Curriculum-ul şi evaluarea sunt definite în termeni de rezultate ale învăţării conform cerințelor din standardele ocupaţionale, dar mecanismele pentru menţinerea calităţii programelor de formare profesională şi pentru asigurarea credibilităţii testării competențelor sunt gestionate separat în FPI şi în FPC. Dată fiind lipsa unui Registru Naţional al Calificărilor unitar, care încă nu a fost introdus, deşi este prevăzut în Legea Educaţiei Naţionale, standardele ocupaţionale și cele de pregătire profesională încă nu au fost corelate, astfel încât să permită trecerea uşoară de la formarea profesională iniţială la cea continuă. Mai mult, recunoaşterea competenţelor dobândite în contexte non-formale şi informale, prin intermediul acumulării şi transferului de credite, este în stadiu incipient.

Diversificarea rutelor pentru dobândirea competenţelor (*Consolidat*): Repartizarea elevilor pe filiere începe după 9 ani de învăţământ (clasa pregătitoare şi clasele 1-8) şi, în timp ce elevii au multe opțiuni de a alege, parcursul educaţional este mai dificil pentru elevii din anumite profiluri ale filierei ÎPT. Practic, elevii nu beneficiază de ieșiri flexibile din aceste programe şi nu pot primi o recunoaştere parţială a calificărilor dobândite, urmând obligatoriu un program complet pentru a obţine un certificat sau o diplomă care să le permită să-şi găsească un loc de muncă. Guvernul a reușit să diversifice rutele de dobândire a competenţelor doar prin servicii de orientare şi consiliere în carieră, prin recunoaşterea învăţării anterioare şi prin formarea orientată către cei mai vulnerabili, însă toate aceste măsuri par a fi limitate ca număr de beneficiari înregistrat până acum.

Implicații ale constatărilor asupra politicilor din domeniu

Armonizarea managementului FPI şi FPC. Pe măsură ce România se îndreaptă către o abordare a învăţării pe tot parcursul vieţii, este esenţial să se armonizeze şi să se asigure coordonarea şi coerenţa dintre FPI şi FPC. Acest lucru ar putea necesita dezvoltarea de programe de formare într-un cadru curricular comun, clarificarea legăturii dintre standardele ocupaționale, calificări şi curriculum şi standardizarea mecanismelor şi procedurilor de asigurare a calităţii.

Îmbunătăţirea serviciilor de e consiliere şi orientare în carieră. Pentru viitorii elevi, ar trebui să se ofere o gamă mai largă de activităţi care să stimuleze interesul şi încrederea în ÎPT, inclusiv campanii media, târguri de educaţie şi locuri de muncă, vizite la companiile care oferă formare profesională pentru elevii înscrişi în sistemul dual de învăţământ şi informaţii cu privire la perspectivele de angajare ale absolvenţilor programelor de ÎPT. Elevii aflaţi în prezent în ÎPT ar putea beneficia de o reţea dezvoltată şi extinsă de centre de informare, consiliere şi orientare în carieră, atât în mediul urban, cât şi în cel rural, precum şi de prezenţa mai multor consilieri şcolari.

Furnizarea serviciilor

România înregistrează un rating global de 2,4 pentru *Dimensiunea Furnizarea Serviciilor,* plasând sistemul la nivelul de dezvoltare **Emergent** (vezi Figura 12). Acest scor reprezintă media scorurilor pentru trei obiective de politici subsumate acestei dimensiuni:

Facilitarea diversităţii şi excelenţei în furnizarea de formare profesională (*Emergent*): Pentru a încuraja excelenţa în FPI finanțat din fonduri publice, Guvernul cere instituţiilor să stabilească şi să atingă obiective şi dispune de mecanisme care ajută la luarea unor decizii bine fundamentate cu privire la introducerea şi închiderea programelor. În general, calitatea formării este impusă prin reglementări, mai degrabă decât încurajată prin suport tehnic. În prezent, directorii unităţilor de ÎPT sunt selectaţi pe baza unui set minim de calificări şi experienţă, dar, odată angajaţi, nu li se oferă oportunităţi de dezvoltare profesională. În FPC, există măsuri destul de limitate pentru a asigura calitatea furnizării de formare, fie ea publică sau privată. Întrucât măsurile sunt limitate şi reactive, este important ca FPC să primească o atenţie sporită, recunoscând în acelaşi timp că este mai flexibil decât FPI (cu alte cuvinte, nu este limitat nici de calendarul anului şcolar, nici de planificarea bugetelor şi a cifrelor de şcolarizare).

Promovarea relevanţei în programele de formare finanțate din fonduri publice (*Emergent*): Numărul parteneriatelor dintre şcoală şi întreprinderi a crescut, mai ales că aceasta este o cerinţă explicită a legii. Implicarea întreprinderilor în managementul şcolii a crescut, iar Comitetele Sectoriale sunt implicate în verificarea şi validarea standardelor ocupaționale şi a standardelor de pregătire profesională. Cu toate acestea, cooperarea dintre instituţiile publice şi angajatori este încă la începuturi, putând să fie dezvoltată şi îmbunătăţită pentru a deveni durabilă şi robustă.

Consolidarea responsabilităţii bazate pe dovezi cu privire la rezultate (*Emergent*): Furnizorii publici de formare colectează şi raportează datele administrative şi statisticile de participare, finalizare şi de absolvire. Unele unităţi raportează, de asemenea, estimări privind plasarea la un loc de muncă, deşi este puţin probabil ca astfel de informaţii să fie colectate oficial. Începând cu anul şcolar 2016-2017, toţi furnizorii de formare profesională inițială au fost obligaţi să îşi încarce datele direct pe platforma furnizată de MEN, numită Sistemul Informatic Integrat al Învăţământului din România (SIIIR). Cu toate acestea, majoritatea datelor raportate în SIIIR sunt de natură administrativă (de exemplu, infrastructură, înscriere, dimensiune clasă) şi nu sunt suficiente pentru a permite elevilor potenţiali să ia decizii informate sau să evalueze performanţa comparativă a unităţilor de învățământ. Eforturile de colectare a datelor în FPC sunt şi mai limitate. Guvernul efectuează sau sponsorizează în mod regulat sondaje legate de competenţe, dar acestea tind să se concentreze pe resurse şi pe rezultate imediate (outputs), nu pe rezultatele finale (outcomes). Evaluările de impact şi studiile de urmărire a inserției pe piața muncii a cursanților nu sunt efectuate în mod regulat.

Implicaţii ale constatărilor asupra politicilor din domeniu

Asigurarea oportunităților de dezvoltare profesională pentru managerii unităţilor FEPT. Pentru ca unităţile de formare să prospere, potenţialul acestor manageri ar trebui să fie susţinut prin formare profesională regulată într-o gamă largă de aspecte, de la tehnici de management până la cele mai recente evoluţii în domeniile formării profesionale ale instituţiilor lor. Astfel, s-ar asigura capacitatea acestora de a implementa politicile în mod eficient, de a identifica oportunităţi de dezvoltare instituţională, precum şi de a maximiza utilizarea resurselor umane, financiare şi fizice pentru a oferi formare de înaltă calitate.

Valorificarea eforturilor actuale pentru o mai bună colectare, administrare şi utilizare a datelor de la unităţile de formare pentru a lua decizii. Guvernul ar putea analiza stabilirea unui sistem naţional de colectare şi analiză a datelor necesari celor 10 indicatori europeni de evaluare a calității EFPT, care acoperă atât FPI, cât şi FPC. De asemenea, ar putea efectua evaluări de impact ale programelor de ÎPT şi FPC sau studii pilot de urmărire a inserției absolvenților pe piața muncii pentru programele selectate. Printr-un set mai larg de date provenite de la unităţile de formare şi prin eforturile suplimentare de analiză a informaţiilor obţinute prin inspecţii, SIIIR, REVISAL, studii de impact şi monitorizare, Guvernul va putea să justifice mai bine deciziile privind FPI şi FPC pentru a asigura calitatea, relevanţa şi coordonarea dintre cele două.

1. Introducere

În ultimii ani, România a înregistrat progrese considerabile în reducerea dezechilibrelor macroeconomice. Aceste progrese, împreună cu politicile monetare şi reformele structurale (implementate sau aflate în curs de implementare), au contribuit la menţinerea stabilităţii macroeconomice şi financiare. După ce, în perioada 2009-2011, în contextul crizei economice şi financiare, deficitul bugetar a atins un vârf, economia României a început să-şi revină, iniţial cu o rată anuală modestă de creştere a PIB, de sub 1%, dar care a sporit în perioada 2013-2015, ajungând la o medie de 3,4%. În acelaşi timp, rata şomajului a rămas constant sub 7%, în timp ce investiţiile au continuat să crească, ajungând la 23,7% din PIB în 2015, cea mai mare rată din UE.[2]

În ciuda acestor progrese, România rămâne una dintre ţările cu cele mai mari rate ale sărăciei din UE, aceasta fiind, în 2014, de 40,2%, comparativ cu media UE-28 de 24,4%. Cu toate că rata sărăciei şi excluziunii sociale înregistrează o tendinţă de scădere, continuă să fie ridicată chiar şi în rândul persoanelor ocupate în muncă (31,3%, în 2014), fiind dublă în mediul rural faţă de mediul urban. Aceşti factori afectează potenţialul de creştere economică. Politicile educaţionale şi de sporire a calităţii forţei de muncă sunt esenţiale pentru combaterea sărăciei şi sprijinirea creşterii economice.

În vederea fundamentării dialogului la nivel de politici cu privire la aceste probleme importante, Guvernul României a dorit să obţină un diagnostic cuprinzător privind politicile şi instituţiile implicate în dezvoltarea forţei de muncă, solicitând elaborarea unui raport pe această temă. Constatările – prezentate în acest raport – au fost obţinute cu ajutorul unui nou instrument al Băncii Mondiale, conceput în acest scop. Cunoscut sub denumirea de SABER-WfD, instrumentul dezvoltat de Banca Mondială , denumit Abordarea sistemică pentru îmbunătăţirea rezultatelor în educaţie (SABER)[3] are scopul de a înregistra şi evalua factorii de politici şi factorii instituţionali care influenţează performanţele sistemelor de învăţământ şi de formare profesională. Instrumentul SABER-WfD abordează sistemele de educaţie şi formare profesională iniţială, continuă şi ţintită, oferite prin diferite modalităţi, concentrându-se asupra nivelului secundar şi post-secundar de învăţământ.

Cadrul de analiză

Instrumentul are la bază un cadru de analiză[4] care identifică trei dimensiuni funcţionale ale politicilor şi instituţiilor dedicate DFM:

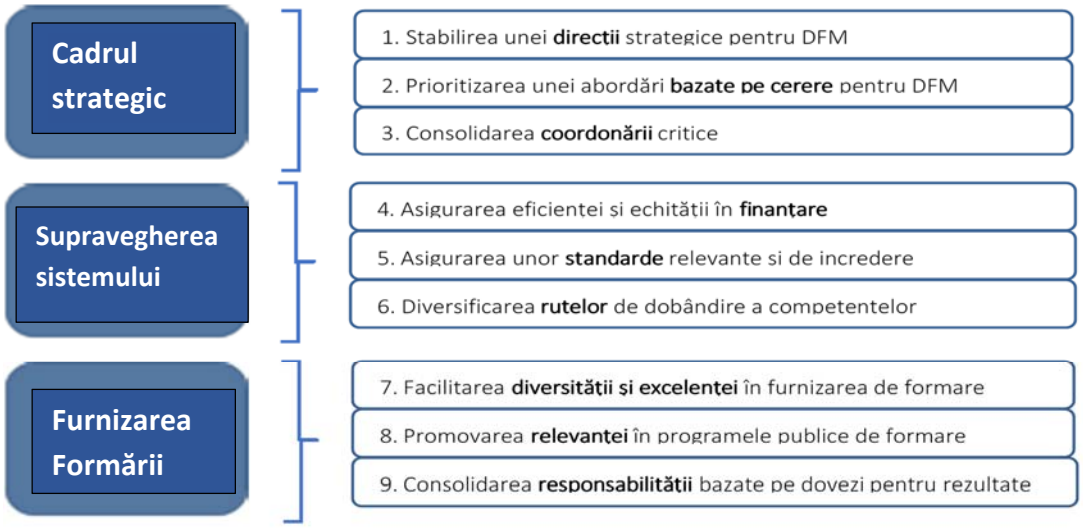
(1) *Cadrul strategic* se referă la acţiunile de susţinere la nivel de politici, de parteneriat şi de coordonare (de regulă, trans-sectoriale) având ca obiectiv alinierea DFM din domenii critice cu prioritătile de dezvoltare naţională;
(2) *Supravegherea sistemului* se referă la măsurile care guvernează finanţarea, asigurarea calităţii şi rutele de învăţare determinând stimulentele şi informaţiile care influenţează opţiunile elevilor/cursanţilor, angajatorilor, unităţilor de formare profesională şi ale altor factori interesaţi;
(3) *Furnizarea serviciilor* se referă la diversitatea, organizarea şi managementul ofertei de formare profesională, atât în sistemul public, cât şi în cel privat, care asigură obţinerea de rezultate practice, oferind participanţilor posibilitatea de a dobândi competenţele solicitate pe piaţa muncii şi la locul de muncă.

[2] România, Contextul naţional, https://www.worldbank.org/en/country/romania/overview
[3] Pentru detalii cu privire la SABER, vezi http://www.worldbank.org/education/saber; Pentru acronimele folosite în prezentul raport, vezi Anexa 1.
[4] Pentru explicaţii privind cadrul SABER-WfD, vezi Tan et al 2013.

Împreună, aceste trei dimensiuni permit analiza sistematică a funcţionării unui sistem de DFM. În cadrul de analiză SABER-DFM, accentul cade pe structurile instituţionale şi practicile decidenților de politicilor publice în domeniu, precum şi asupra capacităţii sistemului de a conceptualiza, proiecta, coordona şi implementa politici menite să conducă la obţinerea de rezultate practice.

Fiecare dimensiune cuprinde trei Obiective de politici care corespund unor importante aspecte funcţionale ale sistemelor DFM (vezi Figura 1). În continuare, Obiective de politici sunt defalcate în Acţiuni la nivel de politici şi Tematici, care oferă mai multe detalii despre sistem.[5]

Figura 1: Dimensiuni funcţionale şi Obiective de politici în cadrul de analiză SABER-DFM



sursa: Tan et al. 2013

Informaţiile necesare analizei sunt culese cu ajutorul unui Instrument de Colectare a Datelor SABER-WfD (ICD). Instrumentul este conceput pentru a colecta, în măsura în care este posibil, date reale din teren, mai degrabă decât opinii, cu privire la politicile şi instituţiile din domeniul DFM. Pentru fiecare subiect, ICD prezintă un set de întrebări cu variante multiple de răspuns, la care se răspunde pe baza informaţiilor obţinute din activitatea de documentare şi din interviuri cu persoanele informate. Răspunsurile permit acordarea unor scoruri pentru fiecare subiect, pe o scară cu patru niveluri, în rubrici standardizate pe baza celor mai bune practici internaţionale (vezi Figura 2).[6] În continuare, se calculează mediile scorurilor pentru fiecare subiect, pentru a obţine scoruri pentru fiecare Obiectiv de politici. La rândul lor, aceste valori sunt agregate în scoruri care corespund unor calificative pentru fiecare dimensiune.[7] Rezultatele sunt finalizate după

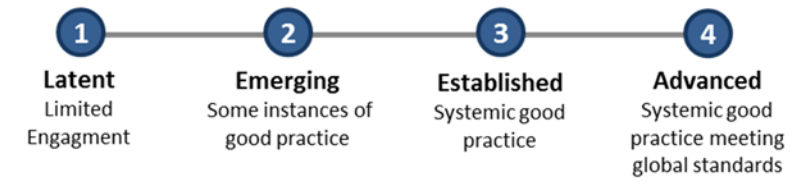
[5] Vezi Anexa 2 pentru prezentarea structurii cadrului.

[6] Vezi Anexa 3 pentru rubricile folosite pentru Scoruri. La fel ca în alte ţări, informaţiile sunt culese de un investigator principal naţional, împreună cu echipa sa, din sursele indicate în Anexa 4. Scorurile sunt stabilite de echipa SABER-WfD a Băncii Mondiale. Pentru detalii privind Scorurile, vezi Anexa 5.

[7] Întrucât Scorurile agregate sunt medii ale unor valori, rareori sunt numere întregi. Pentru un anume scor agregat, X, regula de conversie în calificativele indicate pe pagina de gardă este următoarea: $1{,}00 \leq X \leq 1{,}75$ se transformă în „Latent"; $1{,}75 < X \leq 2{,}50$, în „emergent;" $2{,}50 < X \leq 3{,}25$, în „consolidat;" iar $3{,}25 < X \leq 4{,}00$, în „avansat".

validarea lor de către actorii naționali relevanți, inclusiv de către persoanele care au oferit informaţii pe parcursul documentării.

Figura 2: Calificative folosite în SABER-WfD

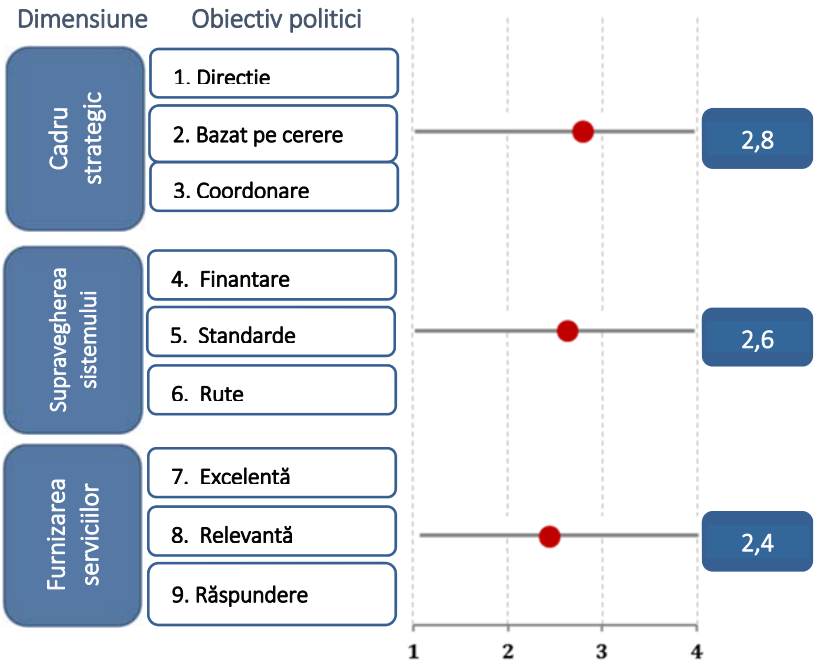


1	2	3	4
Latent	Emergent	Consolidat	Avansat
Implicare limitată	Câteva bune practici	Bune practici sistemice	Bune practici sistemice, care corespund standardelor globale

Sursa: Tan et al. 2013.

Prezentul raport prezintă constatările evaluării sistemului DFM din România, evaluare realizată în cadrul şi cu ajutorul instrumentului de analiză SABER-WfD. Constatările sunt prezentate pe pagina de gardă şi în figura de mai jos. Restul raportului prezintă detalii cu privire la constatările principale ale evaluării SABER-WfD pentru fiecare dintre cele trei dimensiuni funcţionale. Pentru a plasa constatările în context, raportul începe cu o scurtă prezentare a caracteristicilor socio-economice ale ţării.

Figura 3: Prezentarea constatărilor şi implicaţiilor



2. Contextul naţional

România este cea mai mare dintre ţările din sud-estul Europei, învecinându-se în est cu Marea Neagră şi Moldova, în sud cu Bulgaria şi Serbia, în vest cu Ungaria şi în nord cu Ucraina. Constituţia, adoptată în 1991, a pus bazele României ca republică cu un sistem pluripartid, cu economie de piaţă şi drepturi la liberă exprimare, libertate religioasă şi proprietate privată. Ulterior, România a făcut un important salt înainte, prin alinierea politicilor sale cu cele ale statelor avansate, prin aderarea la NATO, în 2004, precum şi prin semnarea tratatului de aderare la UE, în 2005, şi aderarea efectivă, în ianuarie 2007.

Tendinţe economice

Criza financiară globală din 2008 a afectat profund economia României şi, în 2010, a determinat Guvernul să ia măsuri severe de austeritate. În continuare, România a intrat într-o perioadă de recuperare economică relativ lentă, dar continuă, cu sprijinul programelor de asistenţă financiară din partea UE şi FMI. Creşterea puternică a început în 2013, având ca motor trecerea treptată de la exporturi nete la cerere internă.

Imaginea generală a celor mai importante sectoare economice ale României în 2015 arată preponderenţa industriei (26,6%), urmată de comerţul cu ridicata şi cu amănuntul, transport, servicii hoteliere şi de alimentaţie publică (17,9%), administraţie publică, apărare, învăţământ, sănătate şi asistenţă socială (11,7%), conform Eurostat[8]. Defalcarea exporturilor României în ultimii ani arată că cele mai importante ramuri industriale sunt[9]:

- Automobile, echipamente de transport, maşini şi accesorii pentru industria auto,
- Textile şi încălţăminte,
- Industria alimentară şi prelucrarea tutunului,
- Chimie, petrochimie şi produse asociate.

În 2015, creşterea reală a PIB a fost de 3,9% şi a crescut la 4,9%, în 2016, acesta din urmă fiind vârful de după criză. Creşterea economică s-a bazat pe consumul privat sprijinit de creşterea salariilor, reducerea taxelor indirecte şi dobânzile scăzute, care au ajuns aproape la nivelul de dinainte de criză. În 2015, România a înregistrat cea mai mare rată a investiţiilor din UE, cu 24,7% din PIB. Cu toate acestea, avantajele concurenţiale ale României sunt limitate de provocări de natură managerială şi instituţională, chiar și în absorbţia Fondurilor Europene. În timp ce investiţiile private au crescut datorită dobânzilor bancare mici şi creșterii încrederii investitorilor, investiţiile publice au scăzut, în principal din cauza nivelului redus de absorbţie a Fondurilor Europene, dupa cum se menționează în rapoartele oficiale[10].

În ultimii ani (2014-2016), România şi-a definit prioritătile economice în conformitate cu cadrul UE. Obiectivele Strategiei Europa 2020 de dezvoltare inteligentă, durabilă şi incluzivă sunt cuprinse în Programul naţional de reformă din 2016 şi în Recomandările de ţară ale Comisiei Europene (CE). Acordul de parteneriat UE–România 2014–2020 şi programele

[8] http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7715718/2-27102016-AP-EN.pdf/b6dafc70-0390-42f7-8dd2-11ed12e430f8

[9] Institutul Naţional de Statistică, Comunicat de presă nr. 33/9.02.2016, (http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/comert_ext/a15/ce12r15.pdf) şi Atlas of Economic Complexity, World data - Romania, (http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree_map/net_export/rou/all/show/2014/)

[10] Comisia Europeană, Document de lucru al serviciilor, Raport de ţară România 2017, Bruxelles 22.02.2017 şi http://www.fonduri-ue.ro/posdru-2007

operaţionale corespunzătoare stabilesc condiţiile generale de accesare a Fondurilor Structurale şi de Investiţii Europene pentru perioada 2014–2020, până la un plafon de 40 de miliarde de Euro, fonduri care se preconizează că vor sprijini în continuare o creştere economică semnificativă.

În ciuda creşterii economice din ultimii ani şi a acordurilor încheiate cu UE în vederea susţinerii acestei tendinţe, România continuă să aibă una dintre cele mai mari rate ale riscului de sărăcie şi de excluziune socială (RSES) din UE, înregistrând 37% în 2015, comparativ cu media UE de 23,5%, conform Eurostat. Cu toate că, în prezent, RSES prezintă o tendinţă de descreştere, rămâne la un nivel ridicat chiar şi în rândul angajaților (31,3% în 2014). Mai mult, această rată este dublă în zonele rurale faţă de cele urbane. Această situaţie are efecte negative asupra potenţialului de creştere economică[11]. Pentru a combate sărăcia şi a susţine creşterea economică, este esenţial să fie aplicate politici educaţionale corespunzătoare, precum şi politici de îmbunătăţire a calităţii forţei de muncă.

În medie, persoanele cu vârsta de 20-44 de ani au 12,2 ani de şcoală, faţă de 10,7 ani, în cazul celor cu vârsta între 45-50 de ani. Cu toate acestea, şcolaritatea pe o perioadă mai mare nu este reflectată într-un nivel semnificativ mai mare de competențe dobândite. Dacă ritmul de creştere a competențelor înregistrat până în prezent continuă să fie lent, România nu va putea compensa îmbătrânirea populaţiei şi migraţia, iar lipsa de personal cu niveluri înalte de competenţă se va perpetua. Deficitul de calificări este cel mai intens în sănătate, construcţii, hoteluri-restaurante şi TIC, cu decalaje între cerinţele acestor domenii şi programele de studiu oferite. Mobilitatea educaţională, măsurile de orientare în carieră şi competenţele „soft" necesare pe piaţa forţei de muncă (cum sunt competențele antreprenoriale şi digitale) sunt slab dezvoltate. Participarea în diverse forme de pregătire a adulţilor are cel mai scăzut nivel din UE (1,2%, în 2016[12], comparativ cu media UE de 10,8%). Economia modernă necesită un set de competenţe actualizate, competitive şi relevante pentru forţa de muncă din România.

În absenţa concurenţei, companiile care domină industria (date fiind costurile de producţie mai scăzute) au puţine motive să-şi sporească productivitatea. România are cea mai mică densitate a întreprinderilor din EU28 (Raport FEM cu privire la competitivitatea globală 2015-16), întreprinderile mici şi mijlocii reprezentând majoritatea (99% dintre societăţile comerciale). Raportul OECD din 2016 de evaluare a mediului concurenţial în România face o serie de recomandări specifice cu privire la barierele de natură normativă şi procedurală în calea concurenţei, bariere identificate în legislaţia naţională, în sectoare cheie: industria agro-alimentară, transportul de mărfuri şi construcţii. Concurenţa redusă conduce la un nivel scăzut al inovaţiei şi al creşterii productivităţii.

Investiţiile încă nu au atins nivelul de dinaintea crizei financiare. Cu toate acestea, rata de creştere a investiţiilor a ajuns la 6,5%, în 2015, preconizându-se continuarea creşterii în 2016 şi 2017, deşi într-un ritm mai lent. Principalele domenii de investiţii sunt construcţiile, construcţia de maşini şi de echipamente de transport, în timp ce investiţiile în domenii legate de tehnologii avansate şi inovaţie rămân limitate. Din totalul de 64,34 miliarde de Euro investiţii străine directe realizate în 2016, mai puţin de jumătate au mers în industrie, restul fiind îndreptate către sectoarele netranzacţionabile la nivel internațional (construcţii şi imobiliare, comerţ cu amănuntul, sectorul financiar). În timp ce 65% din valoarea adăugată de exporturile brute provine din sectorul de producţie (baza de date OECD TIVA 2015), doar 3% provine din cercetare şi dezvoltare (R&D) şi alte activităţi asociate (România fiind pe locul 18 din cele 28 de state ale UE). România atrage investiţii străine pe baza nivelului scăzut al costurilor şi preţurilor, mai degrabă decât pe baza calităţii forţei de muncă oferite.

[11] Ibid
[12] http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1

Date demografice

În ianuarie 2016, România avea 19,7 milioane de locuitori, plasându-se pe locul 7 în UE în ceea ce priveşte populaţia. Cu toate acestea, din cauza sporului natural negativ şi emigraţiei internaţionale masive, populaţia a scăzut cu 11,8%, între 1992 şi 2011, în conformitate cu ultimul recensământ al populaţiei.[13] În România se găsesc mai multe grupuri etnice: români (83,46%), maghiari (6,10%), romi (3,09%), ucraineni (0,25%), germani (0,18%) şi 15 alte grupuri etnice mici (6,88%).

Cu privire la legătura dintre dezvoltarea forţei de muncă şi evoluţia demografică, o atenţie specială trebuie acordată îmbătrânirii populaţiei, fenomenului migraţiei şi minorităţii etnice rome.

- **Îmbătrânirea populaţiei:** Populaţia României este supusă unui proces de îmbătrânire. Se preconizează că, până in 2020, populaţia cu de vârstă activă (între 20 şi 64 de ani) va scădea şi mai mult, cu circa 4%. Mai mult, este probabil ca numărul persoanelor vârstnice să crească cu 13%, până în 2060.[14] Conform previziunilor Eurostat, până în 2060, populaţia cu vârsta între 15 şi 64 de ani va scădea cu 30%, aceasta fiind una dintre cele mai dramatice scăderi ale populaţiei de vârstă activă economic din UE.

- **Migraţia:** Şi migraţia este un subiect important, atunci când se discută despre evoluţia demografică, forţa de muncă şi creştere economică. „Se estimează că, în 2013, 2,5 milioane de români (circa 12,5 % din populaţie) locuiau în străinătate."[15] De multe ori, emigranţii au un nivel scăzut de calificare şi provin din mediul rural, dar au părăsit ţara şi mulţi lucrători cu înaltă calificare. În condiţiile în care mai ales tinerii vor continua să plece, iar cei care se întorc în ţară vor fi puţini, aşa cum se preconizează, ţara riscă să piardă şi mai multe resurse umane. La rândul său, acest fapt poate determina o creştere mai lentă a productivităţii şi a convergenţei veniturilor, cu efecte negative asupra creşterii economice.

- **Minoritatea romă:** În economia României, cererea de lucrători calificaţi este mare, dar populaţia romă are, în general, un nivel de educaţie scăzut comparativ cu celelalte grupuri etnice, acest fapt limitând accesul romilor pe piaţa forţei de muncă. În consecinţă, participarea minorităţii rome pe piaţa formală a forţei de muncă este slabă, fiind mare pe piaţa informală. Un studiu realizat în 2012 arată că, în 2011, rata de ocupare în muncă în rândul minorităţii rome era de 36%, alţi 36% se aflau în căutarea unui loc de muncă, iar 28% erau inactivi.[16] Participarea femeilor rome pe piaţa forţei de muncă este deosebit de scăzută, doar 27% dintre acestea fiind ocupate, iar 36% fiind în căutarea unui loc de muncă. Cei care au un loc de muncă practică ocupaţii cu nivel scăzut de calificare, întrucât mulţi nu au finalizat un nivel de educaţie formală.

Îmbătrânirea populației, participarea redusă a populaţiei rome pe piaţa forţei de muncă şi rata ridicată a emigraţiei, în special în rândul tinerilor, reprezintă provocări semnificative de natură socio-economică pentru România şi împiedică creşterea economică şi competitivitatea.[17]

---

[13] V. Vasile şi A.M. Dobre, *Imagine de ansamblu a evoluţiei demografice în România*, Revista română de statistică nr. 4 / 2015

[14] Comisia Europeană, Document de lucru al serviciilor, Raport de ţară România 2017, Bruxelles 22.02.2017, pagina 6.

[15] Comisia Europeană, Document recomandari specifice de țară, România 2017, Bruxelles 26.02.2016, pagina 55

[16] *„Situaţia populaţiei rome din România, 2011. Între incluziune socială şi migraţie"*. Studiu realizat ca parte a Proiectului „EU INCLUSIVE – Schimb de informaţii şi bune practici cu privire la includerea populaţiei de etnie romă între România, Bulgaria, Italia şi Spania", Fundaţia Soros 2012

[17] *Viaţa lungă, activă şi în putere: Promovarea îmbătrânirii active în România.* Raport al Departamentului pentru dezvoltare umană, Regiunea Europa şi Asia Centrală), iunie 2014

Ocupare în muncă şi competenţe

Conform datelor oficiale, în 2016, în România erau aproape 9 milioane de persoane active economic, dintre care 8,5 milioane ocupate, reprezentând 46,3% din populaţia ţării (54,1% bărbaţi şi 45,9% femei). În acelaşi an, rata ocupării în muncă în rândul populaţiei de vârstă activă economic era de 61,6%, majoritatea angajaţilor lucrând în sectorul serviciilor (47%), industrie şi construcţii (30%) şi agricultură (23%).[18]

Principalele categorii de angajatori sunt companiile multinaţionale, companiile de stat, companiile private şi ONG-urile. În conformitate cu Studiul Coface CEE Top 500 Companies (topul primelor 500 de companii din CEE), companiile cu cele mai mari cifre de afaceri din România sunt: Automobile Dacia SA, OMV Petrom Marketing SRL, OMV Petrom SA, Rompetrol Rafinare SA, Kaufland România, Rompetrol Downstream SRL, British American Tobacco Trading SRL, Lukoil România SRL, Carrefour România SA şi d EON Energie România SA. Aceste companii nu sunt doar cei mai mari angajatori, dar reprezintă şi sectoarele cu cele mai mari contribuţii la PIB.

În perioada de recuperare de după criza financiară globală, România s-a bucurat de o relativă stabilitate pe piaţa forţei de muncă, dar, în prezent, se confruntă cu o serie de provocări importante. România are o rată a şomajului destul de stabilă (sub 7%), iar piaţa forţei de muncă a continuat să se îmbunătăţească în ultimii ani, datorită creşterii puternice a PIB. Şomajul a scăzut de la 6,8% în 2015 la 6% în 2016, apropiindu-se de valorile de dinainte de criză. A scăzut numărul locurilor de muncă în agricultură şi industrie, dar a crescut numărul celor din sectorul serviciilor, acest fapt reflectând schimbările din structura economiei, dar şi din construcţii, ca efect al creşterii economice. În acelaşi timp, România se confruntă cu o scădere a populaţiei active (cauzată de îmbătrânire şi emigraţie), o rată ridicată de inactivitate şi un sector al economiei informale relativ mare. Datele oficiale estimează că 1,2 milioane de persoane sunt ocupate în economia informală. [19]

Dincolo de vârstă, de disparităţile determinate de apartenenţa etnică şi de migraţia accelerată, un alt criteriu care afectează ocuparea şi posibilitatea de ocupare în muncă este localizarea geografică. Există diferenţe mari între zonele urbane, cu un ritm puternic de creştere, şi zonele rurale, mai puţin dezvoltate, sau cele de la periferia oraşelor. Lipsa accesului la un învăţământ de calitate în aceste zone adânceşte disparităţile şi limitează posibilităţile de ocupare a unui loc de muncă.

Deşi nivelul şomajului în România este relativ scăzut (în special în zonele urbane, bine dezvoltate), se constată un deficit de personal calificat, în special în domeniul TIC, dar şi în sănătate şi educaţie. Oferta de forţă de muncă în domeniile care solicită personal calificat – inginerie, transport şi distribuţie – nu este suficientă pentru a acoperi cererea, aşa cum se arată în Tabelul 1 de mai jos.[20] Informaţii esenţiale legate de ocupaţiile prioritare în cazul cărora există decalaje între cerere şi ofertă sunt prezentate şi actualizate de CEDEFOP[21], ţinând cont de tendinţele din trecut, din prezent şi din viitor (3-4 ani), fiind analizate doar ocupaţiile în cazul cărora decalajul este mare. Deseori, angajatorii semnaleaza dificultăţi în a găsi personal calificat care să ocupe locurile de muncă libere, situaţie care, în parte, poate fi explicată prin calitatea slabă a educaţiei, a sistemului de învăţământ profesional şi tehnic (ÎPT) şi a celui de pregătire pe tot parcursul vieţii (ÎPV), dar şi prin şansele de a găsi în străinătate un loc de muncă mai bine plătit.

[18] Comunicate de presă periodice ale Institutului Naţional de Statistică (www.insee.ro)
[19] Comisia Europeană, Document de lucru al serviciilor, Raport de ţară România 2017, Bruxelles 22.02.2017, page 20
[20] România: Ocupaţii prioritare, cu decalaje între cerere şi ofertă, Skills Panorama, CEDEFOP 2015 (http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highligths/romania-mismatch-priority-occupations#_references) .
[21] Comisia Europeană asigură direcţionarea strategică a Skills Panorama, în conformitate cu obiectivele de politici ale UE. CEDEFOP – Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale se ocupă de dezvoltarea tehnică a site-ului şi furnizează datele necesare.

Tabelul 1. Ocupaţii prioritare, cu decalaje, în România

Ocupaţii deficitare	Ocupaţii cu surplus
• Specialişti TIC • Specialişti în domeniul sănătăţii • Cadre didactice • Specialişti în marketing şi relaţii publice • Specialişti în finanţe, specialişti în tehnică legislativă şi înalţi funcţionari / demnitari • Manageri pentru profesii reglementate • Lucrători în silvicultură şi domenii asociate • Specialişti în administraţie	• Lucrători agricoli calificaţi, cu orientare către piaţă • Lucrători relaţii cu publicul • Funcţionari • Manageri în comerţul în detaliu şi cu ridicata • Vânzători stradali (exclusiv alimentare) • Supervizori în construcţii şi întreţinere imobile

Sursa: skillspanorama.cedefop.europa.eu

O problemă deosebită este reprezentată de ponderea relativ mare a tinerilor (cu vârste între 15 şi 24 de ani) care nu sunt cuprinşi în nicio formă de învăţământ sau formare şi nici nu sunt ocupaţi în muncă (NEET), determinată mai ales de părăsirea timpurie a şcolii. Dintr-un total de 398.900 de persoane care au abandonat şcoala la finele anului 2015, două treimi (conform Eurostat) sunt inactivi pe piaţa forţei de muncă, provenind mai ales din rândul populaţiei rome şi al femeilor din mediul rural.[22] Persoanele NEET reprezintă 17% din tinerii din România, semnificativ peste media UE de 12%.

Educație și formare

Viziunea de ansamblu a Ministerului Educaţiei Naţionale (MEN), aşa cum este statuată în Legea educaţiei (Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011), include modernizarea sistemului de învăţământ din România, astfel încât să garanteze accesul tuturor la un învăţământ relevant, de calitate.

Sistemul de învăţământ din România cuprinde următoarele niveluri[23]:

- Educaţia timpurie, formată din nivelul antepreşcolar (în creşe) şi învăţământul preşcolar (în grădiniţe)
- Învăţământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare şi clasele I—IV
- Învăţământul secundar, care cuprinde:
    - Învăţământul secundar inferior sau gimnazial, care cuprinde clasele V—VIII
    - Învăţământul secundar superior, care cuprinde:
        - Învăţământul liceal cu trei filiere: teoretică, vocaţională şi tehnologică [24] - clasele IX – XII
        - ÎPT (în România, cunoscut sub denumirea de învăţământ profesional și tehnic), cu durata de doi sau trei ani, pe filiera profesională, în şcoli profesionale / licee tehnologice
- Învăţământul terţiar, care cuprinde:
    - Învăţământul terţiar non-universitar – învăţământul postliceal cu durata de trei ani
    - Studii universitare (învăţământ superior) cu trei cicluri de studii: licenţă, master şi doctorat.

În anul 2016/2017, reţeaua şcolară cuprindea aproximativ 3 milioane de elevi, 200.000 de cadre didactice și 18.300 de unităţi de învăţământ , oferind servicii educaţionale de la nivel preşcolar până la nivel terţiar, non-universitar[25].

[22] Eurostat, Statistici cu privire la tineri neocupaţi în muncă şi necuprinşi în învăţământ sau formare profesională, disponibil la: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

[23] Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, actualizată, Capitolul II, Structura sistemului naţional de învăţământ preuniversitar şi Titlul III Învăţământul superior

[24] În România, filiera liceelor vocaţionale cuprinde profilurile militar, teologic, sportiv, artistic și pedagogic. Aceste unităţi de învăţământ sunt denumite „licee vocaţionale”, care nu trebuie confundate cu VET (ÎPT), în înţelesul din alte ţări.

[25] Date din SIIIR – Sistemul Informatic Integrat al Învăţământului din România

Ca stat membru al UE, România îşi aliniază sistemul de învăţământ şi formare cu politicile europene, urmând cele patru obiective strategice stabilite în Concluziile Consiliului UE din 12 mai 2009 cu privire la „Cadrul strategic de cooperare europeană în educaţie şi formare pentru orizontul 2020”: realizarea în practică a învăţării de-a lungul vieţii şi a mobilităţii; îmbunătăţirea calităţii şi eficienţei educaţiei şi formării; promovarea echităţii, a coeziunii sociale şi a cetăţeniei active; stimularea creativităţii şi inovării, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile de educaţie şi de formare.

Cu toate că se asigură această conformitate, sistemul de învăţământ din România are performanţe sub aşteptări, cu un număr de deficienţe cronice care subminează potenţialul capitalului uman: ponderea mare a persoanelor care părăsesc timpuriu şcoala; numărul mare de elevi cu un nivel scăzut al competenţelor de bază, aşa cum arată testele internaţionale, (de exemplu, PISA); relevanţa scăzută a pregătirii, în special în ÎPT, pentru cerinţele pieţei forţei de muncă; accesul limitat al populaţiei defavorizate la servicii de învăţământ şi formare profesională de calitate; nivelul scăzut al participării în forme de pregătire pe tot parcursul vieţii.

Un obiectiv important stabilit în Strategia Europa 2020 (acceptat de România prin Acordul de parteneriat încheiat în 2014 cu Comisia Europeană) este reducerea ratei de părăsire timpurii a şcolii (PTŞ) până la 11%, până în 2020. În ciuda acestui angajament, datele oficiale arată că, în perioada 2009 – 2015, PTŞ a crescut cu 2,5 puncte procentuale , perioadă în care ponderea în România a ajuns la 19%, comparativ cu media UE de 11% (Figura 4).[26] Situaţia este şi mai gravă în mediul rural (28%) şi în oraşe mici şi suburbii (19,5%).

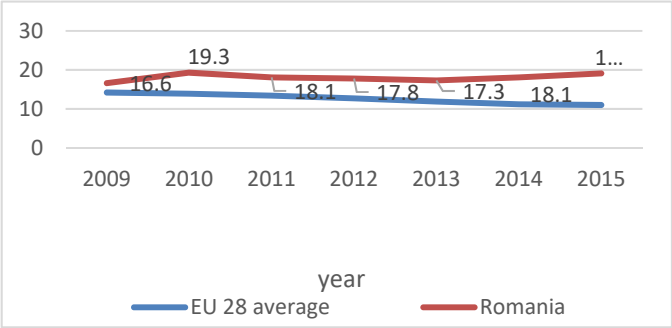
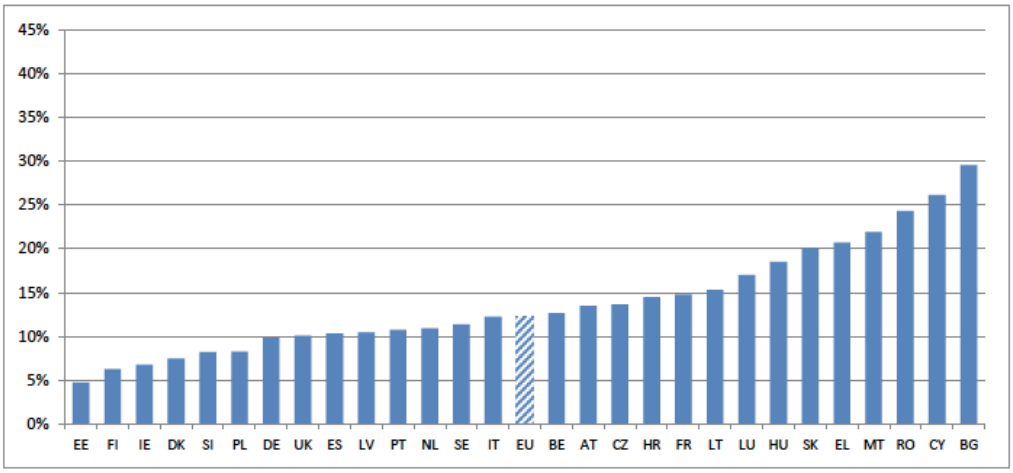


Figura 4 – Părăsirea timpurie a şcolii şi formării profesionale (%)
Sursa: Adaptare după date Eurostast

Cu privire la dobândirea competenţelor cognitive de bază (matematică, ştiinţe şi citire/lectură) de către elevii cu vârsta de 15 ani, studiul OECD PISA din 2015 a constatat că România prezintă o pondere foarte mare a elevilor cu performanţe scăzute (circa 24,3%), aproape dublu faţă de media UE (Figura 5).

Figura 5– Ponderea elevilor cu performanţe scăzute în toate cele trei domenii: ştiinţe, citire/lectură şi matematică, 2015

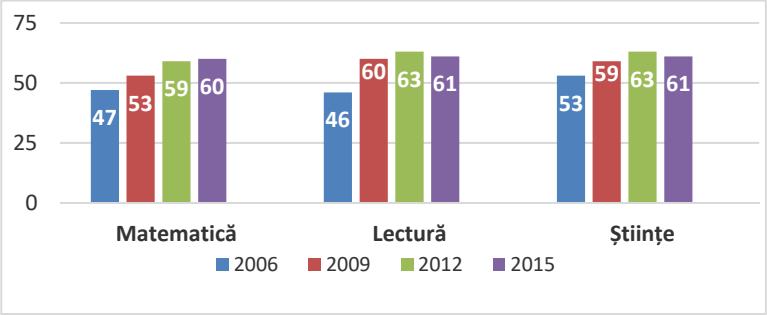


Source: OECD (PISA 2015). Note: Countries are ordered by low to high share of low achievers in science, reading and maths.

[26] Comisia Europeană, Monitorul educaţiei şi formării profesionale 2015, România

Cu toate că, în perioada 2009 – 2015, s-au înregistrat unele îmbunătăţiri ale rezultatelor la testele PISA, mai mult de o treime din elevi încă nu reuşesc să atingă nivelul minim de performanţă, lipsindu-le competenţele cognitive de bază necesare pentru învăţarea pe tot parcursul vieţii şi pentru a fi productivi la locul de muncă (Figura 6). Acest fapt are un impact negativ asupra dezvoltării personale şi profesionale pe termen lung a elevilor şi, în consecinţă, asupra calităţii forţei de muncă, în general.

Figura 6 – Ponderea elevilor de 15 ani care obţin rezultate minime la testele PISA, pe domeniu



Sursa: Adaptare pe baza Rapoartelor PISA OECD

PISA evaluează măsura în care elevii cu vârsta de 15 ani, care se apropie de finalizarea învăţământului obligatoriu, au obţinut cunoştinţele şi abilităţile cheie, esenţiale pentru participarea lor deplină în societatea modernă. Testele examinează măsura în care elevii au capacitatea de a extrapola ceea ce au învăţat şi de a aplica respectivele cunoştinţe în contexte nefamiliare, atât în mediul şcolar, cât şi în afara acestuia, realizând legături între cunoştinţele şi abilităţile pe care le deţin şi situaţii din viaţa reală.

Grupurile vulnerabile, aşa cum sunt copiii din familii cu venituri reduse, în special din mediul rural, şi romii, continuă să fie excluse, de vreme ce rata de participare a acestora în diferite forme de învăţământ este foarte redusă. Conform datelor din recensământul din 2011, unul din şapte copii romi cu vârsta de peste 10 ani este analfabet. De asemenea, UNESCO estimează că, în anul şcolar 2009-2010, aproape 12% dintre copiii romi cu vârste între 7 şi 14 ani nu au fost cuprinşi în sistemul de învăţământ.[27]

În ceea ce priveşte relevanţa, învăţământul tehnic şi profesional (ÎPT) a făcut progrese semnificative din 2000. Au fost implementate o serie de reforme, inclusiv implicarea partenerilor sociali şi a mediului de afaceri în formularea politicilor pentru ÎPT, prin intermediul Consorţiilor Regionale şi Comitetelor Locale pentru Dezvoltarea ÎPT[28], stabilirea unor mecanisme de planificare strategică pentru ÎPT[29], precum şi introducerea unui curriculum modular, bazate pe competenţe, elaborate cu o contribuţie semnificativă din partea agenţilor economici. Cu toate acestea, lipsa aplicării periodice a instrumentelor de previzionare a cerinţelor de competenţe pe termen mediu şi lung face foarte dificilă asigurarea unei oferte de ÎPT conformă cu cerinţele angajatorilor.

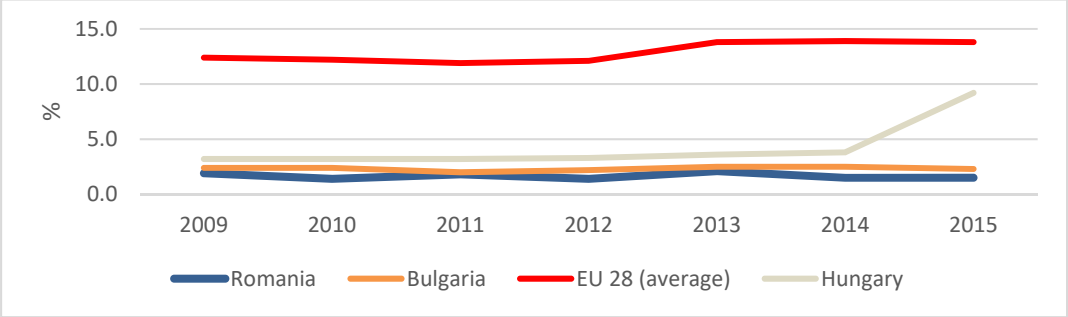
[27] Date prelucrate de Institutul de Ştiinţe Educaţionale pentru „National Review România. Analiza situaţiei copiilor necuprinşi în sistemul de învăţământ" UNESCO, România, 2012

[28] Hotărârea de Guvern nr. 26/2015 privind organizarea şi funcţionarea MEN şi Ordinul nr. 4456/2015 al Ministrului Educaţiei pentru aprobarea cadrului general de organizare şi funcţionare a parteneriatului consultativ pentru ÎPT

[29] Planurile regionale de acţiune pentru învăţământ (PRAI), Planurile locale de acţiune pentru învăţământ (PLAI) şi planul de acţiune al şcolii (PAS)

Cu toate că formarea profesională continuă (FPC) s-a dezvoltat în ultimul deceniu pe baza conceptelor moderne de competenţe şi rezultate ale învăţării, în România rata de participare a adulţilor (cu vârsta între 25 şi 64 de ani) este foarte redusă: mai puţin de 2%, în ultimii 6 ani. Această rată este mult sub media UE de 14% şi încă şi mai departe de ţinta de 15% stabilită în „Cadrul strategic de cooperare europeană în educaţia şi formarea profesională pentru orizontul 2020". Comparativ, pentru 2015, Ungaria a raportat 9,2%, iar **Bulgaria** 2,3% (Figura 7).

Figura 7. Rata de participare în învăţământ şi formare profesională (grupa de vârstă 25-64) în România, Bulgaria şi Ungaria



Surse: Eurostat, indicator trng_lfs_05, 2016

Rata de finalizare a studiilor terţiare este indicatorul la care România are cele mai bune rezultate faţă de propriile ţinte pentru 2020, aşa cum sunt stabilite în „Acordul de parteneriat cu România pentru perioada de programare 2014-2020" şi reiterate în „Programul naţional de reformă 2014". Cu o rată de finalizare a studiilor în învăţământul terţiar de 25,6% în 2016 (totuși una dintre cele mai scăzute din statele membre ale UE), România este aproape de atingerea ţintei pentru 2020, anume 26,7%, pentru grupa de vârstă 30 – 34[30].

[30] Comisia Europeană, Progress to Europe 2020 targets – overview table (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/2020-targets-overview-table_en.pdf)

3. Alinierea dezvoltării forţei de muncă la prioritățile cheie economice şi sociale

Dezvoltarea forţei de muncă nu este un obiectiv în sine, ci un mijloc pentru atingerea unor obiective mai largi – impulsionarea angajabilității şi a productivităţii; reducerea presiunii exercitate de lipsa competenţelor asupra dezvoltării întreprinderilor; precum şi susţinerea creşterii economice generale şi a bunăstării sociale. Acest capitol prezintă un rezumat al aspiraţiilor, priorităţilor şi reformelor socio-economice ale României, înainte de a trece la prezentarea constatărilor SABER-WfD în cadrul strategic şi implicaţiilor acestora la nivel de politici în domeniu.

Aspirații, priorități și reforme socio-economice

După criza economică, economia României a crescut constant, de la 1,1% în 2011, la 3,8% în 2015. În 2016, PIB a înregistrat cea mai mare rată de creştere în opt ani, ajungând la 4,8%, mai ales pe baza consumului sporit, determinat de reducerea TVA şi de mărirea salariilor. Prin contrast, investiţiile publice au scăzut, din cauza începutului lent cu care sunt iniţiate noile proiecte finanţate din Fondurile UE pentru perioada de programare 2014-2020.[31]

Se preconizează că performanţele economice ale României se vor îmbunătăţi treptat, în perioada 2017 – 2019, cu o creştere medie prognozată a PIB de 4,4%. Gradul de ocupare în muncă urmează să crească în ritm moderat în 2017 şi în 2018, stimulat de creşterea economică puternică, în timp ce rata şomajului va continua să scadă. Conform Raportului de ţară pentru România pe 2017 emis de CE, acest scenariu se bazează pe creşterea activităţii în toate sectoarele economice, cea mai mare expansiune fiind atribuită serviciilor pentru companii, vârf de dezvoltare fiind sectorul TIC. Contribuţia sectorului TIC la PIB este una dintre cele mai mari din UE (5,6 %, comparativ cu media UE de 4,2 %).

Programul naţional de reformă (PNR) – cadru pentru definirea reformelor structurale şi priorităţilor de dezvoltare care vor sta la baza evoluţiilor din România până în 2020 – este conform cu obiectivele Strategiei Europa 2020. PNR este actualizat anual şi serveşte ca bază pentru elaborarea şi implementarea strategiilor naţionale sectoriale, pentru care accesarea Fondurilor Europene este de o deosebită importanţă. În vederea asigurării cadrului de accesare a Fondurilor UE, Guvernul României a aprobat Strategia naţională pentru competitivitate 2015-2020, elaborată de Ministerul Economiei, Comerţului şi Turismului pe baza consultărilor cu sectorul privat şi cu ministerele de resort. Această strategie – care are scopul de a sprijini excelenţa, promova inovarea în antreprenoriat şi de a creşte calitatea vieţii – stabileşte priorităţile pentru îmbunătăţirea economiei româneşti, pe baza avantajelor concurenţiale specifice.

Elaborarea Strategiei Naţionale pentru Competitivitate este construită în jurul celor zece sectoare economice prioritare selectate pe baza potenţialului lor de export şi de creştere a ocupării forţei de muncă. Toate aceste sectoare economice sunt corelate cu „domeniile de specializare inteligentă” menţionate în Strategia naţională pentru cercetare, dezvoltare şi inovare 2014-2020, aşa cum se arată în tabelul de mai jos.

[31] Programul naţional de reformă România 2017

Tabelul 2. Sectoare economice prioritare, pe baza Strategiilor naţionale

Zece sectoare economice prioritare, *conform Strategiei naţionale pentru competitivitate 2014-2020*	**Domenii de specializare inteligentă,** *conform Strategiei naţionale pentru cercetare, dezvoltare şi inovare 2014-2020*				
	Bioeconomia	Tehnologia informaţiei şi a comunicaţiilor, spaţiu şi securitate	Energie, mediu şi schimbări climatice	Eco-nano-tehnologii şi materiale avansate	Sănătate
Turism şi ecoturism	X		X		X
Textile şi pielărie				X	
Lemn şi mobilă				X	
Industrii creative		X		X	X
Industria auto şi componente		X		X	
Tehnologia informaţiilor şi comunicaţiilor		X			
Procesarea alimentelor şi a băuturilor	X			X	X
Sănătate şi produse farmaceutice				X	X
Energie şi management de mediu		X	X		
Bioeconomie (agricultură, silvicultură, pescuit şi acvacultură), biofarmaceutică şi biotehnologii	X		X	X	X

Pe scurt, cu privire la atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020, România a înregistrat progrese în următoarele domenii: reducerea emisiilor de gaze de seră, energii din surse regenerabile, eficienţa energetică, învăţământ terţiar şi reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie şi excluziune socială. Pe de altă parte, în ceea ce priveşte rata ocupării în muncă, intensitatea activităţilor de cercetare şi dezvoltare şi problema părăsirii timpurii a şcolii, s-a deviat de la cursul care ar fi permis atingerea ţintelor pentru aceste domenii. În perioada de după 2020, România îşi va intensifica eforturile de sporire a echităţii sociale şi de promovare a unei creşteri economice de care să beneficieze o parte mai mare a populaţiei, prin: stimularea investiţiilor, continuarea reformelor structurale, adoptarea unor politici fiscale responsabile care să pună accentul pe îmbunătăţirea absorbţiei Fondurilor UE, un sistem de sănătate eficient şi accesibil, precum şi pe îmbunătăţirea calităţii învăţământului, infrastructurii şi administraţiei publice[32].

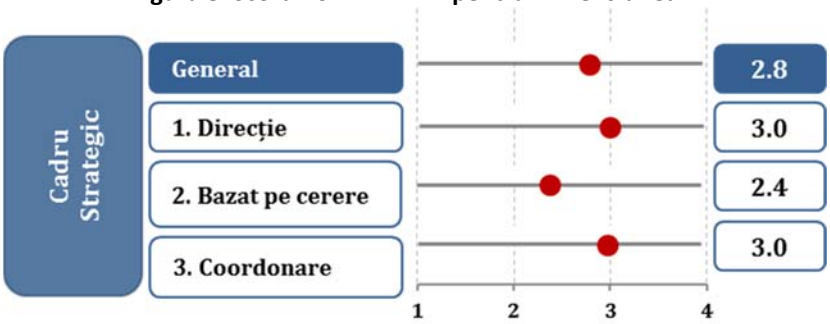
Scoruri SABER-WfD pentru Dimensiunea Cadru strategic

În cadrul strategic SABER-WfD, rolul dezvoltării forţei de muncă în realizarea aspiraţiilor socio-economice ale României se materializează în măsurile luate în vederea atingerii următoarelor trei obiective de politici: (i) stabilirea unei direcţii strategice pentru DFM; (ii) promovarea unei abordări bazate pe cerere în DFM; (iii) asigurarea coordonării între liderii şi actorii cheie din domeniul DFM.

Pe baza analizei datelor culese, scorul general al României pentru *Dimensiunea 1 (Cadru strategic)* este de 2,8, plasând sistemul la nivelul de dezvoltare **Consolidat** (vezi Figura 8). Acest scor reprezintă media Scorurilor pentru Obiective de politici care definesc această dimensiune: *Stabilirea unei direcţii strategice* (3.0); *Promovarea unei abordări bazate pe cerere* (2.4); şi *Consolidarea coordonării critice pentru implementare* (3.0). Scorurile pentru aceste Obiective de politici sunt discutate mai jos.

[32] Programul naţional de reformă România 2017

Figura 8. Scoruri SABER-WfD pentru Dimensiunea 1



Obiectivul de politici 1: Stabilirea unei direcţii strategice pentru DFM

Liderii joacă un rol important în cristalizarea unei viziuni strategice pentru dezvoltarea forţei de muncă, în conformitate cu circumstanţele şi posibilităţile specifice ale ţării. Susţinerea şi angajamentul liderilor atrage parteneriate cu factorii interesaţi, spre binele comun, dezvoltă sprijinul public pentru priorităţile cheie în DFM şi asigură atenția cuvenită celor mai importante probleme discutate în dialogul privind politicile din domeniu. Ţinând cont de aceste idei, Obiectivul de politici 1 examinează măsura în care liderii politici şi sectorul privat au o viziune strategică pentru DFM, proiectează mecanisme pentru o implementare eficientă a strategiei şi coordonează eficient, în vederea direcţionării sistemului de dezvoltare a forţei de muncă din România.

Scorul României pentru Obiectivul de politici 1 o plasează la nivelul **Consolidat** (3.0). Atât liderii din sfera administraţiei, cât şi cei din sectorul privat susţin în mod ferm DFM, pe baza unei agende comune, dar acest sprijin pare a fi fragmentat. La nivel administrativ, deşi există schimbări politice frecvente, prezența unui cadru strategic de ansamblu a permis sistemului să progreseze. La nivelul non guvernamental, cu toate că susţinerea sistemului depinde de interesele firmelor şi organizaţiilor sectoriale implicate în dialogul cu privire la politici, există mecanisme instituţionalizate prin care părţile interesate îşi pot exprima cerinţele şi se pot antrena în dialogul privind politicile din domeniu.

Principalele instituţii cu atribuţii în domeniul învăţământului, dezvoltării resurselor umane şi cadrului strategic pentru DFM din România sunt:

- Ministerul Educaţiei Naţionale (MEN) are responsabilitatea de ansamblu cu privire la politicile şi implementarea ÎPT în sistemul de învăţământ formal. Împreună cu Ministerul Muncii şi Justiției Sociale, reglementează Europass şi Youthpass, care facilitează accesul la educaţie / formare profesională sau ocupare în muncă, consiliere şi orientare de carieră.
- Centrul Naţional pentru Dezvoltarea ÎPT (CNDIPT) este responsabil pentru elaborarea politicilor în domeniul ÎPT, asigurarea calităţii în ÎPT, elaborarea, actualizarea şi revizuirea curriculum-ului şi coordonarea formării profesionale a cadrelor didactice din ÎPT.
- Autoritatea Naţională pentru Calificări (ANC) are în aria de responsabilitate elaborarea Cadrului naţional al calificărilor (CNC), pe baza Cadrului european al calificărilor (CEC). ANC funcţionează sub coordonarea MEN şi are şi alte atribuţii, cum sunt: gestionarea Registrului naţional al calificărilor, acreditarea şi înregistrarea centrelor de evaluare, reglementarea pieţei de formare profesională, coordonarea sistemului de asigurare a calităţii în FPC şi coordonarea activităţilor Comitetelor Sectoriale
- Ministerul Muncii şi Justiției Sociale (MMJS), împreună cu structura sa teritorială , răspunde de formarea profesională a forţei de muncă, de elaborarea politicilor în domeniul ocupării în muncă şi formării profesionale a

forţei de muncă, pe baza cerinţelor naţionale şi europene, precum şi de gestionarea Registrului naţional al furnizorilor de formare profesională pentru adulţi şi a altor registre legate de formarea profesională.

- Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă (ANOFM), o agenţie independentă condusă de un consiliu tripartit şi aflată în coordonarea MMJS, este responsabilă pentru menţinerea dialogului între reprezentanţii Guvernului, sindicate şi angajatori cu privire la problemele legate de ocuparea forţei de muncă. Agenţia coordonează 42 de agenţii judeţene şi, prin intermediul centrelor şi departamentelor sale de specialitate, oferă cursuri de formare profesională, în principal pentru şomeri, dar şi pentru persoanele angajate.

Cu sprijinul reprezentanţilor Parlamentului şi în colaborare cu Comitetele Sectoriale, aceste instituţii au condus elaborarea unui cadru strategic pentru dezvoltarea forţei de muncă (DFM).

Pentru a consolida şi focaliza eforturile în vederea atingerii competitivităţii, dar, mai presus de toate, în vederea dezvoltării unei culturi sociale bazată pe muncă, talent, onestitate şi integritate, în toamna anului 2016, Preşedinţia României a lansat Proiectul naţional *România educată,* care are rolul de a stabili viziunea şi obiective la nivel naţional în domeniul învăţământului şi cercetării pentru următorii 12 ani (2018-2030).

Următoarele acte normative constituie cadrul naţional de reglementare în domeniul dezvoltării forţei de muncă, în România:

Tabelul 3. Cadrul legal care guvernează DFM

Legea	Rol
Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011	Stabileşte cadrul legal şi instituţional pentru educaţia şi formarea profesională iniţiale, precum şi pentru învăţarea pe tot parcursul vieţii. Legea educaţiei a pus bazele sistemului de învăţare pe tot parcursul vieţii din România, sistem care include în mod integrat şi coerent trei aspecte majore ale învăţământului şi formării profesionale, identificând roluri şi responsabilităţi în domeniu. Legea cuprinde cerinţele privind recunoaşterea şi certificarea competenţelor dobândite prin educaţia formală, non-formală şi informală.
Codul muncii – Legea nr. 53/2003	Reglementează relaţiile de muncă şi stabileşte modalităţile de verificare a respectării normelor care guvernează aceste relaţii. Cuprinde prevederi cu privire la pregătirea profesională a angajaţilor şi la obligaţiile şi atribuţiile angajatorilor asociate pregătirii profesionale.
Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă	Reglementează formarea profesională a persoanelor (i) aflate în căutarea unui loc de muncă, (ii) care lucrează în mediul rural fără a avea un venit sau având un venit mai mic decât indicatorul social de referinţă în vigoare şi (iii) înregistrate la agenţiile de ocupare a forţei de muncă sau în programe de măsuri active de ocupare în muncă (MAO). Programele de formare profesională respectă prevederile legale, sunt concepute în conformitate cu cerinţele actuale şi viitoare ale pieţei forţei de muncă şi corespund opţiunilor şi abilităţilor persoanelor vizate.
Ordonanţa nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, modificată prin Legea nr. 167/2013	Legea cu privire la formarea profesională a adulţilor asigură cadrul legal cu privire la formarea adulţilor. Programele de formare profesională a adulţilor în urma cărora absolventul primeşte un certificat de calificare, de finalizare a cursului şi/sau un certificat de competenţă profesională reprezintă activităţi de interes general şi fac pare din sistemul naţional de învăţământ şi formare profesională.
Codul fiscal – Legea 227/2015	Reglementează nivelul impozitelor şi contribuţiilor sociale pentru persoane fizice şi juridice, în toate domeniile.

Legea	Rol
	Reglementează cotele de deducere din impozite pentru cheltuieli legate de formarea profesională a angajaţilor, printre multe alte prevederi specifice.
Legea uceniciei (legea 279/2005, modificată prin Legea 179/2013)	Reglementează învăţarea la locul de muncă. Legea a creat un cadru pentru promovarea ocupării în muncă a tinerilor şi pentru îmbunătăţirea calităţi calificărilor profesionale. Evaluarea şi certificarea programelor de ucenicie se face în conformitate cu prevederile Legii privind formarea profesională a adulţilor şi conduce la obţinerea unui certificat de calificare. Noua lege cuprinde prevederi cu privire la finanţarea programelor de ucenicie: angajatorii pot primi subvenţii de la Fondul de asigurări de şomaj, pe bază lunară, dacă angajează ucenici. Legea este complementară Legii privind efectuarea stagiului şi face parte din Schemele de garantare pentru tineri din România.
Legea privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior (Legea 335/2013)	Sprijină tranziţia absolvenţilor din învăţământul superior din şcoală pe piaţa forţei de muncă. La primul loc de muncă, absolvenţii beneficiază de o perioadă de pregătire cu durata de şase luni. La finele acesteia are loc o evaluare. Dacă evaluarea este pozitivă, stagiarii primesc un certificat semnat de angajator, iar perioada de stagiu se adaugă la vechimea în muncă. Angajatorii care încheie un contract de stagiatură pot primi subvenţii din Fondul de asigurări de şomaj sau din Fonduri Europene.
Legea voluntariatului – Legea 78 / 2014	Legea (i) reglementează relaţia dintre voluntar şi organizaţia gazdă, pe baza unui acord cadru, (ii) recunoaşte voluntariatul ca experienţă profesională şi (iii) prevede certificarea competenţelor dobândite prin voluntariat (certificatul cuprinde opt competenţe cheie, în conformitate cu Cadrul naţional şi european al calificărilor, similar cu Certificatul Youthpass).
Metodologia de organizare şi funcţionare a sistemului dual – Ordinul nr. 3554/2017 al Ministrului Educaţiei	Reglementează organizarea şi funcţionarea ÎPT în sistem dual pentru calificările de nivel 3, 4 şi 5, în conformitate cu Cadrul Naţional al Calificărilor şi cuprinde prevederi cu privire la acordurile de parteneriat încheiate cu angajatorii.

Pe lângă aceste acte normative, liderii din sectorul guvernamental şi non-guvernamental au colaborat la elaborarea şi adoptarea unei serii de iniţiative care au ca obiectiv consolidarea mediului de reglementare în domeniul DFM:

- Strategia pentru învăţământul şi formarea profesională 2016-2020
- Strategia naţională pentru ocupare 2014 – 2020
- Strategia naţională pentru învăţământul terţiar
- Strategia pentru reducerea părăsirii timpurii a şcolii
- Strategia naţională pentru învăţarea pe tot parcursul vieţii, 2015-2020
- Strategia naţională privind politicile pentru tineret, 2015-2020

Aceste strategii fac parte din *condiţiile ex-ante* pentru ca România să poată accesa Fondurile Europene în perioada de programare 2014-2020. Strategiile pentru educaţie (părăsirea timpurie a şcolii, învăţământ terţiar şi învăţare pe tot parcursul vieţii) au fost elaborate de MEN cu asistenţă tehnică din partea Băncii Mondiale, în perioada 2013-2014, făcând obiectul unor consultări şi fiind supuse procesului de avizare şi adoptare de către Guvern în 2015. Aceste strategii coordonează demersurile Guvernului de a îndeplini obiectivele stabilite în Strategia Europa 2020. Strategiile au fost evaluate şi avizate de Comisia Europeană (CE) până la finele anului 2016. Se preconizează că 7,3 miliarde de Euro din Fonduri Structurale şi de Investiţii (FSI), din alte surse ale UE (Erasmus+, EEA şi Norway Grants) şi de la bugetul de stat vor fi folosite pentru implementarea tuturor acestor strategii de către o varietate de instituţii publice şi private.

Chiar dacă a fost elaborat cadrul strategic, inclusiv mecanisme de asigurarea calităţii, implementarea strategiilor sus-menţionate a fost întârziată semnificativ. Resursele pentru programele finanţate de UE (de exemplu, Programul Operaţional Capital Uman) se aşteaptă a fi accesate în 2017, fiind aprobate în 2014/16. Accesarea urgentă a acestor fonduri este esenţială pentru implementarea strategiilor. În caz contrar, strategiile nu vor putea fi transpuse în practică. Tabelul 4 de mai jos prezintă priorităţile de finanţare ce trebuie abordate în următorii ani, pentru a spori accesul, calitatea şi relevanţa învăţământului şi formării profesionale, pentru a promova incluziunea socială şi pentru a asigura locuri de muncă de calitate.

Tabelul 4 . Priorităţi de finanţare din Fonduri UE pentru educaţie, formare profesională, ocupare şi incluziune socială

Obiectiv tematic (OT)	Fonduri ESI, miliarde EURO	Priorităţi de finanţare
OT 10. Investiţii în învăţământ şi formare profesională pentru dezvoltarea competenţelor şi pentru învăţarea pe tot parcursul vieţii	1.65	• Sporirea participării, accesibilităţii şi calităţii ECE; • Reducerea PTŞ; • Îmbunătăţirea competenţelor personalului didactic; • Îmbunătăţirea curriculum-ului şi integrarea mai bună a TIC; • Conceperea şi implementarea unui sistem de monitorizare şi anticipare a competenţelor solicitate de angajatori şi de monitorizare a inserţiei profesionale a absolvenţilor; • Asigurarea unei mai bune corespondenţe între FPI/ FPC şi cerinţele pieţei forţei de muncă, asigurând calitatea şi relevanţa acestora, inclusiv prin pregătirea la locul de muncă; • Îmbunătăţirea conducerii şi managementului instituţiilor de învăţământ superior; sporirea relevanţei programelor de studiu universitar pentru cerinţele PFM şi monitorizarea capacităţii de angajare a absolvenţilor; • Sprijinirea dezvoltării competenţelor superioare în IMM-uri; • Stimularea angajatorilor pentru a dezvolta competenţele angajaţilor, în vederea creşterii productivităţii şi adaptabilităţii acestora (prin programe de ucenicie, recunoaşterea competenţelor dobândite în contexte non-formale şi informale, consiliere, sprijin şi bonusuri de mobilitate); • Creşterea participării în activităţi de învăţare pe tot parcursul vieţii; • Dezvoltarea unor centre comunitare de învăţare, în vederea oferirii de cursuri de pregătire pentru dezvoltarea competenţelor de bază şi transversale, inclusiv competenţe digitale şi antreprenoriale, consiliere şi validare a cunoştinţelor dobândite anterior, cu accent pe competenţele scăzute şi pe zonele rurale; • Validarea competenţelor obţinute în contexte non-formale şi informale; • Sprijinirea formării profesionale şi dobândirii de competenţe în rândul fermierilor; • Finanţarea infrastructurii educaţionale.

Obiectiv tematic (OT)	Fonduri ESI, miliarde EURO	Priorităţi de finanţare
OT 9. Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei şi oricărei forme de discriminare	3.41	• Abordarea cerinţelor persoanelor, grupurilor şi comunităţilor vulnerabile, prin îmbunătăţirea participării în învăţământ, integrarea pe piaţa forţei de muncă, asigurarea accesului la locuinţe şi la servicii sociale, de sănătate şi culturale; • Explorarea potenţialului inovator al modelelor economiei sociale, în vederea sprijinirii integrării pe piaţa forţei de muncă şi includerii sociale a grupurilor vulnerabile; • Dezvoltarea unui sistem de asistenţă socială de înaltă calitate; • Consolidarea capacităţii prestatorilor publici şi privaţi de a oferi servicii de calitate la nivelul comunităţilor; • Îmbunătăţirea îngrijirilor pentru mamă şi copil, • Perfecţionarea competenţelor lucrătorilor din domeniul asistenţei sociale şi al sănătăţii; • Investiţii în infrastructura mică, în mediul rural.
OT 8. Promovarea ocupării durabile şi de calitate în muncă şi sprijinirea mobilităţii forţei de muncă	2.23	• Exploatarea potenţialului turistic local pentru dezvoltarea economică locală; • Intensificarea dezvoltării locale, pe baza produselor şi serviciilor culturale locale.

Evoluţia generală a cadrului strategic şi legal arată că sistemul de DFM din România a fost supus unui proces continuu şi consecvent de îmbunătăţire. Pe de o parte, lecţiile din trecut au stat la baza elaborării strategiilor recente. Pe de altă parte, implementarea măsurilor concrete a condus la modificări ale cadrului de reglementare. Aşa s-au petrecut lucrurile în cazul sistemului dual de învăţământ şi formare profesională, aprobat în 2017. Iniţiat de un grup de investitori străini în colaborare cu unele instituţii de formare profesională, sistemul dual a fost promovat de Guvern (MEN şi MMJS, prin instituţiile lor de specialitate) ca filieră integrată în ÎPT, prin modificările aduse legislaţiei aplicabile în ultimi patru ani. Merită notat faptul că, în 2016, Ministerul Economiei s-a implicat în discuţiile legate de sistemul dual, contribuind la formularea politicilor privind înscrierea şi cifrele de şcolarizare, precum şi la identificarea şi încurajarea companiilor să devină partenere ale unităţilor de ÎPT.

La elaborarea unei viziuni strategice pentru DFM au participat şi actori non-guvernamentali. În multe cazuri, iniţiativele au pornit de la angajatori, dar aceste situaţii sunt izolate, iar implicarea acestora este determinată de motive specifice sau circumstanţiale. În consecinţă, implicarea angajatorilor în dialogul privind politicile din domeniu încetează odată ce îşi ating obiectivele. Pe de altă parte, Comitetele Sectoriale au jucat rolul de mecanisme instituţionalizate, în cadrul cărora angajatorii şi sindicatele au posibilitatea de a participa în dezbaterea şi implementarea politicilor.

Comitetele Sectoriale joacă un rol distinct ca platforme de dialog social. Acestea sunt asociaţii cu personalitate juridică formate din cel puţin două organizaţii, anume o organizaţie patronală şi un sindicat, la nivel de sector. În consecinţă, ele reprezintă un anumit sector economic. Principalele lor atribuţii sunt (i) participă la elaborarea strategiilor naţionale şi sectoriale în domeniul formării profesionale; (ii) participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea şi

certificarea competenţelor; (iii) validează calificările şi standardele asociate calificărilor; (iv) încurajează şi stimulează participarea organizaţiilor şi persoanelor FPC; (v) colaborează, în domeniul lor de activitate, cu ministere şi alte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, cu organizaţii neguvernamentale naţionale şi internaţionale, cu furnizorii de formare profesională; (vi) oferă consultanţă în domeniul ocupării şi formării profesionale a forţei de muncă.

Obiectivul de politici 2: Promovarea unei abordări bazate pe cerere în domeniul DFM

Susţinerea eficace a DFM necesită evaluarea pertinentă a cererii de competenţe, implicarea angajatorilor în definirea agendei naţionale în domeniul DFM şi stimularea angajatorilor pentru a sprijini dezvoltarea competenţelor. Obiectivul încorporează aceste idei şi evaluează sistemul în funcţie de măsura în care există politici şi structuri instituţionale care: (i) stabilesc cu claritate cererea de competenţe şi domeniile în care există constrângeri critice; (ii) implică angajatorii în stabilirea priorităţilor în domeniul DFM şi sporirea acţiunilor de actualizare a competenţelor lucrătorilor.

Pentru Obiectivul de politici 2, calificativul României este **Emergent** (2,4). Deşi se fac eforturi semnificative de identificare a competenţelor pe care trebuie să le deţină forţa de muncă din România pentru a putea contribui la dezvoltarea şi creşterea productivităţii în diverse sectoare economice, implicarea angajatorilor în stabilirea priorităţilor de DFM este mai degrabă slabă. Stimulentele oferite companiilor pentru a oferi formare profesională angajaţilor existenţi sunt limitate, iar mecanismele de monitorizare a iniţiativelor de acest fel sunt inexistente.

Guvernul şi partenerii săi de dezvoltare evaluează perspectivele economice ale ţării şi implicaţiile acestora asupra necesarului de competenţe. Poate că cel mai bun exemplu de activitate în acest domeniu este Skills Panorama.[33] Inspirat de Comisia Europeană şi de CEDEFOP, Guvernul României a iniţiat o campanie de evaluare a competenţelor în diferite sectoare economice, precum şi de previzionare a cerinţelor de competenţe. Aceste activităţi sunt parţial finanţate de UE, dar şi de MEN şi MMJS. Datele pe baza cărora se realizează evaluarea şi previzionarea sunt colectate în comun de Institutul Naţional de Statistică şi de Comisia Naţională de Prognoză. Pe lângă aceste demersuri, alte instituţii guvernamentale desfăşoară activităţi de identificare a nevoilor sau a relaţiilor cerere-ofertă de competenţe. Printre aceste instituţii se numără Institutul Naţional de Cercetare Ştiinţifică în domeniul Muncii şi Protecţiei Sociale, care derulează exerciţii de anticipare a necesarului de competenţe, Centrul Naţional pentru Dezvoltarea ÎPT (CNDIPT), care se ocupă de oferta de competenţe din ÎPT şi niveluri superioare de învăţământ, Agenţia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă, care desfăşoară evaluări pe scală mai mică, în cadrul programelor sale operaţionale. Figura de mai jos prezintă un rezumat al principalelor evaluări ale competenţelor realizate în România.

[33] Pentru detalii cu privire la acest program şi informaţiile colectate, vezi: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highligths/skills-anticipation-romania#_summary

Figura 9. Evaluări ale competenţelor realizate în România

Sursa: CEDEFOP – Skills Panorama (aprile 2017). Vezi: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highligths/skills-anticipation-romania#_summary

Actori cheie					
Guvernanță	Comisia Națională de Prognoză	Institutul Național de Statistică	Institutul Național de Cercetare Științifică	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (Ministerul Muncii și Justiției Sociale)	Institutul de Științe ale Educației (Ministerul Educației)
Părți interesate	Guvernul (prin Ministerul Educației și Ministerul Muncii)	Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior; Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic; Autoritatea Națională pentru Calificări		Parteneri sociali (Consiliul Economic și Social; Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social)	
Grupuri țintă	Instituțiile de educație și formare	Elevi, părinți	Consilieri în carieră	Serviciile de ocupare – PES/cei în căutarea unui loc de muncă	Parteneri sociali
Tipuri de anticipare a competențelor					
Previzionare cantitativă	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic	Exerciții ad-hoc			
Evaluare a competențelor	Institutul Național de Statistică; Comisia Națională de Prognoză	Studii și exerciții de anticipare realizate de Institutul Național de Cercetare Științifică și de către Institutele Academiei Române		Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic	

Traducere

Şi ministerele de resort realizează evaluări la nivel de sector. De exemplu, în 2013, Ministerul Agriculturii şi Dezvoltării Rurale a realizat *„Analiza socio-economică în perspectiva dezvoltării rurale 2014-2010”*[34], care cuprinde informaţii relevante cu privire la situaţia actuală şi cerinţele viitoare de lucrători calificaţi în acest sector. De asemenea, Strategia naţională pentru competitivitate 2014-2020 şi Strategia naţională pentru cercetare, dezvoltare şi inovaţie 2014-2020 subliniază nevoia de dezvoltare a unor calificări şi competenţe noi, aşa cum sunt necesare în domeniile specializate, inteligente.[35]

Pe lângă UE, partenerii care colaborează cu Guvernul în implementarea Skills Panorama realizează şi diagnostice ale nevoilor de forţă de muncă din România, precum şi ale politicilor din domeniu. Deşi oarecum veche, în 2014, OECD a realizat o analiză cuprinzătoare a învăţământului şi formării profesionale din România, analiză care a oferit informaţii detaliate cu privire la relaţia dintre ÎPT şi piaţa forţei de muncă, cu date din perioada 1999 – 2011.[36]

Şi Banca Mondială a contribuit cu informaţii privind competenţele din România. În Raportul din 2013 cu denumirea „Europa 2020 România”, Banca Mondială realizează o analiză a pieţei naţionale a forţei de muncă, a ofertei de calificări şi a situaţiei cererii, făcând o serie de recomandări privind modul în care România poate să acţioneze în vederea atingerii obiectivelor stabilite în Strategia Europa 2020.[37]

Un exemplu de bune practici este mecanismul de anticipare a nevoilor de calificări/competenţe aplicat de Finlanda din anii ’90. Acesta este prezentat în caseta de mai jos.

Caseta 1. Anticiparea cererii de calificări/competenţe în Finlanda

La fiecare patru ani, Guvernul Finlandei adoptă Planuri de dezvoltare pentru învăţământ şi cercetare. Planurile cuprind obiective în domeniul învăţământului şi formării profesionale, precum şi politici structurale cheie pentru diferite sectoare ale învăţământului. Ministerul Educaţiei şi Culturii stabileşte ţinte pentru învăţământul şi formarea profesională, pe baza anticipării cantitative şi calitative a cererii de calificări. Responsabilitatea pentru realizarea previziunilor revine Comisiei Naţionale pentru Învăţământ a Finlandei (FNBE), o agenţie subordonată Ministerului Educaţiei şi Culturii. Sub aspect cantitativ, FNBE determină nevoile de formare profesională pe baza datelor culese la nivel regional, sub supravegherea consiliilor regionale, precum şi pe baza proiecţiilor privind piaţa forţei de muncă realizate de Institutul de Cercetare în Economie. FNBE menţine un serviciu de date online (ENSTI), care sprijină activitatea persoanelor care utilizează şi care introduc date de prognoză. Prognozele calitative se referă la impactul schimbărilor în conţinutul muncii asupra competenţelor forţei de muncă şi, astfel, asupra calificărilor şi programelor. În acest domeniu, FNBE colaborează cu Comitetele Naţionale pentru Învăţământ şi Formare Profesională, organisme de experţi în domeniul prognozării calitative în învăţământ. Acestea sunt organisme tripartite cu rol consultativ, desemnate de a Ministerul Educaţiei şi Culturii pentru a asigura legătura dintre ÎPT şi sectoarele economiei naţionale. Din anii 1990, responsabilitatea pentru realizarea prognozelor şi pentru a răspunde provocărilor legate de calificări şi competenţe a fost delegată universităţilor, politehnicilor şi furnizorilor de ÎPT.

Sursa: CEDEFOP, ÎPT în Europa, raport de ţară, Finlanda, 2016

[34] Ministerul Agriculturii şi Dezvoltării Rurale a realizat *„Analiza socio-economică în perspectiva dezvoltării rurale 2014-2010*” este disponibil la: http://www.madr.ro/docs/dezvoltare-rurala/programare-2014-2020/analiza-dezvoltarii-rurale-agricultura-iulie-2013.pdf

[35] Strategia naţională pentru CDI 2014-2020, (https://www.edu.ro/sncdi2014-2020) şi Strategia naţională pentru competitivitate 2014-2020 (http://www.minind.ro/PROPUNERI_LEGISLATIVE/2014/SNC_2014_2020.pdf)

[36] Pauline Musset, *Analiza OECD privind învăţământul profesional şi tehnic: Comentariu cu privire la competenţe dincolo de şcoală în România*, 2014

[37] *Europa 2020 România: Politici pe bază de dovezi pentru productivitate, ocupare şi îmbunătăţire a competenţelor*, Banca Mondială, iulie 2013

Şi actorii non-guvernamentali din domeniul DFM realizează studii şi evaluări ocazionale, dar conţinutul acestora este rareori publicat, întrucât constatările fac parte din strategiile interne de resurse umane ale organizaţiilor. De exemplu, în 2015, Asociaţia Investitorilor Autohtoni (PIAROM) a sponsorizat o analiză la nivel naţional a ocupării în muncă, a calificărilor lucrătorilor şi a competenţelor cerute de companiile private. Academia Română, în parteneriat cu Institutul de Cercetare pentru Calitatea Vieţii şi OMV Petrom, a elaborat un raport pe tema politicilor publice, cu denumirea *„Învăţământul profesional şi tehnic – provocări şi posibilităţi de dezvoltare”.* Raportul a prezentat şi a analizat contextul actual, a discutat bune practici şi a făcut recomandări pentru implementarea mai eficientă a sistemului de ÎPT în România, concentrându-se asupra calităţii, atractivităţii, relevanţei şi altor aspecte la nivel de sistem.

Există reglementări şi mecanisme instituţionale care permit angajatorilor să contribuie constant la stabilirea priorităţilor de DFM. În acelaşi timp, angajatorii au mers dincolo de participarea formală în dialogul privind politicile din domeniu şi au promovat cu succes anumite măsuri, cum ar fi introducerea sistemului dual ca alternativă la învăţământul profesional cu durata de trei ani. Această iniţiativă a fost însoțită de un angajament puternic din partea companiilor sponsor de a coopera cu unităţile de ÎPT şi de a asigura pregătirea la locul de muncă a elevilor înscrişi în programe de studiu şi formare profesională în sistem dual. În anul şcolar 2012/2013, iniţiativa a fost pilotată pe scară redusă şi, după ce Legea educaţiei naţionale a fost modificată corespunzător,[38] sistemul dual a fost integrat în ÎPT. În conformitate cu legislaţia în vigoare, fiecare unitate de învăţământ care oferă programe pe filiera ÎPTsemnează acorduri de parteneriat cu o companie sau un grup de companii.

Angajatorii sunt încurajaţi să ofere angajaților cursuri de formare profesională, dar stimulentele sunt slabe. De exemplu, în baza Legii 76/2002, Guvernul oferă o mică subvenţie companiilor care îşi înscriu angajaţii la cursuri de formare profesională, dar angajatorii apelează la această facilitate rareori, întrucât consideră că birocrația prevederilor legale este mai degrabă o povară.

Întreprinderile mici şi mijlocii au beneficiat de sprijin pentru dezvoltarea competenţelor angajaţilor lor, folosind Fonduri UE, în perioada de programare 2007-2013. Proiectele care vizau îmbunătăţirea competenţelor tehnice şi antreprenoriale prin cursuri de formare profesională, subvenţii, mobilitate şi schimburi au fost finanţate prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, în cadrul Axelor prioritare 2 şi 6[39]. Sunt disponibile puţine informaţii sau analize cu privire la implementarea acestor două programe. Există unele analize de monitorizare limitate, care reflectă realizările şi rezultatele unor programe din perspectivă socială (perspective îmbunătăţite de angajare, după participarea la cursuri), dar informaţiile cu privire la impactul cursurilor asupra competenţelor şi productivităţii sunt rareori disponibile. De exemplu, un raport comandat de MMJS cu titlul „Evaluarea efectului programelor de măsuri active de ocupare (MAO) asupra reducerii şomajului şi creşterii gradului de ocupare în muncă – 2015", a identificat următoarele:

- În cazul beneficiarilor de stimulente pentru mobilitate, creşterea şanselor de ocupare a unui loc de muncă de trei ori comparativ cu şomerii
- În cazul persoanelor cu vârste apropiate de pensionare, creşterea şanselor de ocupare a unui loc de muncă cu 50%, datorită stimulentelor acordate angajatorilor.
- Impact pozitiv al cursurilor asupra tinerilor sub 24 de ani, precum şi asupra beneficiarilor de cursuri din servicii, construcţii şi industrie.
- Impact pozitiv al cursurilor pe termen lung asupra reducerii şomajului.

[38] Ordonanţa de Urgenţă nr. 81/2016 a introdus unele modificări la Legea educaţiei naţionale, reglementând complet sistemul dual.

[39] Axa prioritară 2: Corelarea ÎPV cu piaţa forţei de muncă, Domeniu cheie de intervenţie – Acces şi participare în FPC; şi Axa prioritară 6 – Promovarea incluziunii sociale, Domeniu cheie de intervenţie – Dezvoltarea economiei sociale.

Obiectivul de politici 3: Consolidarea coordonării critice pentru implementare

Un important obiectiv al coordonării strategice este de a asigura condiţiile în care eforturile diferiţilor factori implicaţi în DFM sunt aliniate cu priorităţile socio-economice cheie la nivel naţional. Acest tip de coordonare necesită lidership de la un nivel suficient de înalt pentru a depăşi barierele în calea cooperării între sectoare sau între ministere. Obiectivul de politici 3 examinează măsura în care există politici şi structuri instituţionale prin care să se oficializeze rolurile şi atribuţiile, în vederea unor demersuri coordonate în domeniul priorităţilor strategice.

Cu un scor de 3,0, sistemul din România se plasează la nivelul **Consolidat,** pentru Obiectivul de politici 3. Mandatele factorilor implicaţi de la nivelul administraţiei sunt, pe ansamblu, bine definite cu toate că există anumite suprapuneri. Cu toate că actorii din sfera non-guvernamentală au roluri şi responsabilităţi la nivel naţional, regional şi local clar definite prin lege, în unele cazuri implicarea lor este mai mult o formalitate. Mecanismele de coordonare interinstituţională există, dar nu este clară măsura în care acestea facilitează cooperarea în implementarea măsurilor.

Două ministere au atribuţii semnificative în sistemul românesc de DFM: Ministerul Educaţiei Naţionale (MEN), cu atribuţii clare în domeniul învăţământului profesional şi tehnic iniţial (ÎPT) şi Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale (MMSS), cu atribuţii în domeniul învăţământului tehnic şi profesional continuu (FPC).

- MEN organizează şi conduce sistemul naţional de educaţie, formare profesională şi cercetare ştiinţifică universitară. Concepe şi implementează strategiile naţionale pentru învăţământ şi formare profesională, în consultare cu o gamă largă de părţi interesate, printre care se numără oameni de ştiinţă, sindicate, asociaţii ale cadrelor didactice, elevilor şi părinţilor, autorităţi ale administraţiei publice locale, societăţi comerciale şi ONG-uri. De asemenea, coordonează Centrul Naţional pentru Dezvoltarea ÎPT (CNDIPT), Autoritatea Naţională pentru Calificări (ANC) şi sistemul de pregătire continuă a cadrelor didactice.
    - CNDIPT a fost înfiinţat în 1998, cu scopul de a supraveghea reforma sistemului de învăţământ tehnic şi profesional. În prezent, este responsabil pentru promovarea calităţii şi relevanţei ÎPT, prin coordonarea proiectării, implementării, revizuirii evaluării şi certificării studiilor, contribuind la dezvoltarea profesională a instructorilor şi asigurând conformarea programelor de studii în ÎPT cu standardele internaţionale, printre altele.
    - ANC elaborează Cadrul Naţional al Calificărilor, gestionează Registrul naţional al calificărilor, oferă cadrul general pentru asigurarea calităţii şi autorizează centrele de evaluare să valideze competenţele dobândite în contexte non-formale şi informale.
- MMSS joacă un rol la fel de important în sistemul de DFM din România. Ministerul participă la proiectarea şi implementarea politicilor şi strategiilor naţionale pentru dezvoltarea resurselor umane (inclusiv formarea profesională a adulţilor), pe baza planurilor naţionale de dezvoltare, a planurilor Guvernului şi a strategiilor sectoriale. MMSS este responsabil pentru FPC, menţine Clasificarea ocupaţiilor din România şi supraveghează elaborarea MAO, prin intermediul Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă (ANOFM).

Pe măsură ce ţara face progrese către aplicarea modelelor de învăţare pe tot parcursul vieţii (ÎPV), distribuţia responsabilităţilor pe niveluri de formare profesională între ministere se schimbă. De exemplu, pe măsură ce MEN avansează în recunoaşterea competenţelor dobândite informal şi non-formal, păşeşte în mod inevitabil în reglementări şi proceduri care aparţin FPC, aşa cum sunt formarea şi certificarea profesională a adulţilor. În mod similar, odată cu lărgirea

Cadrului Naţional al Calificărilor, mandatul ANC se extinde atât asupra FPI, cât şi a FPC. Existenţa unor mecanisme instituţionale prin care se asigură coordonarea, colaborarea şi definirea clară a responsabilităţilor este esenţială pentru ca sistemul să continue să progreseze. Din nefericire, se pare că aceste mecanisme nu sunt funcţionale în prezent, iar sistemul suferă din cauza unor redistribuiri periodice a atribuţiilor şi rolurilor.[40]

Coordonarea joacă un rol crucial pentru implementarea efectivă a măsurilor în domeniul DFM. Strategia naţională pentru ocuparea forţei de muncă 2014-2020 – care cuprinde politici active de formare profesională pe piaţa forţei de muncă – a fost realizată în mod temeinic: cuprinde o analiză cuprinzătoare a principalelor decalaje şi întârzieri în dezvoltarea competenţelor critice, obiective specifice, un plan de acţiuni şi calculul alocărilor bugetare necesare. În acelaşi timp, strategiile elaborate de MEN au fost avizate de MMSS şi vice versa, acest fapt demonstrând coordonarea şi colaborarea în vederea evitării lacunelor sau suprapunerilor în documente strategice. Cu toate acestea, implementarea acestor strategii a înregistrat întârzieri care pot fi atribuite capacităţii scăzute de absorbţie a Fondurilor UE şi/sau deficienţelor de coordonare între diferite sectoare, aşa cum sunt cel al muncii şi cel al educaţiei. Deşi există cooperare în domeniul elaborării strategiilor, este necesar un nivel superior de cooperare şi coordonare între instituţiile conducătoare şi agenţiile subordonate acestora, în etapa implementării.

În încercarea de a soluţiona provocările legate de implementare, există deja iniţiative de modificare a Legii uceniciei nr. 279/2005 (actualizată în 2013) şi a Legii no. 335/2013 privind efectuarea stagiului, astfel încât angajatorii să primească mai multe stimulente pentru a angaja proaspeţi absolvenţi. Este probabil ca aceste iniţiative să aibă mai mult succes, dacă se îmbunătăţeşte şi coordonarea cu actorii implicaţi din mediul neguvernamental.

La nivel sectorial, alte ministere de resort şi agenţii naţionale au un rol de coordonare în dezvoltarea resurselor umane, în special în ceea ce priveşte profesiile reglementate.[41] De exemplu, Ministerul Afacerilor Interne şi Ministerul Apărării au propriile reţele de învăţământ şi formare profesională iniţială şi continuă a funcţionarilor publici şi cadrelor militare. Calificările oferite de unităţile de învăţământ ale acestor ministere sunt cuprinse în Cadrul Naţional al Calificărilor, fapt care permite transferul persoanelor din profesia militară în profesii civile. Ministerul Transporturilor, Ministerul Agriculturii, Ministerul Sănătăţii, Ministerul Culturii şi Ministerul Justiţiei, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici şi Inspecţia de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune si Instalaţiilor de Ridicat (ISCIR) joacă un rol activ în promovarea şi implementarea calificărilor şi politicilor FPC în domeniile lor de competenţă.

În sistemul DFM din România, şi actorii din sectorul privat au roluri şi atribuţii stabilite prin lege. Cu toate că Guvernul a creat platforme de consultare cu aceste părţi interesate, uneori vocea lor nu este suficient de puternică, iar influenţa lor în procesul de formulare a politicilor nu este încă proactivă. În încercarea de a revitaliza participarea acestora, Legea nr. 62/2011 a instituţionalizat dialogul social. Toate legile care guvernează învăţământul şi formarea profesională şi tehnică – Legea educaţiei naţionale, Legea privind formarea profesională a adulţilor şi Legea ocupării – au aplicat această abordare, prevăzând participarea partenerilor sociali în procesul decizional şi în procesele operative şi/sau consultative. De exemplu,

[40] La începutul anului 2017, Cancelaria Primului Ministru şi Secretariatul General al Guvernului au fost reorganizate, în vederea îmbunătăţirii administraţiei publice. Una dintre sarcinile Secretariatului General al Guvernului este de a îmbunătăţi coordonarea inter-instituţională a politicilor publice. Este prematur să se stabilească impactul acestor măsuri asupra coordonării între ministerele implicate în dezvoltarea forţei de muncă, dar măsura luată demonstrează recunoaşterea coordonării ca un factor esenţial pentru implementarea eficientă a politicilor publice.

[41] Profesiile reglementate sunt acelea pentru care o persoană trebuie să deţină o diplomă de studii într-un anumit domeniu, să susţină examene speciale sau să devină membru al unui organism profesional, înainte de putea practica profesia respectivă, conform http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_en.htm. În România, 21% din forţa de muncă este activă în profesii reglementate, conform CE care citează Studiul TNS din 2015 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/regulated_professions_20151126.pdf)

reprezentanţi din cinci confederaţii patronale şi cinci confederaţii sindicale sunt membri, împreună cu reprezentanţi ai cinci ministere, în consiliul de administraţie al ANOFM[42] şi contribuie la realizarea obiectivelor acesteia: instituţionalizarea dialogului social cu privire la ocuparea în muncă şi la formarea profesională, implementarea strategiilor de ocupare în muncă şi formare profesională şi implementarea măsurilor de protecţie socială pentru şomeri. De asemenea, angajatorii şi sindicatele sprijină activitatea ANC, prin intermediul a 15 Comitete Sectoriale care reprezintă angajatorii şi sindicatele din diferite sectoare economice. Rolul lor este de a coordona elaborarea standardelor ocupaţionale şi de a aproba calificările din sectorul lor de activitate.

La nivel regional şi local, MEN încurajează înfiinţarea Consorţiilor Regionale şi a Comitetelor Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social (CLDPS). Acestea sunt organisme consultative ale angajatorilor, în domeniul învăţământului şi formării profesionale, oferind date, analize şi contribuind la elaborarea planurilor regionale şi locale de acţiune pentru învăţământ şi a planurilor de acţiune ale şcolilor, sub coordonarea MEN şi unităţilor de ÎPT. Participarea angajatorilor în aceste organisme a fost văzută de unii observatori ca fiind simbolică şi, cel mai probabil, lipsită de viabilitate pe termen lung. Cu toate acestea, paradigma s-a schimbat recent: prin impunerea acordurilor de parteneriat ca obligatorii pentru toate unităţile de ÎPT[43], normele în vigoare au creat spaţiu pentru implicarea mai durabilă, în condiţiile în care reprezentanţii industriei fac parte din organismele de conducere ale unităţilor de ÎPT şi pot contribui la deciziile luate de acestea în materie de curriculum, formare profesională, ucenicii etc.

Un exemplu de bune practici este Confederaţia Concordia (exemplu prezentat în caseta de mai jos), aşa cum demonstrează abordarea sa proactivă în reprezentarea intereselor angajatorilor.

Caseta 2 – Implicarea angajatorilor în dialogul privind stabilirea politicilor – exemplu de bune practici

Confederaţia Patronatelor „Concordia" este afiliată la Organizaţia Internaţională a Patronatelor (IOE) şi la Alianţa Confederaţiilor Patronale din România. Concordia o organizaţie care reprezintă comunitatea de afaceri şi reuneşte cele mai puternice federaţii sectoriale din economia românească, având ca membre 7 din primele 10 companii după numărul de angajaţi şi cifra de afaceri. Concordia cooperează cu partenerii săi europeni şi promovează activ respectul pentru libertatea economică şi responsabilitatea socială, buna administrație şi predictibilitatea cadrului investiţional. Membrii săi sunt:

- Federaţia Patronală Petrol şi Gaze
- Federaţia Asociaţiilor Companiilor de Utilităţi
- Uniunea Patronală „GAZ ROMÂNIA"
- Asociaţia Investitorilor Privaţi din România
- Federaţia Patronală a Reţelelor de Comerţ
- Federaţia Patronală din Industria Auto
- Federaţia Patronală a Transportatorilor din România
- Federaţia Patronală a Serviciilor Financiare
- Asociaţia Patronală a Industriei de Software şi Servicii

Concordia este foarte activă în proiectarea şi implementarea politicilor. Realizează propriile studii care pot furniza informaţii pentru fundamentarea deciziilor de investiţii în formare profesională şi dezvoltarea competenţelor, precum şi pentru fundamentarea opţiunilor individuale de carieră, într-un mediu impredictibil din perspectiva locurilor de muncă disponibile pe viitor. Este absolut necesar să se investească în îmbunătăţirea coordonării, în implicarea mai largă şi mai activă a federaţiilor patronale, astfel încât să se asigure corelarea dintre învăţământ şi economie, pentru a avea o forţă de muncă competitivă, care poate ocupa locurile de muncă.

Sursa: Extras din prezentarea organizaţiei şi activităţii acesteia, http://www.confederatia-concordia.ro/en/home-page/

[42] Pentru mai multe informaţii, vezi: http://www.anofm.ro/membrii-consiliului-de-administratie

[43] Ordonanţa de Urgenţă nr. 28/2009 cu privire la măsurile de protecţie socială, aprobată prin Legea nr. 268/2009; Lege educaţiei nr. 1/ 2011 + Ordinul Ministrului Educaţiei privind cadrul de reglementare a parteneriatelor regionale şi locale pentru ÎPT; Legea formării profesionale a adulților nr. 129/2000, cu modificările şi completările ulterioare; Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

4. Supravegherea sistemului de dezvoltare a forţei de muncă

O funcţie importantă a autorităţilor cu atribuţii în domeniul DFM este de a promova finanţarea eficientă şi echitabilă a investiţiilor în dezvoltarea forţei de muncă, pentru a facilita dobândirea efectivă a competenţelor de către persoane şi pentru a permite angajatorilor să-şi acopere la timp necesarul de forţă de muncă calificată. Obiectivul este de a reduce la minimum factorii de natură sistemică ce împiedică dobândirea competenţelor, precum şi decalajele dintre oferta şi cererea de competenţe. Acest capitol începe cu o scurtă descriere a organizării şi conducerii sistemului de DFM şi continuă cu prezentarea constatărilor SABER-WfD cu privire la Supravegherea sistemului şi a implicaţiilor acestor constatări la nivelul politicilor din domeniu.

Cadrul instituţional de ansamblu

În România, dezvoltarea forţei de muncă se realizează, în principal, în sistemul de învăţământ profesional şi tehnic (ÎPT), reglementat prin Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, dar şi în sistemul de formare profesională continuă (FPC), reglementat de Legea privind formarea profesională a adulţilor nr. 129/2000, actualizată şi republicată în 2014.

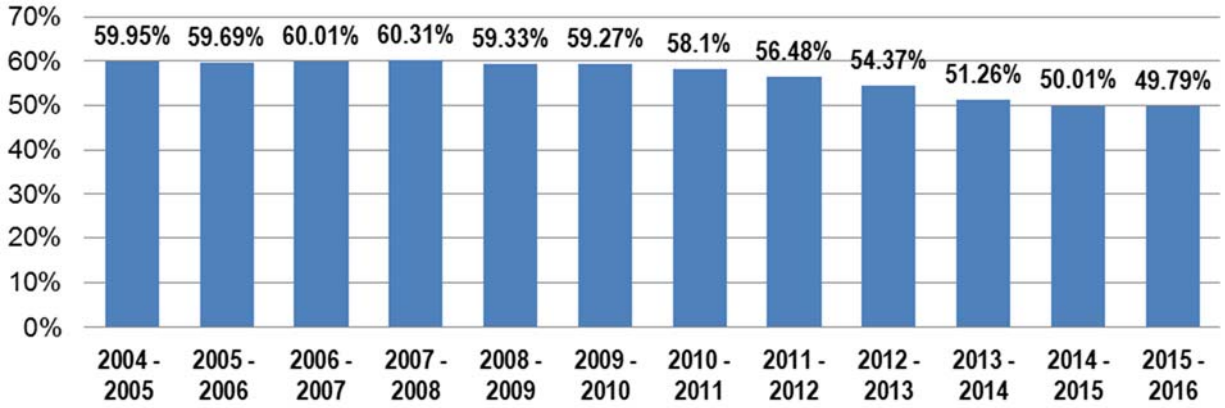
ÎPT este oferit de o reţea de unităţi de învăţământ acreditate sub autoritatea MEN de către Centrul Naţional pentru Dezvoltarea ÎPT (CNDIPT) şi de Agenţia Română pentru Asigurarea Calităţii în Învăţământul Preuniversitar (ARACIP). Reţeaua cuprinde unităţi de învăţământ secundar-superior şi post-secundar care oferă programe de ÎPT la nivelurile 2-5 ale Cadrului Naţional al Calificărilor, în conformitate cu Cadrul European al Calificărilor[44]. După o perioadă de declin determinată de închiderea, în 2009, a şcolilor de arte şi meserii (învăţământ cu durata de 3 ani) şi transferul elevilor la licee tehnologice, ÎPT a fost reintrodus, în 2012, după adoptarea noii Legi a educaţiei naţionale nr. 1/2011, ca ciclu de pregătire şcolară cu durata de 2 ani. Acest program pune mai mult accentul pe componenta practică a pregătirii şi pe implicarea angajatorilor în formarea profesională a elevilor. Începând cu anul şcolar 2014/15, acest program a fost înlocuit treptat cu un program de studii cu durata de 3 ani, program care impune ca fiecare elev să încheie un contract de ucenicie cu un angajator. Pregătirea la locul de muncă poate avea loc atât în ateliere şcolare, cât şi în unităţile de producţie ale angajatorilor. Începând cu anul şcolar 2017/18, sistemul de învăţământ dual va fi organizat în conformitate cu metodologia emisă în 2017 care prevede că şcolile şi angajatorii au responsabilităţi egale. Angajatorii vor fi implicaţi în elaborarea curriculum-ului şi vor fi reprezentaţi în consiliile şcolilor iar pregătirea la locul de muncă să va desfăşura doar la angajator, cu tutori de specialitate, instruiţi şi desemnaţi oficial. În consecinţă, filiera ÎPT va fi oferită pe două rute alternative: (i) în şcoli care oferă programe de ÎPT cu durata de trei ani (în parteneriat cu angajatorii, dar care vor avea responsabilităţi limitate şi nu vor fi implicaţi direct în elaborarea curriculum-ului şi în managementul şcolii) sau (ii) în şcoli care oferă programe de studiu în sistem dual, cu angajatori implicaţi pe deplin.

În 2016, un număr relativ mare de elevi au fost înscrişi în programe de învăţământ profesional şi tehnic la nivel secundar superior (şcoli profesionale cu durata de 3 ani şi licee tehnologice cu durata de 4 ani), reprezentând 49,79% din totalul elevilor din învăţământul secundar superior, comparativ cu media UE de circa 40%. Dimpotrivă, participarea adulţilor la programe de perfecţionare şi formare profesională continuă este scăzută, la doar 1,2%, comparativ cu media UE de 10,8%, conform datelor din 2016. De asemenea, se raportează o rată foarte scăzută de participare în rândul persoanelor cu nivel scăzut de educaţie, la numai 0,5%, comparativ cu media UE de 4,4%.[45]

[44] Equivalent of level 2-4 in ISCED 2011

[45] On the Way to 2020: date pentru politici în învăţământul profesional şi tehnic. Sinteze statistice naţionale – actualizare 2016. Publicaţie CEDEFOP (paginile 102-106), http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545

Figura 10. Ponderea elevilor din licee tehnologice şi şcoli profesionale din totalul celor înscrişi în învăţământul secundar superior



Sursa: CNDIPT, 2017 – pe baza datelor extrase din statisticile anuale.

Toate calificările profesionale din România au la bază standarde de pregătire profesională (pentru ÎPT) sau standarde ocupaţionale (pentru FPC) elaborate de specialişti din fiecare domeniu, în conformitate cu Clasificarea Ocupaţiilor din România. Modelul acesta se aplică indiferent de modul în care se obţine o calificare, fie că e vorba despre formarea profesională iniţială ori continuă, fie despre validarea competenţelor dobândite pe căi non-formale sau informale. Standardele sunt aprobate de Autoritatea Naţională pentru Calificări, după consultarea Comitetelor Sectoriale.

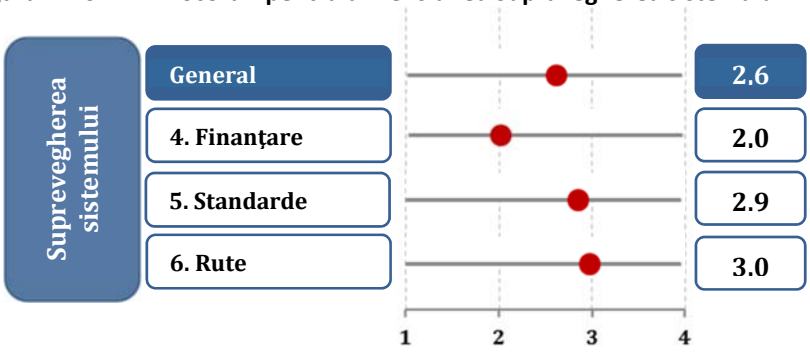
În cea mai mare parte, formarea profesională iniţială este finanţată de la bugetul de stat şi doar în mică măsură din fonduri private. Finanţarea formării profesionale continue este mult mai fragmentată. Formarea profesională a angajaţilor este finanţată mai ales din fonduri private (fie de către beneficiari, fie de către angajatorii acestora) şi, într-o oarecare măsură, din Fondul Social European. Formarea profesională a persoanelor din grupuri vulnerabile (şomeri, minorităţi etnice, condamnaţi) este parte din programele active de ocupare (MAO) şi este finanţată din fonduri publice, din Fondul Asigurărilor de Şomaj şi din Fondul Social European.

Scoruri SABER-DFM pentru dimensiunea Supravegherea sistemului

Cadrul SABER-DFM identifică Obiective de politici relevante care corespund unor mecanisme de administrare prin care se influenţează alegerile personale, ale furnizorilor de formare profesională şi ale angajatorilor, astfel: (i) asigurarea eficienţei şi echităţii în finanţare; (ii) asigurarea unor standarde relevante şi de încredere; (iii) diversificarea rutelor de dobândire a competenţelor.

Pe baza analizei datelor colectate, România are un scor total de 2,6 la *Dimensiunea 2 (Supravegherea sistemului)*, plasându-se la nivelul de dezvoltare **Consolidat**. Două componente sunt la nivel Consolidat: *asigurarea unor standarde relevante şi de încredere* (2.9) şi *diversificarea rutelor de dobândire a competenţelor* (3.0). Pe de altă parte, componenta care se referă la *asigurarea eficienţei şi echităţii în finanţare* se găseşte la nivel Emergent (2.0). Acest fapt nu este surprinzător, ţinând cont că toate sursele consultate pentru realizarea acestei analize au subliniat subfinanţarea cronică a sistemului de învăţământ în ansamblul său, precum şi lipsa unor politici robuste şi a măsurilor de finanţare a FPC. În continuare, sunt discutate scorurile pentru aceste obiective de politici.

Figura 11. SABER – Scoruri pentru dimensiunea Supravegherea sistemului DFM



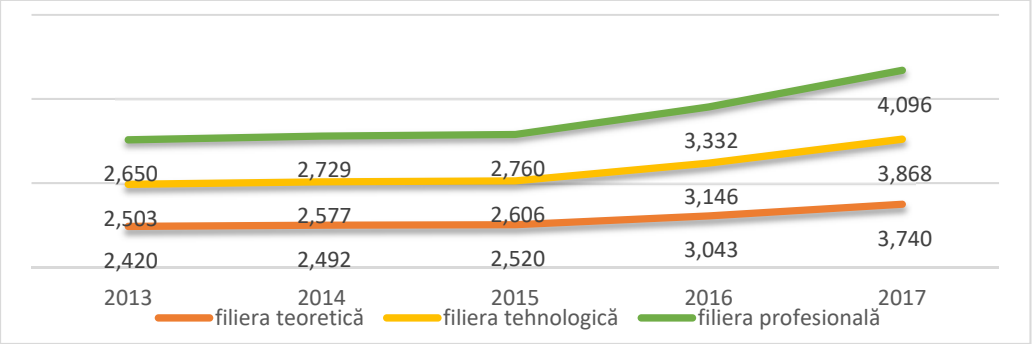
Obiectivul de politici 4: Asigurarea eficienţei şi echităţii în finanţare

DFM necesită investiţii semnificative de resurse din partea guvernului, populației şi angajatorilor. Pentru a asigura utilizarea eficientă a acestor resurse, este important să se analizeze măsura în care există politici şi structuri instituţionale pentru: (i) asigurarea finanţării stabile a unor programe eficiente de învăţământ şi formare profesională iniţială, continuă şi țintită; (ii) monitorizarea şi evaluarea echităţii finanţării; şi (iii) promovarea parteneriatelor cu angajatorii, pentru finanţarea ÎPT.

Pentru Obiectivul de politici 4, scorul României este 2,0, corespunzând nivelului de dezvoltare **Emergent**. În general, învăţământul suferă de o subfinanţare cronică, fapt care este reflectat şi de alocările bugetare pentru ÎPT. În cadrul acestui sistem de învăţământ, fondurile alocate FPC sunt chiar mai limitate decât cele alocate pentru ÎPT şi MAO de formare profesională. Nu se realizează analize sistematice ale impactului alocărilor financiare asupra beneficiarilor, iar parteneriatele menite să atragă fonduri din partea angajatorilor sunt limitate.

Din 2013, fondurile pentru ÎPT au fost alocate pe baza unor mecanisme de rutină, în temeiul prevederilor Legii educaţiei naţionale, fiind direcţionate atât către unităţile de învăţământ acreditate publice, cât şi spre cele private (vezi Caseta 3). În lege au fost introduse prevederi cu scopul de a îmbunătăţi eficienţa utilizării şi echitatea alocării fondurilor. Necesităţile de finanţare sunt stabilite pentru fiecare unitate de învăţământ pe baza unor costuri standard per elev (nivelul acestora este aprobat anual prin Hotărâre de Guvern), iar cifrele de şcolarizare sunt aprobate pentru fiecare an şcolar. Figura de mai jos prezintă evoluţia costurilor standard în învăţământul secundar superior. Din 2013, costul standard per elev şcolarizat în ÎPT a fost menţinut la un nivel cu 10% mai mare decât costul pentru filiera teoretică şi cu 6% mai mare decât costul pentru filiera tehnologică. Pe de altă parte, există importante probleme legate de echitate: pe baza datelor de la Ministrul Finanţelor Publice şi a calculelor realizate de echipa Băncii Mondiale, în 2016, cheltuielile totale pentru ÎPT au reprezentat 5,4% din totalul sumelor alocate pentru învăţământul secundar superior, în timp ce numărul total al elevilor din ÎPT reprezintă 9,3% din total elevilor din învăţământul secundar superior.

Figura 12 - Evoluţia costului standard în învăţământul secundar superior



Sursa: autorii

În prezent, cifrele de şcolarizare în ÎPT sunt stabilite pe baza analizelor locale privind cererea de forţă de muncă, precum şi pe baza ratei de înlocuire a forţei de muncă ocupate. Aceste cifre de şcolarizare sunt aprobate de Consorţiile Regionale şi de Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Local (CLDPS), în care sunt reprezentaţi actorii cheie din domeniul DFM.

Finanţarea pe baza costului standard per elev înscris prezintă o serie de avantaje, întrucât permite un grad mai mare de predictibilitate şi flexibilitate în construcţia şi execuţia bugetară. Cu toate acestea, această metodă nu asigură eficienţa şi echitatea, în condiţiile în care învăţământul este subfinanţat[46], aşa cum este cazul în România, cu cea mai mică alocare bugetară pentru învăţământ din UE, ca procent din PIB. Conform Eurostat, în 2015, bugetul total alocat învăţământului din România (la toate nivelurile) a fost de 3,0% din PIB, semnificativ mai puţin decât media UE-28 de 4,9%. [47]

Pe lângă sumele alocate de la buget unităţilor de ÎPT, începând cu 2012, Guvernul a acordat „burse profesionale" în valoare de aproximativ 50 de USD pe lună pentru elevii care decid să se înscrie în programe de pregătire profesională. Bursele sunt acordate pentru toată durata şcolarităţii, până la absolvire, şi au scopul de a sprijini accesul tinerilor la forme de formare profesională iniţială, în special pentru cei din medii defavorizate. Cu privire la investiţiile de capital în ÎPT, acestea sunt finanţate de autorităţile locale şi de potenţiali angajatori, care au ca responsabilitate asigurarea unui mediu de învăţare favorabil dobândirii competenţelor necesare.

Caseta 3. Prevederile Legii educaţiei naţionale cu privire la finanţare

Articolul 9 din Legea educaţiei naţionale din 2011 prevede:

(1) Principiile finanţării învăţământului preuniversitar sunt următoarele:

a) transparenţa fundamentării şi alocării fondurilor;
b) echitatea distribuirii fondurilor destinate unui învăţământ de calitate;
c) adecvarea volumului de resurse în funcţie de obiectivele urmărite;
d) predictibilitatea, prin utilizarea unor mecanisme financiare coerente şi stabile;
e) eficienţa utilizării resurselor.

(2) Statul asigură finanţarea de bază pentru toţi preşcolarii şi pentru toţi elevii din învăţământul general obligatoriu de stat, particular şi confesional acreditat. De asemenea, statul asigură finanţarea de bază pentru învăţământul profesional şi liceal acreditat, de stat, particular şi confesional, precum şi pentru cel postliceal de stat. Finanţarea se face în baza şi în limitele costului standard per elev sau per preşcolar, după metodologia elaborată de MEN.

[46] Ciprian Fartusnic (coord.), *Sistemul de finanţare a învăţământului secundar pe baza costurilor standard: o analiză a situaţiei actuale din perspectiva echităţii*, UNICEF România, Bucureşti 2014, https://www.unicef.org/romania/Studiu.ISE.eng.pdf

[47] Comisia Europeană, Monitorul învăţământului şi formării profesionale 2016 România, https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-ro_en.pdf

Pe de altă parte, FPC nu beneficiază de un mecanism de finanţare uniform. Sursele – bugetul de stat, angajatorii şi Fondurile UE – sunt diverse, dar încă limitate. FPC nu beneficiază de finanţări recurente de la bugetul de stat. Guvernul oferă anumite stimulente furnizorilor de FPC, cum ar fi scutirea de TVA şi stimulente pentru formarea angajaţilor acordate angajatorilor sub deducerilor din contribuţiile la Fondul de asigurări de şomaj. Cu toate acestea, beneficiile sunt limitate, comparativ cu procedurile birocratice şi nivelul stimulentelor. Ca atare, angajatorii preferă să nu apeleze la aceste stimulente, întrucât ele reprezintă pentru companie un cost suplimentar în timp şi bani, mai degrabă decât un stimulent practic.

Codul Muncii[48] cuprinde prevederi explicite cu privire la obligaţia angajatorului de a asigura formarea profesională continuă a angajaţilor. Aceştia: „(i) au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cel puţin o dată la 3 ani, dacă au mai puţin de 20 de salariaţi şi cel puţin o dată la 2, dacă au peste 20 de angajaţi; (ii) beneficiază de stimulente pentru a acoperi costurile cu formarea profesională, întrucât aceste cheltuieli sunt scutite de plata impozitului pe profit (cheltuielile cu formarea profesională fiind considerate costuri de producţie.)”. În acelaşi timp, Codul Muncii nu face referire la nicio formă de sprijin financiar direct şi nici nu cuprinde sancţiuni pentru nerespectarea acestor prevederi. Ca rezultat, multe întreprinderi mici şi mijlocii (IMM) nu oferă angajaţilor cursuri de pregătire şi, în consecinţă, prevederile legii nu sunt respectate sau aplicate. Companiile mari, cu puternic capital uman şi financiar, formează majoritatea celor care sunt active în perfecţionarea competenţelor forţei de muncă, de cele mai multe ori, folosind pentru aceasta propriile centre sau capacităţi de formare. Pe măsură ce IMM-urile sunt confruntate cu mai multe constrângeri, sprijinul din partea Guvernului pentru perfecţionarea angajaţilor din aceste firme (fie în afara unităţilor economice, fie la locul de muncă) devine esenţial, dar rar, în România. UE a pus la dispoziţie fonduri pentru a sprijini angajaţii din IMM-uri să dobândească competenţe de dezvoltarea afacerii şi de antreprenoriat, dar fondurile au fost insuficiente pentru a duce la obţinerea unor rezultate semnificative.

Situaţia este diferită în sistemul public, unde angajatorul – Guvernul – are un cadru strict de aplicare a Codului Muncii, deşi alocările bugetare nu sunt întotdeauna suficient de generoase. Formarea profesională a funcţionarilor publici beneficiază de fonduri dedicate în bugetele anuale ale ministerelor şi ale altor instituţii publice. În sistemul de învăţământ, de exemplu, formarea continuă a cadrelor didactice este o cerinţă prevăzută de Legea educaţiei naționale, fiind obligatorie la fiecare cinci ani. Alte ministere, cum ar fi Ministerul Apărării, au propriile structuri instituţionale de formare profesională, iar bugetele lor anuale cuprind alocări pentru formarea angajaţilor.

În ultimii ani (2009-2015), FPC a beneficiat de alocări financiare semnificative din Fondul Social European (FSE), în cadrul Programului Operaţional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU). Se preconizează că finanţarea va continua din FSE şi alte alte instrumente financiare ale UE, în cadrul noilor programe operaţionale (Capital Uman, Capacitate Administrativă, Competitivitate şi altele). Analizele şi rapoartele cu privire la implementarea POSDRU prezintă sumele alocate (date de intrare) şi numărul de persoane care au participat în diverse forme de pregătire profesională (date de ieşire). Deşi finanţate de Guvern, rapoartele anuale cu privire la programele de FPC se concentrează asupra datelor de intrare şi de ieşire, mai degrabă decât asupra rezultatelor sau impactului acestora. Eficienţa şi impactul alocărilor financiare asupra ocupării în muncă a beneficiarilor nu este evaluată foarte des, pierzându-se astfel ocazia de a lua decizii fundamentate cu privire la alocările viitoare pentru aceste programe.

[48] Legea nr. 53/2003 (Codul muncii) actualizata 2016, art. 194 şi 195

Cursurile de formare profesională din cadrul MAO sunt finanţate din fonduri publice provenite din contribuţiile sociale plătite de angajaţi şi de angajatori la Fondul de şomaj, precum şi din ESF (în special în ultimi ani). ANOFM realizează planuri anuale care cuprind alocările bugetare pentru MAO. Nivelul finanţării este stabilit de Consiliul de Administraţie al ANOFM, în care angajatorii şi sindicatele joacă un rol important. În continuare, finanţarea este aprobată de MMSS şi de Ministerul de Finanţe. ANOFM publică rapoarte anuale cu privire la MAO implementate, inclusiv componenta de FPC, prezentând informaţii cu privire la numărul şi categoriile de beneficiari şi la sumele alocate.

O atenţie specială a fost acordată finanţării programelor de asistenţă socială în sprijinul elevilor proveniţi din grupuri vulnerabile (de exemplu, din familii sărace care locuiesc, în special, în mediul rural), oferind acestor elevi burse (Programul „Bani de şcoală"), cu stimulente financiare pentru achiziţionarea de rechizite şcolare şi calculatoare sau pentru rambursarea cheltuielilor de deplasare.

Obiectivul de politici 5: Asigurarea unor standarde relevante şi fiabile

Sistemul de DFM cuprinde o gamă variată de furnizori de formare profesională care oferă cursuri la diferite niveluri, în diverse domenii. Un sistem eficient de standarde şi de acreditare permite elevilor să prezinte documente care dovedesc ce au învăţat, iar angajatorilor să identifice lucrători cu competenţe relevante. Pentru Obiectivul de politici 5, este important să se evalueze situaţia politicilor şi instituţiilor pentru: (i) stabilirea unor standarde de competenţă sigure; (ii) asigurarea credibilităţii testării şi certificării competenţelor; şi (iii) dezvoltarea şi consolidarea standardelor de acreditare, în vederea menţinerii calităţii ofertei de formare profesională.

Sistemul DFM din România are scorul 2,9, pentru acest Obiectiv de politici, plasându-se la nivelul de dezvoltare **Consolidat**. Cu toate că România a adoptat un Cadru Naţional al Calificărilor care corespunde Cadrului European al Calificărilor, provocările legate de corelarea între FPI şi FPC rămân nerezolvate. Programele şi evaluările sunt definite în termeni de rezultate ale învăţării, sunt exprimate sub forma de cunoştinţe, deprinderi şi competenţe şi sunt descrise prin referire directă la standardele ocupaţionale care stau la baza fiecărui program de formare. Mecanismele aplicate pentru asigurarea credibilităţii testării competenţelor şi menţinerea calităţii programelor de formare profesională sunt diferite şi sunt gestionate separat în FPI şi în FPC.

În dialogul privind standardele ocupaţionale şi calificările sunt implicate diverse părţi interesate cheie, fie în calitate de factori decizionali, fie în calitate de organisme consultative: MEN şi agenţiile sale de specialitate, CNDIPT şi ANC, angajatorii şi reprezentanţii ramurilor economice, sindicate şi asociaţii profesionale relevante (vezi Caseta 4). Dialogul privind politicile în acest domeniu şi în alte domenii este guvernat de Legea dialogului social[49] şi are loc ca rutină, pe baza structurilor instituţionalizate, conform prevederilor Legii educaţiei naționale, Legii privind formarea profesională a adulţilor, Legii privind organizarea ANOFM şi a legislaţiei secundare asociate.

[49] Legea dialogului social nr. 62/2011, actualizată şi republicată în 2012

Caseta 4. Comitetele Sectoriale

Comitetele Sectoriale, împreună cu Consorţiile Regionale şi Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social, joacă un rol important pentru asigurarea relevanţei calificărilor oferite de instituţiile de formare profesională faţă de cerinţele locului de muncă. Activitatea Comitetelor Sectoriale este coordonată de autoritatea Naţională pentru Calificări, iar atribuţiile lor specifice în domeniul calificărilor sunt prevăzute în mod expres în Legea nr. 268, astfel:

- Participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea şi certificarea competenţelor;
- Susţin promovarea sistemului de formare şi evaluare pe bază de competenţe;
- participă la dezvoltarea şi actualizarea, sub coordonarea ANC, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- Validează calificările şi standardele asociate calificărilor, cu excepţia celor dobândite prin învăţământul superior;
- Recomandă specialişti pe domenii ocupaţionale pentru realizarea analizei ocupaţionale, pentru definirea competenţelor şi calificărilor şi pentru elaborarea şi validarea standardelor ocupaţionale, pentru verificarea şi validarea standardelor de pregătire profesională, precum şi pentru evaluarea şi certificarea pe bază de standarde şi avizează lucrările efectuate de aceştia;
- Acordă aviz consultativ solicitanţilor în vederea actualizării Clasificării ocupaţiilor din România;
- Propun furnizorilor de formare profesională calificările şi competenţele asociate acestora, precum şi corelarea calificărilor cu ocupaţiile care pot fi practicate.

Cadrul Naţional al Calificărilor a fost adoptat în 2013. Structurat pe opt niveluri de calificare, unde FPI şi FPC cuprind nivelurile 1-5, iar învăţământul superior cuprinde nivelurile 6-8. CNC din România este aliniat cu Cadrul European al Calificărilor. Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 prevede că toate programele de studiu, atât FPI, cât şi FPC, trebuie aliniate cu calificările din Registrul naţional al calificărilor gestionat de Autoritatea Naţională a Calificărilor. Cu toate acestea, România încă nu are un Registru naţional al calificărilor, aşa cum prevede legea. Ca rezultat, standardele ocupaţionale încă nu au fost corelate, astfel încât să permită trecerea uşoară de la formarea profesională iniţială la cea continuă, iar recunoaşterea competenţelor dobândite în contexte non-formale şi informale, prin intermediul acumulării şi transferului de credite, este, în cel mai bun caz, în stadiu incipient.

Certificarea competenţelor este bazată pe standardele ocupaţionale, dar este diferită în FPI şi în FPC. Pentru evaluarea rezultatelor şcolare în FPI, se aplică un sistem uniform, naţional, cu teste standardizate care au la bază competenţele dobândite în urma învăţării, aşa cum sunt acestea definite în standardele de formare profesională. CNDIPT este responsabil pentru elaborarea testelor standardizate şi le gestionează prin intermediul unei bănci de date naţionale pentru FPI (ÎPT).

În FPC, competenţele dobândite sunt recunoscute în două moduri: (i) certificare la finalizarea unui curs acreditat oferit de un furnizor autorizat de formare profesională sau (ii) certificarea competenţelor dobândite în contexte non-formale sau informale, certificare care se face într-un centru de evaluare autorizat. Pentru ambele tipuri de certificare, Legea privind formarea profesională a adulţilor prevede că evaluarea trebuie realizată pe baza competenţelor definite în standardele ocupaţionale aplicabile. Testele sunt concepute de furnizorul de formare profesională, în cazul cursurilor de calificare, sau de centrele de evaluare, pentru fiecare calificare în parte şi sunt aprobate de Autoritatea Naţională pentru Calificări. În lipsa unei bănci de date naţionale care să cuprindă toate aceste teste (corespunzătoare FPC), folosirea testelor concepute de furnizorii de formare profesională sau de centrele de evaluare (aprobate, totuşi, de ANC) afectează calitatea şi unitatea procesului de evaluare şi certificare la nivel naţional.

Acreditarea/autorizarea furnizorilor de formare profesională diferă în FPI şi în FPC.

- În FPI, programele de studiu trebuie să fie bazate pe planuri de învățământ elaborate şi validate sub coordonarea CNDIPT. Unităţile de învăţământ care oferă programe de ÎPT sunt acreditate de Agenţia Română pentru Asigurarea Calităţii în Învăţământul Preuniversitar (ARACIP), în temeiul prevederilor Legii educaţiei nr. 1/2011 şi a Legii privind asigurarea calităţii în învăţământ nr. 87/2006. Acreditarea este obligatorie pentru toate unităţile de învăţământ publice şi private care doresc să emită certificate naţionale şi să beneficieze de fonduri publice. Acreditarea trebuie reînnoită la fiecare cinci ani. MEN asigură asistenţa tehnică pentru instituţiile de formare profesională pentru obţinerea, menţinerea şu reînnoirea acreditării. Standardele de acreditare sunt publice, fiind stabilite prin consultări cu toate părţile interesate din FPI fiind reglementate HGnr. 1534 din 2008. De curând, standardele de acreditare au fost revizuite şi actualizate, noile standarde de acreditare urmând a intra în vigoare din 2018.

- În FPC, procesul de autorizare a furnizorului include acreditarea programelor de formare pe care intenţionează să le ofere. Conform Legii privind formarea profesională a adulţilor, standardele de acreditare sunt stabilite în comun de MEN şi MMSS şi sunt actualizate *ad-hoc*, atunci când se consideră că sunt depăşite. Conform prevederilor Ordonanţei de Urgenţă nr. 96/2016, din decembrie 2016, MMJS a preluat atribuţiile cu privire la asigurarea calităţii în FPC, autorizarea furnizorilor de formare profesională şi pentru Registrul naţional al furnizorilor de formare profesională. ANC continuă să fie responsabilă pentru cadrul şi registrul calificărilor, pentru gestionarea standardelor şi pentru autorizarea centrelor de evaluare. Furnizorii de FPC sunt autorizaţi ca furnizori de formare profesională pentru fiecare program de studii, iar acreditarea programului se reînnoieşte la fiecare patru ani.

Obiectivul de politici 6: Diversificarea rutelor pentru dobândirea competențelor

În mediile economice dinamice, lucrătorii trebuie să dobândească noi abilități și competențe, dar și să le actualizeze pe tot parcursul vieții profesionale. Acest lucru se poate realiza cel mai bine printr-un sistem de învățământ și formare inițială și continuă, care promovează învățarea pe tot parcursul vieții, oferind rute clare și flexibile pentru transferurile între cursuri, trecerea la niveluri mai înalte de formare și acces la programe din alte domenii. Pentru cei încadrați deja în forța de muncă, sistemele de recunoaștere a învățării anterioare sunt esențiale pentru a le permite să își îmbunătățească în mod eficient competențele și să dobândească altele noi. Prin urmare, Obiectivul de politici 6 evaluează măsura în care politicile și instituțiile: (i) permit evoluția prin căi multiple de învățare, inclusiv pentru studenții de pe filierele de ÎPT; (ii) facilitează recunoașterea învățării anterioare; și (iii) oferă servicii specifice de sprijin, în special în rândul celor defavorizați.

România înregistrează un scor de 3,0 la acest obiectiv de politici, care corespunde unui nivel de dezvoltare **Consolidat**. Repartizarea elevilor începe după 9 ani de învățământ și, în timp ce elevii au multe variante din care pot alege, evoluția educațională este mai dificil de obținut pentru elevii de pe anumite filiere. Guvernul a încercat să diversifice rutele de dobândire a competențelor prin servicii de orientare și consiliere în carieră, prin recunoașterea învățării anterioare și prin formarea orientată către cei mai vulnerabili. Însă, toate aceste măsuri par a fi limitate în ceea ce privește numărul de beneficiari la care s-a ajuns până acum.

Sistemul de învățământ din România oferă la nivel secundar atât trasee academice, cât și profesionale/tehnice. Acest nivel cuprinde (i) învățământul secundar inferior sau gimnazial (clasele V-VIII), (ii) învățământul secundar superior (clasele IX-XII/XIII) și (iii) învățământul terțiar, neuniversitar (care include învățământul post-liceal). Repartizarea elevilor în funcție

de competențe și nevoi începe la nivelul secundar superior, după 9 ani de școlarizare, atunci când elevii pot alege între *liceu*, cu cel puțin patru ani de studiu și traseul *învățământului profesional*, cu cel puțin trei ani de studiu. Traseul *liceal* este în continuare împărțit în trei tipuri de programe:

- Programe de învățământ general (numite programe teoretice) cu două profiluri: uman și real;
- Programe tehnologice cu trei profiluri: tehnic, servicii, resurse naturale și protecția mediului;
- Programe vocaționale cu cinci profiluri: militar, teologic, sportiv, arte și pedagogie.

Absolvenții programelor tehnologice și vocaționale de nivel secundar primesc un certificat de calificare și, după promovarea unui examen de calificare, un supliment la certificat, în conformitate cu reglementările Europass[50]. Programele de formare în domeniul *învățământului profesional* se concentrează în principal pe dezvoltarea competențelor profesionale și mai puțin pe cele academice. În consecință, absolvenții celui de-al treilea an, înscriși în clasa a XI-a pe ruta *învățământului profesional*, trebuie să repete clasa a XI-a pe ruta liceului pentru a absolvi liceul și a obține o diplomă de bacalaureat, dacă doresc să urmeze învățământul universitar. Absolvenții învățământului secundar inferior (învățământul obligatoriu) care își întrerup studiile se pot înscrie într-un program gratuit de formare în conformitate cu legea privind ucenicia și pot dobândi o calificare profesională după finalizare.

Învățământul post-liceal este asigurat de unitățile publice sau private de învățământ post-liceal, de obicei având forma unor departamente independente, în cadrul unor colegii sau universități tehnice. Conform Legii educației naționale, învățământul post-liceal face parte integrantă din ÎPT și este parțial subvenționat de fondurile guvernamentale. Accesul la unitățile de învățământ post-liceal este deschis tuturor absolvenților de liceu, indiferent dacă dețin o diplomă de bacalaureat sau nu. Cu toate acestea, absolvenții programelor post-liceale trebuie să dețină o diplomă de bacalaureat pentru a urma studiile universitare. Unitățile de învățământ post-liceal oferă, de asemenea, programe pentru elevii cu cerințe educaționale speciale, care sunt subvenționate integral de guvern.

În timp ce persoanele din România beneficiază în mod oficial de rute flexibile de dobândire a competențelor, în practică se confruntă cu anumite constrângeri în a se muta de la o filieră de învățare la alta sau urmarea studiilor prin aranjamente alternative. Conform legislației, toate rutele ÎPT permit ieșiri flexibile și ajută absolvenții să dobândească competențele necesare pentru a-și găsi un loc de muncă sau pentru a-și continua studiile până la absolvirea respectivului ciclu de învățământ și formare. În practică, ieșirile flexibile și recunoașterea parțială a calificărilor nu sunt posibile, iar elevii trebuie să urmeze un program complet pentru a obține un certificat sau o diplomă care să le permită să-și găsească un loc de muncă. Conceptul de flexibilitate este reglementat prin lege, dar aplicarea sa concretă nu este definită. O altă constrângere cu care se confruntă este legată de reputația anumitor programe. În timp ce toate cele cinci profiluri ale programelor de *liceu vocațional* sunt populare în rândul elevilor și sunt considerate a genera oportunități de angajare după absolvire, nu la fel stau lucrurile în cazul programelor de *liceu tehnologic*, unde procentul elevilor care promovează bacalaureatul este foarte scăzut, iar *învățământul profesional* (de trei ani) nu are ca rezultat o diplomă de bacalaureat. Acestea sunt percepute ca fiind mai puțin atrăgătoare și cu rezultate finale de slabă calitate, iar populația nu este interesată de aceste programe. MEN depune eforturi pentru a modifica percepția publică și încearcă:

[50] Europass este o inițiativă a Comisiei Europene care își propune să îi ajute pe oameni să-și prezinte abilitățile și calificările în mod clar și ușor de înțeles în Europa, facilitând astfel mobilitatea celor care studiază și a lucrătorilor. Deși certificatele și diplomele atestă faptul că o persoană care a absolvit cu succes un program ÎPT, suplimentul la certificat sau diplomă furnizează informații suplimentare despre abilitățile și competențele dobândite de titular, care nu sunt incluse în documentul oficial. Mai multe informații pot fi găsite la http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/certificate-supplement

- să ofere un program relevant pentru piața forței de muncă, prin implicarea angajatorilor și luarea în considerare a nevoilor lor de competențe, precum și dezvoltarea industriei locale
- îmbunătățirea nivelului de atractivitate al programului pentru elevi și părinții acestora prin intermediul unui curriculum îmbunătățit, al unei infrastructuri și al unor ateliere echipate și moderne și al formării cadrelor didactice
- lărgirea accesului prin creșterea numărului de locuri pe ruta ÎPT, dublarea numărului de la un an la altul pe baza cererii mai ridicate și oferirea mai multor opțiuni și burse pentru fiecare elev.

Un exemplu de diversificare a rutelor de învățare este prezentat în caseta de mai jos:

Caseta 5 . Irlanda – Principalele programe ÎPT care oferă rute pentru dobândirea competențelor

Program	Durată	Calificare obținută	Grup țintă	Educație anterioară	Vârsta minimă
Ucenicie	4 ani	NFQ 6 (EQF 5)	Absolvenți de școală; pot aplica și cei mai în vârstă	Certificat Junior sau echivalent (NFQ 3; EQF 2); majoritatea dețin un certificat de absolvire (NQF 4/5; EQF3/4	15+
Stagiu	6 luni – 2 ani	NFQ 4-6 (EQF 3-5)	Șomeri	NFQ 3 (EQF 2) sau peste, în funcție de curs	18+
Formare competențe specifice	6 – 24 săptămâni	NFQ 4-5 (EQF 3-5)	Șomeri	NFQ 3 (EQF 2)	18+
Certificat Post Absolvire (PLC)	1 – 2 ani	NFQ 5-6 (EQF 4-5)	Absolvenți de școală; adulți	Certificat de absolvire (NFQ 4/5; EQF 3/4) pentru absolvenții de școală	18+
VTOS*	1 – 2 ani	NFQ 4-6 (EQF 3-5)	Șomer	Depinde de program; Pentru ISCED nivelul 4, se cere Certificat de Absolvire (sau echivalent) sau experiență de lucru	21+
Momentum**	<1 an	NFQ 4-6 (EQF 3-5)	Șomer pentru o perioadă mai îndelungată	Nu există o cerință minimă pentru acces, dar este necesară urmarea cursului.	18+

* VTOS - Schema de Oportunități de Formare Profesională. VTOS constă într-o serie de cursuri cu normă întreagă concepute pentru a satisface nevoile de educație și formare ale șomerilor în vârstă de peste 21 de ani. Acesta este oferit de cele 16 Școli de Educație și Instruire (ETBs) din întreaga Irlanda.

** Momentum - Programul Momentum a fost introdus de Autoritatea Irlandeză pentru Educație și Formare Continuă (SOLAS) în 2013 pentru a aborda nevoile de calificare ale șomerilor, timp de 12 luni sau mai mult. Cursurile de formare sunt gratuite și sunt oferite în diverse sectoare unde au fost identificate oportunități de angajare (de exemplu, turism, logistică, producție de înaltă tehnologie). Cursurile variază în funcție de durată, între 23 și 45 de săptămâni. Toate cursurile au ca rezultat obținerea unei certificări (de obicei NFQ 6 (EQF 5)). Cursurile Momentum sunt finanțate de SOLAS (Autoritatea Irlandei pentru Educație și Formare Continuă)

Sursă: Informații compilate de autori pe baza datelor obținute de pe site-ul oficial SOLAS (http://www.solas.ie/

În ultimii ani, România a încercat să sporească nivelul de atractivitate astfel încât persoanele să se înscrie și să urmeze programe ÎPT. În mod specific, guvernul a întreprins acțiuni în trei domenii: orientare și consilierea în carieră, validarea învățării non-formale și informale și programele de formare orientate către cei mai vulnerabili.

În domeniul consilierii și orientării în carieră, guvernul a introdus inițiativa „Alege-ți calea” pentru a informa elevii de la nivelul secundar inferior și pentru a le trezi interesul față de programele ÎPT, în special în domeniul tehnic și al serviciilor. MEN a introdus, de asemenea, cursuri de orientare și consiliere pentru elevi în clasele a V-a și a VIII-a, pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la ÎPT. Deși MEN a creat și servicii de orientare în carieră printr-o rețea de centre județene de resurse și asistență, această intervenție trebuie îmbunătățită. Rețeaua are o acoperire redusă, în special în zonele rurale, nu are o abordare uniformă și coerentă pentru prevenirea abandonului școlar și nu dispune de mecanisme de asigurare a calității aplicabile serviciilor de informare, consiliere și orientare[51]. Alte activități de orientare în carieră sunt organizate cu sprijinul întreprinderilor locale, în special acolo unde există sisteme duale. Companiile care au parteneriate cu școlile, în cadrul acestui sistem, sunt active în promovarea programelor relevante în comunitățile locale[52]. Administrațiile locale organizează, de asemenea, târguri de educație, în care se promovează programele și unitățile de ÎPT.

Pentru a oferi mai multă flexibilitate dezvoltării forței de muncă, România a introdus în 2004 validarea învățării non-formale și informale VNFIL, care permite candidaților să obțină un certificat de competențe profesionale. Acest sistem, care este gestionat de Autoritatea Națională pentru Calificări, este considerat a fi bine cunoscut, judecând după numărul de beneficiari, dar nu există o analiză obiectivă a calității sau a impactului acestuia. De exemplu, criteriile de validare a învățării nonformale și informale nu au fost revizuite de la adoptarea sistemului, în pofida necesității de a se armoniza cu cadrul legal introdus de Legea Educației aprobată în 2011[53]. De fapt, deși recunoașterea învățării anterioare a fost reglementată prin Legea Educației, aplicarea sa efectivă a fost împiedicată de lipsa unei metodologii care să asigure coerența între FPI și FPC și a unui sistem viabil de transfer de credite care să le acopere pe amândouă (aceste elemente există deja la nivelul FPI).

Guvernul român a introdus, de asemenea, un program special numit „A doua șansă”, care urmărește să ofere asistență celor care au renunțat la învățământul obligatoriu și sunt cu cel puțin 4 ani mai în vârstă decât vârsta standard pentru ciclul abandonat. Implementat de mai bine de 10 ani și validat de Legea Educației, programul A doua șansă este dedicat adolescenților, tinerilor și adulților proveniți din medii diferite și de vârste diferite care nu au urmat învățământul primar sau gimnazial și nu au atins nivelul de bază în ceea ce privește calificările. Metodologia aprobată prin Ordinul ministerial nr. 5248/2011 indică mai multe puncte forte: (i) flexibilitatea planificării, (ii) recunoașterea învățării anterioare dobândită într-un cadru formal, non-formal sau informal și (iii) inovarea prin organizarea modulară a învățării, utilizarea unui sistem de credite și a unui proces de învățare personalizat. Programul *A doua șansă* oferă un program cu o durată de peste 4 ani, care include atât nivelul gimnazial, cât și clasele IX și X (pe baza curriculum-ului pentru ruta tehnologică) și permite absolvenților să-și continue studiile în a doua parte a liceului (clasele XI și XII) sau în unități ÎPT (clasa XI).

Deși nu există fonduri UE pentru susținerea programului, numărul elevilor a crescut cu 50% de la 8.000 de elevi în 2013, finanțat parțial din fonduri UE, la 12.000 de elevi în 2016, finanțat de bugetele locale, după cum reiese din statisticile INS și datele SIIIR.

[51] Strategia educației și formării profesionale pentru 2016-2020, România, 2016

[52] De exemplu, Săptămâna Informării Profesionale, „Fit for Future 2017” organizată de Clubul Economic German din Brașov. Această inițiativă are ca scop recrutarea celor mai buni candidați pentru Colegiul Tehnic Kronstadt din Brașov, prima unitate de învățământ care a introdus sistemul dual.

[53] Magda Balica, Raportul de Țară pentru România, actualizarea din 2016 a Inventarului European privind validarea învățării non-formale și informale (www.cedefop.europa.eu/files/2016_validate_ro.pdf)

Deoarece școlile nu oferă de obicei programe *A doua șansă*, foarte puțini oameni pot beneficia de acestea. Programul *A doua șansă* va fi finanțat în cadrul Programului Operațional Capital Uman (POCU), și se estimează că 41 000 de persoane vor beneficia de el. Ținând cont de acest obiectiv, POCU intenționează să îmbunătățească și să extindă programul astfel încât să atingă mai multe zone rurale și comunități dezavantajate. De asemenea, încearcă să dezvolte curriculum-ul, materialele pentru învățare și programele ÎPT pentru a crește șansele ca absolvenții să poată intra pe piața forței de muncă. Pentru a utiliza aceste fonduri, MEN trebuie să extindă oferta de programe de șase ori mai mult decât este în prezent. Accentul ar trebui să fie mutat pe zonele rurale și comunitățile defavorizate, inclusiv cele rome, unde, în prezent, există un număr insuficient de locuri și o disponibilitate limitată. În același timp, este important să se extindă treptat programul ca o opțiune viabilă pentru adulții care au părăsit deja sistemul și să se dezvolte noi programe bazate pe oportunitățile oferite de Legea Educației 1/2011 care nu au fost încă pe deplin explorate (inclusiv, printre altele, să se creeze legături sau rute de reîntoarcere în învățământul de masă, precum și recunoașterea și validarea învățării anterioare).

5. Gestionarea furnizării serviciilor

Furnizorii de formare, atât non-guvernamentali, cât și guvernamentali, sunt principalele canale prin care politicile naționale privind DFM sunt transpuse în . Acest capitol oferă, prin urmare, o scurtă trecere în revistă a compoziției furnizorilor și a tipurilor de servicii disponibile în sistem înainte de a prezenta constatările detaliate SABER-DFM privind Furnizarea serviciilor și implicațiile acestora în materie de politici.

Prezentare generală a furnizării serviciilor de formare

România a depus eforturi semnificative pentru a face serviciile de formare mai atractive, inovatoare și accesibile. După o perioadă de declin în ÎPT care a urmat după închiderea școlilor de meserii (acum școli profesionale de 3 ani) în 2010 și reducerea numărului de elevi din ÎPT, decizia guvernului de a relansa programele ÎPT a condus la un interes crescut în această zonă.

În general, ÎPT a înregistrat progrese vizibile prin diversificarea programelor de formare, implicarea partenerilor sociali în structurile de management participativ organizate la nivel regional și local (Consorții Regionale și Comitete Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatelor Sociale), elaborarea de documente de planificare strategică, precum Planurile Regionale de Acțiune pentru Învățământ (PRAI), Planurile Locale de Acțiune pentru Învățământ (PLAI) și Planul de acțiune al școlii (PAS), dezvoltarea rețelelor de parteneriate școlare și furnizarea de servicii de orientare și consiliere în carieră.

În anul școlar 2015/2016, numărul de elevi din sistemul național de învățământ a fost de 3,64 milioane de elevi, reprezentând 72,2% din populația de vârstă școlară și 18,42% din populația totală a României.[54] Din populația de vârstă școlară, 18,5% au fost înscriși în învățământul liceal[55], 1,9% în învățământul profesional și 2,73% în învățământul post-liceal[56]. Cea mai importantă evoluție a fost înregistrată în învățământul profesional (diferit de liceu), care a crescut de la 0,5% în anul școlar 2012/2013, la 0,7% în 2013/2014, 1,4% în 2014/2015, 1,9% în 2016 și 2,8% în 2017, pe baza datelor SIIIR. Deși nivelurile de înscriere sunt încă scăzute, o creștere atât de accentuată este o confirmare a faptului că redeschiderea școlilor profesionale a fost o decizie bună a Guvernului și că învățământul profesional a început să recâștige încrederea populației. În comparație cu UE, unde în medie 48% dintre elevii din învățământul secundar superior s-au înscris în ÎPT în 2014, această cifră în România este relativ ridicată (57,2%).[57]

O analiză a FPC prezentată de Strategia pentru Educație și Formare Profesională din România pentru perioada 2016-2020 arată că ratele de participare la învățarea pe tot parcursul vieții[58] scad cu vârsta și sunt mai mari în rândul celor cu studii superioare. În strategie se menționează că ponderea angajaților care au participat la cursuri de formare continuă în 2010 a fost de 18%, mult mai mică decât media europeană de 38%. Cea mai mică rată de participare a fost înregistrată în

[54] Conform INS, la 1 ianuarie 2016 populația României era de peste 19 milioane.

[55] Înscrierea la liceu nu este defalcată în funcție de fluxuri în datele statistice disponibile în acest moment

[56] Institutul Național de Statistică – date din iunie 2016, comunicat de presă nr. 294/ noiembrie 2016

[57] On the way to 2020: date cu privire la politicile din învățământ și formare. Prezentări statistice pe țară – actualizare 2016 CEDEFOP, 2017

[58] Învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde toate activitățile de învățare semnificative, formale, non-formale sau informale, întreprinse în permanență cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, abilitățile și competențele. Rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă ponderea populației cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani care participă la activități de învățare după cum sunt definite mai sus, în cele patru săptămâni anterioare interviului (ca în cazul Anchetei asupra forței de muncă).

domeniul construcțiilor, unde formarea angajaților a ajuns abia la 7%. O analiză efectuată în 2010 a indicat faptul că societățile din toate sectoarele economice investesc puțin în dezvoltarea profesională a angajaților lor, lipsind activitățile de formare finanțate de companie pentru 41% dintre angajații cu vârste de 40 de ani și peste și slab calificați; și 50% pentru cei cu vârste între 18 și 24 de ani, cu niveluri scăzute de educație și competențe[59]. Într-un studiu mai recent realizat în 2013[60] au fost consultați patronii și managerii de companii; s-a constatat că majoritatea companiilor au declarat că au un plan de formare și 60% au avut și o persoană desemnată pentru supravegherea punerii în aplicare a acestuia. Cu toate acestea, numai două treimi dintre companii au considerat că și-au atins obiectivele de formare în 2013. Patronii/managerii au menționat mai multe obstacole în calea formării angajaților, de la lipsa fondurilor proprii pentru organizarea cursurilor de formare, la lipsa informațiilor despre fondurile alocate pentru astfel de activități sau dificultățile în accesarea lor, precum și costurile asociate absenței totale sau parțiale a angajaților de la locul de muncă pentru a fi la cursuri.

Măsurile Active de Ocuparea forței de muncă (MAO) legate de formare, gestionate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, sunt livrate prin intermediul rețelei sale de opt Centre Regionale de Formare pentru Adulți (CRFPA) sau sunt externalizate către furnizorii de formare (publici sau privați) selectați prin licitații. Toate organizațiile care oferă formare profesională pentru MAO trebuie să fie autorizate în conformitate cu legislația relevantă. Înființate în 2000, CRFPA sunt autonome și autorizate, în conformitate cu prevederile Legii privind formarea profesională a adulților, pentru a oferi formare într-o gamă largă de sectoare, de la construcții la agricultură, turism și industria textilă. Două dintre ele sunt, de asemenea, autorizate ca centre de evaluare pentru validarea învățării non-formale și informale. CRFPA furnizează următoarele servicii:

- Formare pentru toate categoriile vizate de MAO
- Formare pentru adulți și angajați, la cererea angajatorilor și plătită de aceștia
- Orientare și consiliere în carieră
- Evaluarea și monitorizarea furnizării de formare și alte studii de piață cu privire la formarea profesională
- Evaluarea și certificarea competențelor

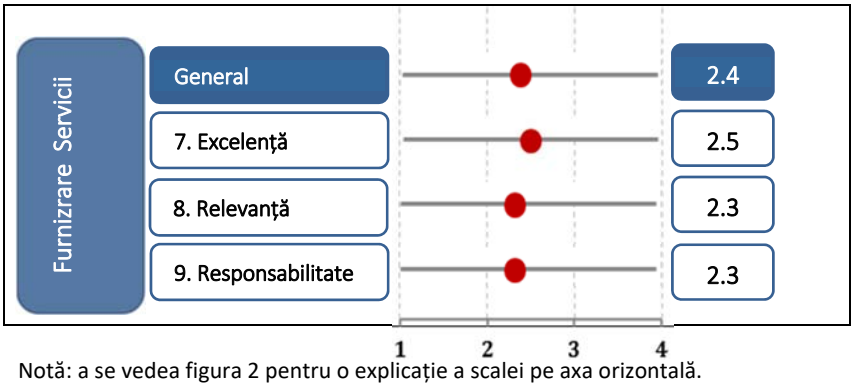
Scoruri SABER-WfD privind furnizarea serviciilor de formare

Pe baza analizei datelor colectate, România înregistrează un rating global de 2,4 pe *Dimensiunea 3 (furnizare servicii*), plasând sistemul la nivelul de dezvoltare **Emergent** (a se vedea Figura 12). Acest scor reprezintă media ratingurilor Obiectivelor principale de politici: *Facilitarea diversității și excelenței în furnizarea de formare profesională* (2,5); *Încurajarea relevanței în programele publice de formare* (2,3); și *Consolidarea responsabilității bazate pe dovezi cu privire la rezultate* (2,3). Ratingurile pentru aceste obiective de politici sunt discutate mai jos.

[59] Achimescu, Balica et al., *Anchetă privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii* 2010

60 NOVEL RESEARCH și INCSMPS – Studiu realizat în baza proiectului de cercetare-dezvoltare nr. 3/21.11.2013 „*Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă*" împreună cu Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Figura 13: Scoruri SABER-DFM pentru Dimensiunea 3



Notă: a se vedea figura 2 pentru o explicație a scalei pe axa orizontală.
Sursa: pe baza analizei datelor colectate utilizând chestionarul SABER-DFM.

Obiectivul de politici 7: Facilitarea diversității și a excelenței în furnizarea de formare profesională

Deoarece cererea de competențe este imposibil de previzionat cu exactitate, a avea o diversitate de furnizori este o caracteristică a sistemelor puternice de DFM. Pentru furnizorii non-guvernamentali, provocarea este aceea de a modera motivul profitului sau alte agende ale programului, printr-o reglementare adecvată, pentru a asigura calitatea și relevanța. Pentru furnizorii de stat, o preocupare cheie este reacția acestora la cererea de competențe a angajatorilor și elevilor. Realizarea unui echilibru adecvat între autonomia instituțională și responsabilitate reprezintă o abordare a acestei preocupări. Obiectivul 7 de politici ia în considerare aceste idei și evaluează sistemul în funcție de măsura în care politicile și aranjamentele instituționale: (i) încurajează și reglementează furnizarea de formare profesională ce nu provine de la stat și (ii) promovează excelența în furnizarea de formare publică prin combinarea stimulentelor și a autonomiei în managementul instituțiilor publice.

Cu un scor de 2,5, România se află la jumătatea distanței dintre nivelurile de dezvoltare **Emergent** și **Consolidat**. Furnizorii non-guvernamentali sunt autorizați să funcționeze, iar guvernul controlează calitatea serviciilor acestora prin solicitarea înregistrării și acreditării (pentru furnizorii FPI), sau autorizării (pentru furnizorii FPC). Pentru a încuraja excelența în furnizarea de formare publică, guvernul cere instituțiilor să stabilească obiective și să le atingă și dispune de mecanisme care ajută la luarea unor decizii bine informate cu privire la introducerea și închiderea programelor. Când sunt evaluate performanțele unităților de formare, guvernul rezolvă problema celor cu rezultate slabe, dar nu recompensează unitățile care se remarcă prin performanță deosebită.

În conformitate cu Legea Educației din 2011, atât instituțiile de stat cât și cele non-guvernamentale pot oferi FPI și FPC. Învățământul și formarea sunt considerate activități non-profit. Guvernul oferă stimulente nefinanciare pentru a încuraja furnizarea de FPI prin instituții non-publice. Acestea constau în licență de operare, acces la servicii de asistență și de informare, autorizație de eliberare a certificatelor și diplomelor recunoscute de stat și participarea ca membri în organismele de decizie și consiliere naționale/regionale. Începând cu anul 2016, MEN utilizează stimulente financiare pentru unitățile ÎPT la nivelurile secundar superior și post-liceal, oferind finanțare de bază de la bugetul de stat pentru fiecare elev.[61]

[61] Decizia Guvernului nr. 136/2016

În multe privințe, furnizorii privați primesc același tratament de la guvern ca și cei publici. De exemplu, toți furnizorii de formare trebuie să fie înregistrați ca entități juridice înainte de a putea oferi servicii . Aceasta este o etapă obligatorie efectuată la Registrul Comerțului, dacă instituția de formare urmează să fie înregistrată ca societate comercială, sau la Registrul Fundațiilor și Asociațiilor, în cazul în care urmează să fie înregistrată ca ONG. Nici furnizorii de stat, nici furnizorii privați nu pot elibera diplome recunoscute la nivel național sau nu beneficiază de sprijin financiar, dacă nu îndeplinesc standardele de calitate stipulate de MEN pentru FPI și de către MMJS pentru FPC.

Unitățile ÎPT trebuie să fie acreditate și își reînnoiesc acreditarea la fiecare 5 ani. Aceste unități trebuie, de asemenea, să efectueze o autoevaluare anuală și să fie auditate de ARACIP la fiecare 5 ani, în timp ce își reînnoiesc acreditarea. În plus, unitățile ÎPT care implementează sistemul dual în parteneriat cu firmele germane care operează în România sunt supuse monitorizării și sprijinului oferit de Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană. Acestea beneficiază de două tipuri de acreditare, din România și Germania, și beneficiază de cursuri de formare instructori în domeniul competențelor pedagogice.[62]

Un mecanism suplimentar de asigurare a calității în rândul instituțiilor publice de formare se referă la stabilirea de țintele privind diferitele măsurători ale resurselor, rezultatelor imediate și rezultatelor finale. Prin intermediul Planului Regional și Local de Acțiune pentru Învățământ (PRAI/PLAI), țintele privind înscrierea cursanților sunt stabilite pe baza prognozei pieței muncii. Unitățile ÎPT ar trebui să atingă aceste cifre. Se așteaptă, de asemenea, ca acestea să raporteze în mod regulat cifrele de înscriere, însoțite de cifre privind absolvirea, repetarea și rata de promovare a examenelor finale.

În FPC, există măsuri destul de limitate pentru a asigura calitatea furnizării de formare, fie ea publică sau privată. Unitățile de FPC trebuie să treacă printr-un proces de autorizare la fiecare 4 ani și sunt supuse procedurilor de verificare atunci când sunt depuse plângeri. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin intermediul comisiilor de autorizare, oferă instituțiilor de formare asistență metodologică pentru implementarea prevederilor referitoare la asigurarea calității necesare pentru autorizare sau reautorizare. În plus, Asociația Patronală a Furnizorilor de Formare Profesională oferă asistență membrilor săi, care includ instituții private de formare (a se vedea caseta 6). Cu toate acestea, având în vedere că mecanismele de asigurare a calității în FPC sunt limitate și reactive, este important ca FPC să primească o atenție sporită, recunoscând în același timp că este mai flexibil decât FPI, deoarece nu este limitat nici de perioada de timp a anului școlar, nici de planificarea bugetelor și a cifrelor de înscriere.

Caseta 6. Asociația Patronală a furnizorilor de formare profesională

Unele unități private de formare sunt membre ale Asociației Patronale a furnizorilor de formare profesională din România (APFFPR), care are trei obiective principale:
• Dezvoltarea conceptului de FPC în România
• Dezvoltarea unui cadru legislativ european modern în România pentru dezvoltarea resurselor umane
• Creșterea calității serviciilor de formare oferite de unitățile private de formare.
Asociația a fost înființată ca o organizație patronală cu scopul de a promova conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, de a crește participarea adulților la FPC și de a fi un veritabil partener de dialog social, în negocierea cu Guvernul cu privire la aspectele ÎPV.

62 Informații furnizate de reprezentanții Camerei de Comerț Româno-Germane (http://rumaenien.ahk.de/ro/)

În general, calitatea sistemului DFM este pusă în aplicare prin reglementări, în loc să fie încurajată prin mai mult sprijin și prin competiție. Este clar că nerespectarea standardelor minime de calitate încorporate în procesele de acreditare sau de autorizare conduce la sancțiuni, inclusiv la revocarea acreditării/autorizării sau la închiderea programului.[63] Cu toate acestea, nu există mecanisme pentru recunoașterea sau recompensarea unităților care excelează.

Deși în ultimii trei ani au fost introduse sau închise foarte puține programe în FPI și FPC, guvernul pare să aibă mecanisme instituționale pentru a lua decizii în acest sens. Aprobarea noilor programe se bazează pe analize ale nevoilor pieței forței de muncă, incluse în PRAI, PLAI și Planurile de Acțiune ale Școlilor. Programele pot fi eliminate dacă, după evaluarea periodică a registrului calificărilor FPI, se consideră că unele nu mai sunt relevante pentru piața forței de muncă. Alternativ, este posibil ca programele cu calificări identificate ca nerelevante să fie revizuite și fie ajustate, fie închise.

Obiectivul de politici 8: Încurajarea relevanței Programelor publice de formare

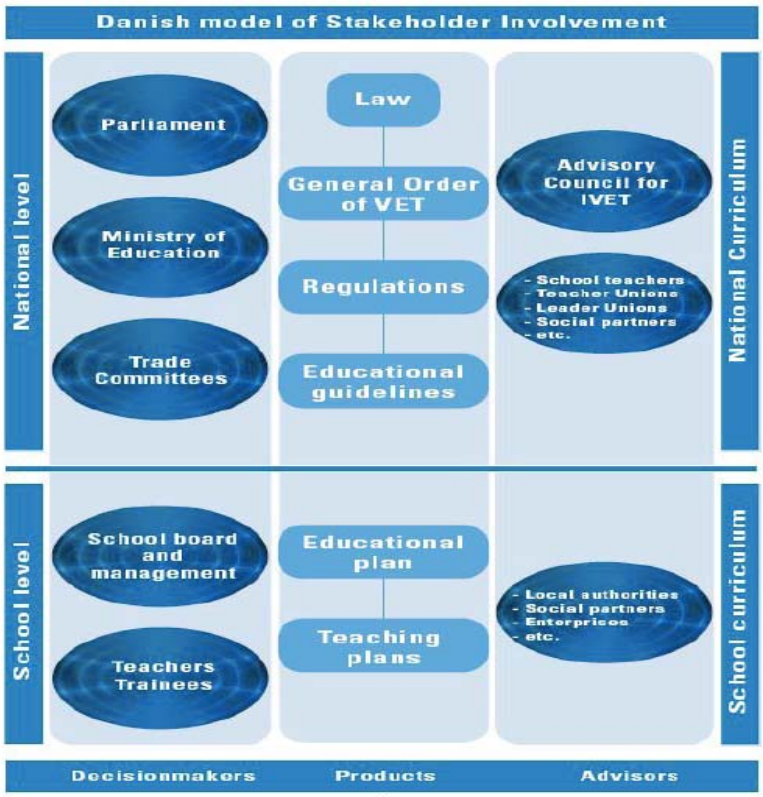
Instituțiile publice de formare au nevoie de informații de încredere cu privire la cerințele de competențe actuale și emergente pentru a-și menține relevante ofertele de programe în condițiile pieței. Prin urmare, este de dorit ca unitățile publice de formare să stabilească și să mențină relații cu angajatorii, asociațiile profesionale sectoriale și institutele de cercetare. Acești parteneri reprezintă o sursă atât de informare cu privire la competențe, cât și de expertiză și consiliere privind proiectarea curriculum-ului și a specificațiilor tehnice pentru echipamentele și facilitățile necesare formării profesionale. Ele pot contribui, de asemenea, la crearea de oportunități pentru formarea la locul de muncă a elevilor și pentru dezvoltarea profesională continuă a formatorilor și directorilor de școli. Obiectivul 8 analizează măsura în care există aranjamente pentru ca furnizorii publici de formare: (i) să beneficieze de contribuția industriei și a experților în elaborarea programelor și (ii) să recruteze administratori și formatori cu calificări relevante și să sprijine dezvoltarea profesională a acestora.

România înregistrează un scor de 2,3 în ceea ce privește încurajarea relevanței în programele publice de formare, plasând sistemul la un nivel de dezvoltare **Emergent** pentru Obiectivul 8. În ultima perioadă, numărul parteneriatelor dintre școală și industrie a crescut ușor, mai ales că aceasta este o cerință explicită a legii. Implicarea industriei în managementul școlii se face prin legături informale și se așteaptă să devină formală, în special în contextul sistemului dual recent promovat. Comitetele sectoriale sunt implicate în verificarea și validarea standardelor profesionale și a standardelor de formare, însă mai sunt câteva comitete sectoriale care nu au fost încă înființate (de exemplu pentru învățământ). Cu toate acestea, cooperarea dintre instituțiile publice și angajatori ar putea crește și ar putea fi îmbunătățită din perspectiva sustenabilității și a robusteții colaborării.

După cum s-a arătat în capitolele anterioare, prin lege, curriculum-ul ÎPT provine din standarde de pregătire profesională și standarde ocupaționale, care sunt dezvoltate prin contribuțiile semnificative din industrie. Experții din companii colaborează cu specialiștii ÎPT și stabilesc cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru fiecare ocupație (standarde ocupaționale), precum și specificațiile privind facilitățile, materialele, echipamentele, tehnologiile și alte detalii necesare pentru organizarea și implementarea programului de formare (standarde de formare). Acest proces se aplică dezvoltării tuturor standardelor și curriculum-ului. Un exemplu de bună practică este prezentat în caseta de mai jos, reprezentând implicarea părților interesate în sistemul EFP danez.

63 Legea Formării profesionale a Adulților 129/2000 și regulile de aplicare aferente; Legea referitoare la Asigurarea Calității în Învățământ 87/2006 și metodologia aferentă; Ordinul Ministrului Învățământului nr. 5547/2011 cu privire la Metodologia Inspecțiilor Școlare

Caseta 7. Modelul danez al implicării părților interesate



Sursă: CEDEFOP, EFP în Europa, Raport de Țară pentru Danemarca, 2014

Nivel național		Curricula națională
Parlament	Lege	Consiliu Consultativ pentru EFP
Ministerul Educației	Ordin general privind EFP	
	Regulamente	- Cadre didactice - Sindicatele profesorilor - Lideri de sindicate - Parteneri sociali - Etc.
Comitete comerciale	Ghiduri educaționale	
Nivel de unitate de învățământ		**Curricula școlară**
Consiliul și conducerea școlii	Planul educațional	- Autorități locale - Parteneri sociali - Companii - Etc.
Profesori Ucenici	Planuri de predare	
Decidenți	**Produse**	**Consilieri**

Traducere

Mai mult, toate unitățile ÎPT trebuie să aibă legături formale prin contracte cu companiile, pentru a se asigura că pentru formarea practică sunt disponibile facilități adecvate. Aceasta este o cerință inclusă în standardele de bază pentru acreditare și este aplicată foarte riguros de ARACIP. Unitățile ÎPT nu pot solicita alocarea unei cifre de școlarizare decât dacă au un acord de parteneriat cu companiile. În plus, prin lege, unitățile care operează în sistemul dual trebuie să aibă cel puțin un reprezentant al societății partenere ca membru în Consiliul de administrație al școlii.

În ultimii ani, în cadrul programelor ÎPT actuale, companiile în parteneriat cu unitățile ÎPT se angajează să ofere facilități pentru învățarea la locul de muncă, în spațiile întreprinderilor sau în atelierele școlare, inclusiv prin furnizarea de echipamente adecvate și moderne. Prin stabilirea unui parteneriat, companiile sunt, de asemenea, de acord să-și

pregătească propriii angajați ca tutori pentru formarea la locul de muncă a elevilor. Multe companii care participă la sistemul dual oferă, de asemenea, burse elevilor cu care au contracte de formare, în plus față de bursele acordate de stat.

Există standarde explicite pentru recrutarea șefilor unităților publice de ÎPT, dar nu există cerințe specifice pentru dezvoltarea profesională ulterioară, odată ce aceștia sunt recrutați. Aceste criterii și cerințe specifice sunt stipulate în Metodologia privind organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor de director și director adjunct din unitățile de învățământ preuniversitar, emisă de MEN. Directorii școlilor sunt obligați să aibă o pregătire profesională de bază atunci când aplică pentru această funcție, dar odată ce au primit numirea pe funcție, participarea lor la formarea managerială ulterioară nu mai este o cerință și astfel oportunitățile de dezvoltare profesională sunt limitate.

Există standarde clare și explicite pentru recrutarea cadrelor didactice și a formatorilor din ÎPT pentru formarea practică în unitățile publice de formare, așa cum se stabilește prin Metodologia privind Mobilitatea cadrelor didactice. Formarea continuă a cadrelor didactice este, de asemenea, reglementată prin lege, însă se referă la abilitățile de predare și nu la abilitățile și cunoștințele relevante pentru industria corespunzătoare disciplinei lor de predare.

Obiectivul de politici 9: Consolidarea unei responsabilități pentru rezultate, bazate pe dovezi

Monitorizarea și evaluarea sistematică a furnizării serviciilor sunt importante atât pentru asigurarea calității, cât și pentru îmbunătățirea sistemului. Realizarea acestei funcții necesită colectarea și analiza datelor dintr-o varietate de surse. Raportarea datelor la nivel de unitate permite autorităților competente să se asigure că furnizorii livrează rezultatele finale așteptate. Aceste date permit, de asemenea, acestor autorități să identifice lacunele sau provocările în ceea ce privește furnizarea de formare sau domeniile de bună practică. În plus, anchetele periodice și evaluările programelor majore generează informații complementare care pot contribui la creșterea relevanței și eficienței sistemului ca întreg. Obiectivul de politici 9 ține cont de aceste idei atunci când evaluează aranjamentele sistemului pentru colectarea și utilizarea datelor pentru direcționarea atenției asupra rezultatelor finale ale formării, asupra eficienței și inovării în furnizarea serviciilor.

România înregistrează un scor de 2,3 la Obiectivul de politici 9, plasând sistemul la un nivel de dezvoltare **Emergent**. Acest scor se bazează pe faptul că furnizorii publici de formare colectează și raportează datele administrative și statisticile de participare, finalizare și de absolvire. Unele unități raportează, de asemenea, estimări privind plasarea la un loc de muncă, deși este puțin probabil ca astfel de informații să fie colectate oficial. Datele sunt compilate în rapoartele publicate pe pagina web a instituțiilor, devenind astfel publice. Furnizorii de formare non-publici, precum și alții care primesc fonduri publice și sunt acreditați de ARACIP, furnizează aceeași gamă de informații într-un mod similar.

Începând cu anul școlar 2016-2017, toți furnizorii de formare profesională prin ÎPT sunt obligați să încarce datele direct pe platforma furnizată de MEN, numită Sistemul Informatic Integrat al Învățământului din România (SIIIR).[64] SIIIR oferă servicii complete de gestionare a activităților sistemului de învățământ preuniversitar dintr-o perspectivă operațională, tehnică, administrativă și strategică, creând un sistem de calitate pentru colectarea datelor. Cu toate acestea, un raport recent SABER pentru Sistemul Informatic Integrat pentru Managementul Învățământului Preuniversitar (EMIS) subliniază faptul că, în ciuda acoperirii (la toate nivelurile preuniversitare) și a calității datelor, SIIIR rămâne închis și insuficient utilizat. Sistemul nu favorizează accesul, partajarea și utilizarea informațiilor. Factorii de decizie politică încă nu utilizează datele pentru a spori responsabilitatea unităților de învățământ și formare sau pentru a-și fundamenta pe informații deciziile cu

[64] Pentru mai multe informații, vizitați: https://siiir.edu.ro/

privire la finanțarea, gestionarea sau dezvoltarea politicilor privind ÎPT. Școlile, profesorii și părinții beneficiază de acces la date privind învățământul sub forma rapoartelor naționale, dar adesea nu reușesc să utilizeze informațiile în mod eficient. Dat fiind că platforma SIIIR abia a fost lansată și că utilizarea sa regulată abia începe, mentenanța și actualizarea periodică a datelor la nivel de școală este încă deosebit de importantă.

Guvernul efectuează sau sponsorizează în mod regulat anchete legate de competențe, dar acestea tind să se concentreze pe resurse și pe rezultate imediate, nu pe rezultatele finale. Evaluările de impact și studiile de urmărire a inserției pe piața muncii a elevilor nu sunt efectuate în mod regulat. Deoarece informațiile despre rezultatele finale obținute de absolvenții de pe piața forței de muncă nu sunt disponibile, Guvernul utilizează în cea mai mare parte date administrative pentru monitorizarea și îmbunătățirea performanțelor sistemului.

6. Implicațiile constatărilor asupra politicilor în domeniu

În ansamblu, politicile și practicile privind DFM în România se află la un nivel de dezvoltare **Consolidat**, care reflectă existența unor bune practici sistemice în dimensiunile strategice, de administrare și de furnizare a serviciilor. Cu toate acestea, există loc de îmbunătățiri în mai multe domenii. Analiza datelor colectate prin intermediul exercițiului SABER-WfD din România sugerează cele șapte implicații la nivelul politicilor prezentate mai jos.

1. Guvernul ar putea promova participarea mai activă a angajatorilor și a altor părți interesate neguvernamentale:

Deși unii actori non-guvernamentali au inițiat proiecte de DFM, cum ar fi realizarea proiectului pilot referitor la sistemul dual, majoritatea nu participă într-o manieră consecventă la dialogul politic. Întrucât partenerii sociali au o abordare mai degrabă reactivă decât proactivă, instituțiile guvernamentale continuă să fie forța motrice din procesul de elaborare și implementare a strategiilor naționale de dezvoltare a resurselor umane. Guvernul a luat măsuri pentru a asigura participarea angajatorilor în luarea deciziilor și în procesul de consultare, la diferite niveluri, ca parte din aceste organizații, printre care Consiliul Economic și Social (CES), comitetele sectoriale și consiliile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Autorității Naționale pentru Calificări. Cu toate acestea, participarea angajatorilor și a altor parteneri sociali trebuie extinsă pentru ca aceștia să își poată consolida vocea.

La nivel național, Guvernul ar putea promova participarea activă a angajatorilor și a altor părți interesate neguvernamentale la stabilirea priorităților strategice prin utilizarea structurilor de parteneriat social deja existente pentru a crește rolul și responsabilitățile nu numai ale angajatorilor, ci și ale asociațiilor profesionale, sindicatelor, ONG-urilor și unităților de formare. Cu o participare mai activă a unor astfel de părți interesate, aceste structuri ar putea, de asemenea, să aibă un rol de coordonare pentru o colaborare sporită cu actorii guvernamentali în ceea ce privește punerea în aplicare și monitorizarea principalelor inițiative strategice.

La nivel instituțional, comitetele sectoriale ar putea juca un rol mai activ nu numai în elaborarea standardelor de creștere a relevanței programelor de formare, ci și prin asumarea sarcinilor de coordonare și facilitare a dialogului cu autoritățile, precum și între școli și companii în sectoarele pe care le reprezintă. Sistemul dual aprobat recent oferă o oportunitate de a spori angajamentul partenerilor din industrie în procesul de luare a deciziilor în școli prin participarea lor în consiliile de administrație și implicarea lor în elaborarea curriculum-ului.

2. Eforturile actuale pentru evaluarea nevoilor legate de competențe ar putea fi mai cuprinzătoare și utilizate pe scară mai largă:

În prezent, foarte multe evaluări ale nevoilor de competențe sunt realizate de către agențiile guvernamentale, actorii din sectorul privat și partenerii de dezvoltare. Având în vedere că evaluările variază în ceea ce privește acoperirea (de ex., la nivel național vs. regional, sectorial sau specific), intervalele de timp și metodologiile, utilizarea acestor exerciții în elaborarea politicilor sau procedurilor pentru FPI devine o provocare. În plus, cele mai multe analize ale nevoilor de competențe sunt limitate la prognozarea cererii de competențe, neidentificând lipsurile sau redundanțele în materie de competențe.

Guvernul, alături de actorii neguvernamentali, are potențialul de a produce evaluări mai cuprinzătoare pentru informarea politicilor de FPI. Următoarele eforturi ar putea contribui la îndeplinirea acestui potențial:

- Colectarea și analiza periodică a informațiilor privind tendințele economice pe termen lung și mediu și cererea și oferta de competențe.

- Creșterea colaborării și coordonării între toate părțile interesate care efectuează astfel de evaluări pentru a consolida eforturile în măsura în care este posibil, pentru a evita suprapunerea activităților și a altor inadecvări și a explora modalitățile de facilitare a utilizării informațiilor pentru elaborarea politicilor.

- Utilizarea rezultatelor colectării și analizei datelor pentru a proiecta, implementa, monitoriza și adapta politicile naționale de FPI, în scopul atingerii obiectivelor stabilite de UE în ceea ce privește participarea, relevanța și calitatea.

Caseta 8. Consolidarea eforturilor de evaluare a neconcordanțelor în materie de competențe și de informare a dialogului politic: KRIVET în Coreea

Institutul de Cercetare pentru Învățământ Profesional și Tehnic din Coreea (KRIVET) a fost înființat în 1997 în scopul de a promova învățământului profesional și tehnic și de a contribui la dezvoltarea competențelor profesionale. Este un institut de cercetare a politicilor naționale aflat sub conducerea Prim-Ministrului, care efectuează cercetări privind dezvoltarea resurselor umane la nivel național - printre multe alte inițiative - pentru a spori alinierea dintre învățământ, formare și piața forței de muncă. Printre funcțiile sale principale (descrise mai jos), KRIVET consolidează și analizează datele privind neconcordanțele dintre competențe și oferă recomandări corespunzătoare pentru politici, privind:

• Stabilirea și gestionarea unui sistem de colectare a informațiilor și analizarea periodică a tendințelor pieței forței de muncă
• Sprijinirea rețelei de părți interesate în învățământul tehnic și profesional (ÎPT) și dezvoltarea resurselor umane (DRU)
• Efectuarea cercetărilor privind politicile naționale pentru DRU și sprijinirea implementării politicilor
• Colectarea, organizarea și difuzarea informațiilor despre FPI

Alte funcții includ:

• Efectuarea unor cercetări privind FPI ca parte a învățării pe tot parcursul vieții pentru toți și desfășurarea unor proiecte conexe
• Dezvoltarea și propagarea programelor pentru FPI ca parte a învățării pe tot parcursul vieții
• Efectuarea de cercetări privind sistemele de calificare naționale și private și sprijinirea proiectelor conexe
• Evaluarea unităților ÎPT și a programelor acestora la cererea guvernului
• Furnizarea de informații și consiliere în carieră pentru ocuparea forței de muncă și dezvoltarea carierei
• Promovarea schimbului internațional de informații privind FPI

Sursă: Compilație bazată pe informațiile preluate de pe site-ul oficial KRIVET.

3. Guvernul ar putea folosi mai intens stimulentele pentru a încuraja FPC:

După cum s-a menționat mai devreme, ponderea din PIB alocată educației în România este sub media europeană. Prin urmare, este sigur să presupunem că investițiile în FPI sunt și mai scăzute în comparație cu alte sisteme europene. Acest lucru este valabil în special pentru FPC, pentru care nu există nicio schemă generală de finanțare publică, iar stimulentele pentru întreprinderile private de a oferi formare angajaților lor sunt oarecum limitate.

Formarea angajaților din sectorul privat este mai degrabă *ad-hoc*, deoarece doar câteva companii mari au o strategie de formare sau un fond/buget special destinat formării profesionale. Companiile mici au o probabilitate mai scăzută de a-și forma angajații, deoarece nu dispun, de obicei, de infrastructura instituțională pentru a organiza și implementa programe de dezvoltare a resurselor umane. Din acest motiv, Guvernul ar trebui să exploreze strategiile de stimulare a investițiilor private în FPC. Soluțiile posibile variază de la campanii de sensibilizare cu privire la beneficiile FPC, la sprijin pentru întreprinderi în evaluarea nevoilor legate de competențe sau la înființarea unui fond de formare (a se vedea Caseta 9). Indiferent de mecanismul ales, este esențial să se asigure că acesta este suficient de flexibil pentru a satisface nevoile de formare ale angajatorilor și că este accesibil, monitorizat și evaluat în mod regulat.

Caseta 9. Mecanism de finanțare FPC**: Fondul de Dezvoltare a resurselor umane din Malaysia**

Fondul de Dezvoltare a Resurselor Umane (FDRU) a fost înființat în 1993 pentru a promova formarea, recalificarea și dezvoltarea forței de muncă din Malaysia pentru a răspunde cerințelor unei economii cu venituri ridicate, bazate pe cunoaștere, în conformitate cu Vision 2020. Din 2001, HRDF a fost administrat De Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB), o agenție din cadrul Ministerului pentru Resurse Umane. Sursa sa de finanțare este o taxă obligatorie de 1% din salariul lunar al lucrătorilor, pentru mai multe categorii de întreprinderi cu o anumită dimensiune, definite în funcție de numărul de salariați, în funcție de sectorul economic, întreprinderile care se situează sub această dimensiune minimă având și ele posibilitatea de a contribui. De exemplu, pentru producție, întreprinderile cu cel puțin 50 de lucrători sunt obligate să contribuie. Angajatorii pot solicita rambursarea unei părți a costurilor pe care le suportă în furnizarea de formare pentru lucrătorii lor. Eligibilitatea pentru rambursare depinde de tipul de competențe conferite (de exemplu, îmbunătățirea calificării, recalificarea, calificarea încrucișată) și dacă programele de formare sunt recunoscute de PSMB.

Sursă: Banca Mondială (2013), SABER-DFM Raport de Țară Malaysia.

4. Este necesar să se armonizeze gestionarea FPI și a FPC:

După cum s-a menționat anterior, FPI și FPC sunt gestionate independent. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește asigurarea calității. Standardele ocupaționale sunt folosite ca punct de referință pentru FPC și standardele de formare pentru ÎPT. Sistemul de asigurare a calității este bine definit și implementat riguros în FPI, dar în cadrul FPC sistemul este mai puțin robust. Criteriile și procedurile de asigurare a calității pentru FPC trebuie revăzute, îmbunătățite și armonizate cu Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în învățământul profesional și tehnic.

Diferențele în gestionarea FPI și a FPC au un efect tangibil asupra flexibilității oferite persoanelor pentru dobândirea competențelor pe tot parcursul vieții. Pe măsură ce România se îndreaptă către o abordare a învățării pe tot parcursul vieții, este esențial să se armonizeze și să se asigure coordonarea și coerența dintre FPI și FPC. Acest lucru ar putea necesita dezvoltarea de programe de formare în cadrul unui cadru curricular comun, clarificarea legăturii dintre standardele profesionale, calificări și curriculum și standardizarea mecanismelor și a procedurilor de asigurare a calității.

5. Serviciile de consiliere și orientare în carieră ar putea fi îmbunătățite:

Deși guvernul a depus eforturi pentru a oferi servicii de consiliere și orientare în carieră elevilor potențiali și actuali din ÎPT, există loc de îmbunătățire în ceea ce privește accesul și diversificarea. Pentru viitorii elevi, ar trebui să se ofere o gamă mai largă de activități care să stimuleze mai mult interes și încredere în ÎPT, inclusiv campanii media, târguri de educație și locuri de muncă, vizite la companiile care oferă formare profesională pentru elevii înscriși în sistemul dual de învățământ și informații cu privire la perspectivele de angajare ale absolvenților programelor de ÎPT. Pentru actualii elevi, MEN, împreună cu MMJS, ar putea explora modalitățile de a dezvolta și extinde rețeaua centrelor de informare, consiliere și orientare în carieră, atât în mediul urban, cât și în mediul rural, și să angajeze mai mulți consilieri școlari.

6. Managerii unităților ÎPT ar trebui să beneficieze de oportunități de dezvoltare profesională:

Sistemele eficiente de ÎPT necesită instituții cu capacitatea de a implementa eficient politicile, de a identifica în mod constant oportunitățile de îmbunătățire și creștere și de a maximiza utilizarea resurselor umane, financiare și fizice pentru a oferi formare de înaltă calitate. Practicile actuale din România asigură că managerii unităților de ÎPT au un set minim de calificări și experiență, dar, odată angajați, nu au oportunități de dezvoltare profesională. Pentru ca unitățile de formare să prospere, potențialul acestor manageri ar trebui să fie susținut prin formare profesională periodică într-o gamă largă de aspecte, de la tehnici de management până la cele mai recente evoluții în domeniile de interes ale instituțiilor lor.

7. Guvernul ar putea îmbunătăți eforturile actuale pentru o mai bună colectare, administrare și utilizare a datelor de la unitățile de formare pentru a lua decizii:

Deși Guvernul a depus eforturi pentru colectarea datelor din instituțiile ÎPT, acestea par a fi în mare parte administrative. Unitățile de ÎPT sunt monitorizate prin inspecții școlare, care analizează informațiile tehnice și administrative, dar nu și rezultatele școlare. Cu alte cuvinte, resursele sunt măsurate, dar nu și rezultatele imediate sau rezultatele finale. Inspecțiile școlare ar trebui să modifice această abordare pentru a oferi un sprijin adecvat și pentru a încuraja performanța unității, după cum reiese din numărul absolvenților care își găsesc un loc de muncă sau prin îmbunătățirea rezultatelor finale ale învățării elevilor și a rezultatelor evaluărilor profesorilor.

MEN utilizează noua platformă SIIIR de trei ani, iar școlile au încărcat deja informațiile necesare în acest sistem pentru ca Ministerul să le utilizeze și să ia decizii informate. Aceste date sunt comunicate Institutului Național de Statistică printr-un acord legal privind utilizarea unui set unic de date. După cum s-a menționat mai sus, majoritatea datelor raportate în SIIIR sunt de natură administrativă (de exemplu, infrastructură, înscriere, dimensiune clasă). Datele sunt publice și oferă indicații privind capacitatea fiecărei școli, și astfel pot fi utile pentru factorii de decizie și angajatori; acestea însă nu sunt suficiente pentru a le permite potențialilor elevi să ia decizii în cunoștință de cauză sau să evalueze performanța unităților de formare.

Dat fiind că eforturile de colectare a datelor în FPC sunt mai limitate, cu excepția MAO legate de formarea profesională, Guvernul ar putea analiza stabilirea unui sistem național de colectare și analiză a datelor în jurul celor 10 indicatori CEAC FPI, care acoperă atât FPI, cât și FPC. De asemenea, ar putea efectua evaluări de impact ale programelor de FPI și FPC sau studii pilot de urmărire pentru programele selectate. În ceea ce privește programele de FPC, este de remarcat faptul că Camerele de Comerț au propus introducerea unui câmp în registrul angajaților (REVISAL), care impune fiecărui angajat să precizeze ultimul curs pe care l-a urmat, pentru a evidenția legătura dintre calificarea solicitată în urma angajării și cel mai

recent curs de formare profesională efectuat de angajat. Studiile de impact și de urmărire, împreună cu datele furnizate de REVISAL, ar putea oferi informații valoroase cu privire la beneficiile generate de un program specific de formare, atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

Printr-un set mai larg de date provenite de la unitățile de formare și prin eforturile suplimentare de analiză a informațiilor obținute prin inspecții, SIIIR, REVISAL, studii de impact și urmărire, Guvernul va putea să își informeze mai bine deciziile privind FPI și FPC pentru a asigura calitatea, relevanța și coordonarea dintre cele două.

Anexa 1: Acronime

ALMP/MAO	Programe de Măsuri Active de Ocupare a forței de muncă
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
APFFPR	Asociația Patronală a Furnizorilor de Formare Profesională din România
ARACIP	Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CLDPS	Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social
CNDIPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
CRFPA	Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților
FPC	Formare Profesională Continuă
DCI/ICD	Instrument de Colectare Date al SABER
EC/CE	Comisia Europeană
EQF/CEC	Cadrul European al Calificărilor
ESF/FSE	Fondul Social European
EU/UE	Uniunea Europeană
GDP/PIB	Produsul Intern Brut
ICT/TIC	Tehnologia Informației și Comunicării
INCSMPS	Institutul National de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale
ISCIR	Inspecția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat
ÎPT	Învățământ Profesional și Tehnic (Formare Profesională Inițială)
ÎPV	Învățare pe tot Parcursul Vieții
MoLSJ/MMJS	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
MoNE/MEN	Ministerul Educației Naționale
M&E	Monitorizare și Evaluare
NEET	Persoane care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare
NGO/ONG	Organizație non-guvernamentală

NQF/CNC	Cadrul Național al Calificărilor
OECD/OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OPHC/POCU	Programul Operațional Capital Uman
OPHRD/POS DRU	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
PAS	Planuri de Acțiune ale Școlilor
PIAROM	Patronatul Investitorilor Autohtoni din România
PISA	Programul pentru Evaluarea Internațională a Elevilor
PLAI	Plan Local de Acțiune pentru Învățământ
PRAI	Plan Regional de Acțiune pentru Învățământ
R&D/C&D	Cercetare și Dezvoltare
SABER	Abordare Sistemică pentru Rezultate mai bune în învățământ
SIIIR	Sistemul Informatic Integrat al Învățământului din România
SMEs/IMM-uri	Întreprinderi Mici și Mijlocii
TIVA	Trade in Added Value / Metodă statistică pentru estimarea surselor de valoare adăugată în producerea bunurilor și serviciilor pentru export și import
TVET/ÎPT	Învățământ și Formare Profesională și Tehnică
VET/ÎPT	Învățământ Profesional și Tehnic
VNFIL	Validarea învățării non-formale și informale
WEF/FEM	Forumul Economic Mondial
WfD/DFM	Dezvoltarea Forței de Muncă

Anexa 2: Cadrul analitic SABER-DFM

		Obiectiv		Acțiune	Subiect	
Dimensiune 1	Cadru Strategic	G1	Stabilirea unei direcții strategice	Oferă promovare susținută pentru DFM la nivelul de conducere	G1_T1	Promovarea DFM pentru sprijinirea dezvoltării economice
					G1_T2	Strategii și decizii ale campionilor în DFM
		G2	Încurajarea unei abordări bazate pe cerere	Stabilește claritatea cererii de competențe și a zonelor de constrângere critică	G2_T1	Evaluarea globală a perspectivelor economice și a implicărilor competențelor
					G2_T2	Constrângeri critice cu privire la competențe în sectoarele economice prioritare
				Implică angajatorii în stabilirea priorităților DFM și în îmbunătățirea competențelor pentru lucrători	G2_T3	Rolul angajatorilor și industriei
					G2_T4	Stimulare pentru îmbunătățirea competențelor pentru angajatori
					G2_T5	Monitorizarea programelor de stimulare
		G3	Întărirea coordonării critice	Formalizează rolurile cheie DFM pentru acțiuni coordonate referitoare la prioritățile strategice	G3_T1	Rolul ministerelor și agenţiilor guvernamentale
					G3_T2	Rolurile părților interesate non-guvernamentale în DFM
					G3_T3	Coordonare pentru implementarea măsurilor strategice de DFM
Dimensiune 2	Supraveghere sistem	G4	Asigurarea eficienței și echității în finanțare	Furnizează finanțare stabilă pentru programe eficiente în învățământul și formarea profesională inițială, continuă și orientată	G4_T1	Privire de ansamblu asupra finanțării pentru DFM
					G4_T2	Finanțare regulată pentru ÎPT
					G4_T3	Finanțare regulată pentru FPC
					G4_T4	Finanțare regulată pentru Programele Active privind Piața Muncii, referitoare la formare
				Monitorizează și îmbunătățește echitatea în finanțarea formării	G4_T5	Echitate în finanțare pentru programele de formare
				Facilitează parteneriatele susținute între instituțiile de formare și angajatori	G4_T6	Parteneriate între furnizorii de formare și angajatori
		G5	Asigurarea standardelor relevante și fiabile	Extinde domeniul de aplicare al standardelor de competență ca bază pentru dezvoltarea cadrelor pentru calificări	G5_T1	Standarde de competență și cadrele naționale de calificare
					G5_T2	Standarde de competență pentru profesiile principale
				Stabilește protocoale pentru asigurarea credibilității testării și certificării competențelor	G5_T3	Testarea competențelor profesionale
					G5_T4	Testarea și certificarea competențelor
					G5_T5	Testarea competențelor pentru profesiile principale
				Dezvoltă și aplică standardele de acreditare pentru menținerea calității ofertei de formare	G5_T6	Supravegherea guvernamentală a acreditării
					G5_T7	Stabilirea standardelor de acreditare
					G5_T8	Cerințe pentru acreditare și aplicarea standardelor de acreditare
					G5_T9	Stimulente și sprijin pentru acreditare
		G6	Diversificarea rutelor de dobândire a competențelor	Promovează progresul educațional și permeabilitatea prin rute multiple, inclusiv pentru elevii din ÎPT	G6_T1	Rute de învățare
					G6_T2	Percepția publică cu privire la rutele ÎPT
				Facilitează învățarea pe tot parcursul vieții prin coordonarea certificării competențelor și recunoașterea învățării anterioare	G6_T3	Coordonarea certificării competențelor
					G6_T4	Recunoașterea învățării anterioare
				Oferă servicii de asistență pentru dobândirea competențelor de către lucrători, solicitanții de locuri de muncă și persoanele dezavantajate	G6_T5	Sprijin pentru dezvoltarea ulterioară a profesiei și carierei
					G6_T6	Furnizarea de servicii legate de formare pentru cei defavorizați
Dimensiune 3	Furnizare Servicii	G7	Facilitarea diversității și excelenței în furnizarea de formare	Încurajează și reglementează furnizarea de formare de către instituții non-guvernamentale	G7_T1	Domeniul de aplicare și formalitatea furnizării de formare de către instituții non-guvernamentale
					G7_T2	Stimulente pentru furnizorii non-guvernamentali
					G7_T3	Asigurarea calității furnizării de formare
					G7_T4	Evaluarea politicilor pentru furnizarea formării
				Combină stimulentele și autonomia în gestionarea instituțiilor publice de formare	G7_T5	Obiective și stimulente pentru unitățile publice de formare
					G7_T6	Autonomia și responsabilitatea unităților publice de formare
					G7_T7	Introducerea și închiderea programelor publice de formare
		G8	Încurajarea relevanței în programele publice de formare	Integrează industria și resursele experților în proiectarea și furnizarea programelor publice de formare	G8_T1	Legături dintre unitățile de formare și industrie
					G8_T2	Rolul industriei în elaborarea curriculum-ului
					G8_T3	Rolul industriei în specificarea standardelor cu privire la facilități
					G8_T4	Legături dintre unitățile de formare și cercetare
				Recrutează și sprijină administratorii și instructorii pentru a îmbunătăți relevanța pe piață a programelor publice de formare	G8_T5	Recrutare și formare la locul de muncă a șefilor din unitățile publice de formare
					G8_T6	Recrutare și formare la locul de muncă a instructorilor din unitățile publice de formare
		G9	Consolidarea responsabilității bazate pe dovezi	Extinde disponibilitatea și utilizarea datelor relevante pentru politici, pentru concentrarea atenției furnizorilor asupra rezultatelor finale, eficienței și inovării în formare	G9_T1	Date administrative de la furnizorii de formare
					G9_T2	Sondaje și alte date
					G9_T3	Utilizarea datelor pentru monitorizarea și îmbunătățirea performanței programului și sistemului

Anexa 3: Rubrici pentru Evaluarea Datelor SABER-WfD

Dimensiunea Funcțională 1: Cadrul Strategic				
Obiectiv	**Nivel de Dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G1: Stabilirea unei direcții strategice pentru DFM	Campionii vizibili pentru DFM sunt fie **absenți**, fie nu întreprind **nicio acțiune specifică** pentru a avansa prioritățile strategice ale DFM.	**Unii** campioni vizibili oferă promovare ***ad-hoc*** pentru DFM și au avut **câteva** intervenții pentru a avansa prioritățile strategice ale DFM; **nu există mecanisme** de monitorizare și de evaluare a progresului implementării.	**Liderii guvernamentali** exercită o promovare **susținută** pentru DFM cu participarea **ocazională**, ***ad-hoc*** a **liderilor non-guvernamentali**; promovarea acestora se axează pe sectoare industriale sau sectoare economice selectate și se manifestă printr-o **serie** de intervenții specifice; progresul implementării este monitorizat, chiar dacă prin evaluări ***ad-hoc.***	Atât **conducătorii guvernamentali**, cât și cei **non-guvernamentali** exercită o promovare susținută pentru DFM și se bazează pe procese de **rutină** și **instituționalizate** pentru a colabora în cadrul unor intervenții **bine integrate** pentru a promova o agendă **strategică**, **economică amplă** privind DFM; progresul implementării este monitorizat și evaluat prin procese de **rutină**, **instituționalizate**.

Dimensiunea Funcțională 1: Cadrul Strategic				
Obiectiv	**Nivel de Dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G2: Încurajarea unei abordări bazate pe cerere în DFM	Nu există **nicio** evaluare a perspectivelor economice naționale și a implicațiilor acestora pentru competențe; industria și angajatorii au un rol **limitat sau zero** în definirea priorităților strategice ale DFM și beneficiază de sprijin **limitat** din partea Guvernului pentru dezvoltarea competențelor	Se fac anumite **evaluări ad-hoc** ale perspectivelor economice naționale și implicațiilor acestora pentru competențe; se iau **unele** măsuri pentru a rezolva constrângerile critice legate de competențe (e.g., stimulente pentru dezvoltarea competențelor de către angajatori); guvernul face eforturi **limitate** pentru a-i implica pe angajatori ca parteneri strategici în DFM.	Există evaluări de **rutină**, bazate pe **mai multe surse de date**, cu privire la perspectivele economice naționale și implicațiile acestora pentru competențe; se ia o **gamă variată** de măsuri, cu acoperire **amplă**, pentru a rezolva constrângerile critice legate de competențe; guvernul îi recunoaște pe angajatori ca parteneri strategici în DFM, **le formalizează** rolul și oferă **sprijin** pentru dezvoltarea competențelor, prin scheme de stimulare care sunt **revizuite și ajustate.**	Există o gamă bogată de evaluări **regulate** și **robuste** din partea **mai multor părți interesate** în ceea ce privește perspectivele economice ale țării și implicațiile acestora în ceea ce privește competențele; Informațiile oferă o bază pentru o **gamă largă** de măsuri cu o acoperire **mare** care abordează constrângerile critice în materie de competențe; Guvernul recunoaște angajatorii ca parteneri strategici în DFM, le **formalizează** rolul și oferă sprijin pentru îmbunătățirea competențelor prin stimulente, inclusiv o **schemă de subvenționare**, **revizuite sistematic** pentru impact și **ajustate** în consecință.

Dimensiunea Funcțională 1: Cadrul Strategic				
Obiectiv	**Nivel de Dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G3: Întărirea coordonării critice pentru Implementare	Industria / angajatorii au un rol limitat sau zero în definirea priorităților strategice ale DFM; Guvernul nu oferă niciun stimulent pentru a încuraja îmbunătățirea calificărilor de către angajatori sau nu efectuează nicio evaluare a unor astfel de programe de stimulare.	Industria / angajatorii ajută la definirea priorităților DFM pe bază ad-hoc și au contribuții limitate în abordarea implicațiilor în materie de competențe ale deciziilor majore ale politicilor / investițiilor; Guvernul oferă unele stimulente pentru îmbunătățirea competențelor pentru angajatorii din sectorul formal și informal; Dacă există o schemă de subvenționare, acoperirea acesteia este limitată; Programele de stimulare nu sunt evaluate sistematic în ceea ce privește impactul.	Industria / angajatorii ajută la definirea priorităților DFM în mod regulat și contribuie în anumite domenii pentru a aborda implicațiile în materie de competențe ale deciziilor majore ale politicilor / investițiilor; Guvernul oferă o serie de stimulente pentru îmbunătățirea competențelor pentru toți angajatorii; Există o schemă de subvenționare cu acoperire mare a angajatorilor din sectorul formal; Programele de stimulare sunt evaluate și ajustate sistematic; Un raport anual privind schema de subvenționare este publicat la o anumită perioadă.	Industria / angajatorii ajută la definirea priorităților DFM în mod regulat și contribuie semnificativ în multiple domenii pentru a aborda implicațiile în materie de competențe ale deciziilor majore ale politicilor / investițiilor; Guvernul oferă o serie de stimulente pentru îmbunătățirea competențelor pentru toți angajatorii; Există o schemă de subvenții cu acoperire cuprinzătoare a angajatorilor din sectorul formal; Programele de stimulare pentru încurajarea îmbunătățirii competențelor sunt evaluate în mod sistematic în ceea ce privește impactul asupra competențelor și a productivității și sunt ajustate în consecință; Un raport anual privind schema de subvenționare este publicat în timp util.

Dimensiunea Funcțională 2: Supravegherea sistemului				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G4: Asigurarea eficienței și echității în finanțare	Guvernul finanțează ÎPT, FPC și MAO (dar nu formarea la locul de muncă în IMM-uri) pe baza proceselor de bugetare ***ad-hoc***, dar nu ia nicio măsură pentru a facilita parteneriatele formale între furnizorii de formare și angajatori; Impactul finanțării asupra beneficiarilor programelor de formare **nu a fost recent evaluat**.	Guvernul finanțează ÎPT, FPC (inclusiv formarea la locul de muncă în IMM-uri) și MAO; Finanțarea pentru ÎPT și pentru FPC urmează procese de bugetare **regulate** care implică **numai oficialii guvernamentali**, cu alocări determinate în mare parte de **bugetul anului precedent**; Finanțarea pentru MAO este decisă de oficialii guvernamentali în mod ***ad-hoc*** și vizează grupuri de populație **selectate** prin diverse canale; Guvernul ia măsuri pentru a facilita parteneriatele **formale** între furnizorii de formare individuali și angajatori; Analizele recente au examinat impactul finanțării **numai asupra indicatorilor referitori la formare** (de exemplu, înscrierea, completarea), care au stimulat dialogul între **anumite** părți interesate de DFM.	Guvernul finanțează ÎPT, FPC (inclusiv formarea la locul de muncă în IMM-uri) și MAO; Finanțarea pentru ÎPT este **regulată** și se bazează pe **mai multe** criterii, inclusiv dovezi ale eficacității programelor; Finanțarea recurentă pentru FPC se bazează pe procese **formale**, cu **resurse** de la părțile interesate cheie și raportarea anuală cu un **decalaj**; Finanțarea MAO este determinată printr-un proces **sistematic**, cu **contribuția** părților interesate cheie; MAO vizează **diversele** grupuri de populație prin numeroase canale și sunt evaluate în ceea ce privește impactul, dar monitorizarea ulterioară este **limitată**; Guvernul ia măsuri pentru a facilita parteneriatele **formale** între furnizorii de formare și angajatori la niveluri **multiple** (instituționale și sistemice); Analizele recente au analizat impactul finanțării **atât** asupra indicatorilor referitori la formare, **cât și** asupra rezultatelor finale de pe piața forței de muncă; evaluările au stimulat dialogul între părțile interesate de DFM și au fost puse în aplicare **câteva** recomandări.	Guvernul finanțează ÎPT, FPC (inclusiv formarea la locul de muncă în IMM-uri) și MAO; Finanțarea pentru ÎPT este **regulată** și se bazează pe criterii **cuprinzătoare**, inclusiv dovezi ale eficienței programului, care sunt **revizuite și ajustate în mod regulat**; Finanțarea recurentă pentru FPC se bazează pe procese **formale**, cu **contribuția** principalilor factori interesați și prin raportarea anuală **la timp**; Finanțarea MAO este determinată printr-un proces **sistematic**, cu **contribuția** părților interesate cheie; MAO vizează **diverse** grupuri de populație prin **numeroase** canale și sunt evaluate în ceea ce privește impactul și sunt **ajustate** în consecință; Guvernul ia măsuri pentru a facilita parteneriatele **formale** între furnizorii de formare și angajatori **la toate nivelurile** (instituțional și sistemic); Analizele recente au analizat impactul finanțării asupra unei **game complete** de indicatori referitori la formare și a rezultatelor finale de pe piața forței de muncă; evaluările au stimulat un dialog **amplu** în rândul părților interesate de DFM și au fost puse în aplicare recomandări-**cheie**.

Dimensiunea Funcțională 2: Supravegherea sistemului				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G5: Asigurarea unor standarde relevante și fiabile	Dialogul politic privind standardele de competență și / sau CNC are loc ***ad-hoc***, cu implicarea **limitată** a părților interesate cheie; standardele de competență **nu au fost definite**; Testarea abilităților pentru profesiile importante este **în principal bazată pe teorie**, iar certificatele acordate sunt recunoscute **doar de angajatorii din sectorul public** și au un impact **redus** asupra angajării și a salariului; Nu există **niciun sistem** de stabilire a standardelor de acreditare.	**Câteva** părți interesate se angajează în dialogul politic ***ad-hoc*** privind standardele de competență și/sau CNC; standardele de competență există pentru **câteva** profesii și sunt utilizate de **anumiți** furnizori de formare în programele lor; testarea abilităților este bazată pe competențe pentru **câteva** profesii, dar în mare parte se bazează **în principal pe teorie**; Certificatele sunt recunoscute de angajatorii din **sectorul public și de câțiva din sectorul privat**, dar au un **impact** redus asupra angajării și a salariului; Acreditarea furnizorilor de formare este supravegheată de un **oficiu dedicat** din cadrul ministerului respectiv; Furnizorii privați trebuie să fie acreditați, însă standardele de acreditare **nu sunt publicate sau aplicate în mod consecvent**; Furnizorilor le sunt oferite **anumite** stimulente pentru a obține și păstra acreditarea.	**Numeroase** părți interesate se angajează în dialogul politic privind standardele de competență și/sau CNC prin procese **instituționalizate**; Standardele de competență există pentru **majoritatea** profesiilor și sunt utilizate de **anumiți** furnizori de formare în programele lor; CNC, dacă există, acoperă **anumite** profesii și o **gamă** de niveluri de calificare; testarea abilităților pentru **majoritatea** profesiilor urmează proceduri standard, se bazează pe competențe și evaluează **atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice**; Certificatele sunt recunoscute de **angajatori din sectorul public și privat** și **pot avea un impact** asupra angajării și a salariului; Acreditarea furnizorilor de formare este supravegheată de o **agenție dedicată** din ministerul respectiv; Agenția este responsabilă pentru definirea standardelor de acreditare cu ajutorul **părților interesate**; Standardele sunt revizuite ***ad-hoc*** și sunt publicate sau aplicate într-o **anumită** măsură; Toți furnizorii care primesc finanțare publică trebuie să fie acreditați; Furnizorilor li se oferă **stimulente** și **sprijin limitat** pentru a obține și păstra acreditarea.	Toate părțile interesate **cheie** se angajează în dialogul politic privind standardele de competență și/sau CNC prin procese **instituționalizate**; Standardele de competență există pentru **majoritatea** profesiilor și sunt utilizate de furnizorii de formare în programele lor; CNC, dacă este în vigoare, acoperă **majoritatea** ocupațiilor și o **gamă largă** de niveluri de calificare; testarea abilităților pentru **majoritatea** profesiilor urmează proceduri standard, se bazează pe competențe și evaluează **atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice**; **Protocoalele robuste**, inclusiv **auditurile aleatorii**, asigură credibilitatea certificării; Certificatele sunt apreciate de **majoritatea angajatorilor** și **îmbunătățesc în mod constant** perspectivele de angajare și salariile; Acreditarea furnizorilor de formare este supravegheată de o **agenție dedicată** din ministerul respectiv; Agenția este responsabilă pentru definirea standardelor de acreditare **prin consultare cu părțile interesate**; Standardele sunt revizuite în conformitate cu **protocoalele stabilite** și sunt publicate și aplicate în mod **regulat**; Toți furnizorii de formare sunt obligați, dar li se și oferă stimulente și sprijin pentru a obține și păstra acreditarea.

Dimensiunea Funcțională 2: Supravegherea sistemului				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G6: Diversificarea rutelor de dobândire a competențelor	Elevii din învățământul tehnic și profesional au **puține sau nici o opțiune** pentru dobândirea de competențe formale dincolo de nivelul secundar, iar guvernul nu întreprinde **nicio acțiune** pentru a îmbunătăți percepția publică a ÎPT; Certificatele pentru programele tehnice și profesionale nu sunt recunoscute în CNC; Calificările certificate de ministerele diferite de cel al Educației **nu sunt recunoscute** de programele formale din cadrul Ministerului Educației; recunoașterea învățării anterioare beneficiază de o atenție **limitată**; Guvernul nu oferă **practic niciun sprijin** pentru continuarea dezvoltării profesionale și a carierei sau a programelor de formare pentru populațiile dezavantajate.	Elevii din învățământul tehnic și profesional pot urma numai **programele profesionale, non-universitare**; Guvernul ia măsuri **limitate** pentru a îmbunătăți percepția publică a ÎPT (de exemplu, diversificarea rutelor de învățare); **Unele** certificate pentru programele tehnice și profesionale sunt recunoscute în CNC; **câteva** calificări certificate de ministerele diferite de cel al Educației sunt recunoscute de programele formale din cadrul Ministerului Educației; Factorii de decizie politică acordă atenție recunoașterii învățării anterioare și oferă publicului anumite informații cu privire la acest subiect; Guvernul oferă servicii **limitate** pentru dezvoltarea ulterioară profesională și a carierei prin intermediul unor **centre locale de servicii independente** care **nu sunt integrate** într-un sistem; Programele de formare pentru populațiile dezavantajate beneficiază de sprijin ***ad-hoc***.	Elevii din învățământul tehnic și profesional pot urma **programe profesionale, inclusiv la nivel universitar**; Guvernul întreprinde **anumite** acțiuni pentru a îmbunătăți percepția publică a ÎPT (de exemplu, diversificarea rutelor de învățare și îmbunătățirea calității programului) și analizează ***ad-hoc*** impactul acestor eforturi; **Majoritatea** certificatelor pentru programe tehnice și profesionale sunt recunoscute în CNC; Un **număr mare** de calificări certificate de ministerele diferite de cel al Educației sunt recunoscute de programele formale din cadrul Ministerului Educației, însă **fără acordarea de credite;** Factorii de decizie politică acordă atenție recunoașterii învățării anterioare și oferă publicului **anumite** informații cu privire la acest subiect; O **asociere formală** a părților interesate oferă o atenție **specială** problemelor legate de învățarea adulților Guvernul oferă servicii **limitate** de dezvoltare profesională și a carierei, care sunt disponibile printr-o **rețea integrată de centre**; Programele de formare pentru populațiile dezavantajate beneficiază de sprijin **sistematic** și sunt evaluate ***ad-hoc*** în ceea ce privește impactul.	Elevii din învățământul tehnic și profesional pot urma **programe academice sau profesionale**, **inclusiv la nivel universitar**; Guvernul întreprinde acțiuni **coerente** pe **mai multe fronturi** pentru a îmbunătăți percepția publică a ÎPT (de exemplu, diversificarea rutelor de învățare și îmbunătățirea calității și relevanței programului, cu sprijinul unei campanii media) și revizuiește și **ajustează** în mod **regulat** astfel de eforturi pentru a le maximiza impactul; **Majoritatea** certificatelor pentru programe tehnice și profesionale sunt recunoscute în CNC; Un **număr mare** de calificări certificate de către ministerele diferite de cel al Educației sunt recunoscute și **primesc credite** prin programe oficiale ale Ministerului Educației; Factorii de decizie politică acordă o atenție **susținută** recunoașterii învățării anterioare și oferă publicului informații **cuprinzătoare** pe această temă; O **organizație națională** a părților interesate acordă o atenție **deosebită** problemelor de învățare a adulților; Guvernul oferă un **meniu cuprinzător** de servicii pentru dezvoltarea profesională și a carierei, **inclusiv resurse online**, disponibile printr-o **rețea integrată de centre**; Programele de formare pentru populațiile dezavantajate beneficiază de sprijin **sistematic** cu **bugete multianuale** și sunt evaluate în mod **regulat** în ceea ce privește impactul și sunt **ajustate** corespunzător.

Dimensiunea Funcțională 3: Furnizarea serviciilor				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G7: Facilitarea diversității și excelenței în furnizarea de formare	**Nu** există **diversitate** în furnizarea formării profesionale, deoarece sistemul este format în mare parte din **furnizorii publici** cu **autonomie limitată sau fără autonomie**; furnizarea de formare **nu este informată** prin evaluarea formală, resursele părților interesate sau obiective de performanță.	Există o **anumită** diversitate în furnizarea de formare; Furnizorii non-guvernamentali funcționează cu stimulente limitate oferite de guvern și cu o **administrare** limitată în ceea ce privește înregistrarea, acordarea de licențe și asigurarea calității; Formarea publică este asigurată de instituții cu o **anumită** autonomie și informată printr-o **anumită** evaluare a constrângerilor de implementare, a resurselor părților interesate și a obiectivelor de bază.	Există **diversitate** în furnizarea de formare; Furnizorii non-statali de formare, **unii** înregistrați și licențiați, funcționează cu o **gamă** de stimulente guvernamentale, măsuri **sistematice** de asigurare a calității și evaluări **regulate** ale politicilor guvernamentale față de furnizorii de formare non-guvernamentali; Furnizorii publici, în cea mai mare parte administrați de consiliile de administrație, au o **anumită** autonomie; furnizarea de formare este informată prin **analiza formală** a constrângerilor de implementare, a resurselor părților interesate și a obiectivelor de bază; Furnizorii rămași în urmă beneficiază de **sprijin**, iar instituțiile exemplare sunt **recompensate**.	Există o diversitate **mare** în furnizarea de formare; Furnizorii de formare profesională non-statali, cei mai **mulți** înregistrați și licențiați, funcționează cu stimulente guvernamentale **cuprinzătoare**, măsuri **sistematice** de asigurare a calității și evaluarea și **adaptarea regulată** a politicilor guvernamentale față furnizorii de formare non-guvernamentali; Furnizorii publici, în cea mai mare parte administrați de consiliile de administrație, au o autonomie **semnificativă**; Deciziile privind furnizarea de formare sunt **legate de timp** și sunt informate prin **evaluarea formală** a constrângerilor de implementare; resurselor părților interesate și utilizarea unei **varietăți de măsuri** pentru stimularea performanței printre care sprijin, recompense și finanțări bazate pe performanță.

Dimensiunea Funcțională 3: Livrarea serviciilor				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G8: Încurajarea relevanței în programele publice de formare	Există **puține sau zero încercări** de a stimula relevanța în programele publice de formare prin încurajarea legăturilor dintre unitățile de formare, industrie și instituțiile de cercetare sau prin stabilirea de standarde pentru recrutarea și instruirea șefilor și instructorilor din instituțiile de formare.	Relevanța formării publice este consolidată prin legături **informale** dintre **unele** unități de formare, industrie și instituții de cercetare, inclusiv contribuții la elaborarea curriculum-ului și a standardelor cu privire la facilități; Șefii și instructorii sunt recrutați pe baza unor **standarde academice minime** și au oportunități **limitate** de dezvoltare profesională.	Relevanța formării publice este consolidată prin legături **formale** dintre **unele** unități de formare, industrie și instituții de cercetare, ceea ce duce la colaborarea în **mai multe** domenii, inclusiv, dar fără a se limita la proiectarea curriculum-ului și a standardelor cu privire la facilități; Șefii și instructorii sunt recrutați pe baza **standardelor academice și profesionale minime** și au acces **regulat** la oportunități de dezvoltare profesională.	Relevanța formării publice este consolidată prin legături **formale** dintre **majoritatea** unităților de formare, industrie și instituții de cercetare, ceea ce duce la o colaborare **semnificativă** într-o **gamă largă** de domenii; Șefii și instructorii sunt recrutați pe baza **standardelor academice și profesionale minime** și au acces **regulat** la **diverse** oportunități de dezvoltare profesională, inclusiv **atașări în industrie** pentru instructori.

Dimensiunea Funcțională 3: Livrarea serviciilor				
Obiectiv	**Nivel de dezvoltare**			
	Latent	**Emergent**	**Consolidat**	**Avansat**
G9: Consolidarea responsabilității bazate pe dovezi cu privire la rezultate	**Nu există cerințe specifice** de colectare și raportare a datelor, însă furnizorii de formare păstrează **propriile baze de date**; Guvernul **nu desfășoară sau sponsorizează** sondaje sau evaluări de impact legate de competențe și **rareori** utilizează datele pentru a monitoriza și a îmbunătăți performanța sistemului.	Furnizorii de formare colectează și raportează date **administrative** și există lacune **semnificative** în raportarea furnizorilor non-guvernamentali; **Unii** furnizori publici elaborează rapoarte anuale, iar guvernul sponsorizează sau efectuează sondaje legate de competențe **ocazional**; Guvernul **nu consolidează datele** într-o bază de date la nivel de sistem și utilizează **în mare parte date administrative** pentru monitorizarea și îmbunătățirea performanțelor sistemului; Guvernul publică informații privind rezultatele finale ale absolvenților pe piața forței de muncă pentru **unele** programe de formare.	Furnizorii de formare colectează și raportează date **administrative și alte** date (de exemplu, statistici privind locurile de muncă, câștigurile absolvenților) și există **unele** lacune în raportarea furnizorilor non-guvernamentali; **Majoritatea** furnizorilor publici emit rapoarte anuale interne, iar guvernul sponsorizează în mod obișnuit sondaje legate de competențe; Guvernul consolidează datele într-o **bază de date la nivel de sistem** și utilizează **datele administrative** și informațiile din **sondaje** pentru a monitoriza și îmbunătăți performanța sistemului; Guvernul publică informații despre rezultatele finale ale absolvenților pe piața forței de muncă pentru **numeroase** programe de formare.	Furnizorii de formare colectează și raportează date **administrative și alte** date (de exemplu, statistici privind locurile de muncă, veniturile absolvenților) și există **puține** lacune în raportarea furnizorilor non-guvernamentali; **Majoritatea** furnizorilor publici emit rapoarte anuale **disponibile publicului**, iar guvernul sponsorizează sau efectuează sondaje și evaluări de impact legate de competențe în mod **regulat**; Guvernul consolidează datele într-o **bază de date la nivel de sistem** și utilizează **datele administrative**, informațiile din **sondaje** și **evaluările de impact** pentru a monitoriza și a îmbunătăți performanța sistemului; Guvernul publică **online** informații despre rezultatele finale ale absolvenților de pe piața forței de muncă pentru **majoritatea** programelor de formare.

Anexa 4: Bibliografie și Surse de Informare

Bibliografie.

Achimescu, V., M. Balica, et al. 2010. *Anchetă privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii.* Observator pentru Dezvoltarea Învățării Permanente (ODIP), București

Balica, M. 2016. *Raportul de Țară pentru România, actualizarea din 2016 a Inventarului European privind validarea învățării non-formale și informale*, CEDEFOP. (www.cedefop.europa.eu/files/2016_validate_ro.pdf)

CEDEFOP. 2016. *Skills Panorama: Romania: Mismatch priority occupations* (http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highligths/romania-mismatch-priority-occupations)

CEDEFOP Lucrare de cercetare 2017. *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews – 2016 update*

(http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545)

(http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5561)

Confederația Patronală CONCORDIA, Prezentare Generală 2017, http://www.confederatia-concordia.ro/en/home-page/
Comisia Europeană. 2015. *Monitorul Educației și Formării 2015, România*

Comisia Europeană. 2016. *Monitorul Educației și Formării 2016, România* (https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-ro_en.pdf)

Comisia Europeană. Progress to Europe 2020 targets – overview table (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/2020-targets-overview-table_en.pdf)

Comisia Europeană. 2017. *Document de lucru al serviciilor Comisiei, Raport de Țară România 2017.*

Fartusnic, C. 2014. *Finanțarea sistemului de învățământ preuniversitar pe baza standardelor de cost: o evaluare curentă din perspectiva echității/.* UNICEF România, București (https://www.unicef.org/romania/Studiu.ISE.eng.pdf)

Guvernul României. 2015. Hotărârea nr. 26/2015 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării Științifice și Ordinul nr. 4456/2015 privind aprobarea Cadrului general de organizare și funcționare a structurilor parteneriale consultative pentru învățământul profesional și tehnic

Guvernul României. 2017. Programul Național de Reformă din România. București

Guvernul României. 2014. Strategia Națională de CDI 2014-2020. București (https://www.edu.ro/sncdi2014-2020)

Guvernul României. 2014. *Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020* (http://www.minind.ro/PROPUNERI_LEGISLATIVE/2014/SNC_2014_2020.pdf)

Guvernul României. 2009. *Legea nr. 268/2009 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială*
Guvernul României. 2000. *Legea nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților*
Guvernul României. 2011. *Legea nr 62/2011 privind Dialogul Social* (actualizată în 2012 și republicată)
Guvernul României. 2003. *Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii* (actualizată în 2016)
Guvernul României. 2016. *Strategia ÎPT pentru 2016-2020*
Guvernul României. 2006. *Legea nr 87/2006 privind Asigurarea Calității în Învățământ și metodologia conexă*

Guvernul României. 2016. Hotărârea nr. 136/2016 privind determinarea costului standard per elev pentru anul școlar 2017-2018
Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale. 2013. *Analiza socio-economică în perspectiva dezvoltării rurale 2014-2020.* România (http://www.madr.ro/docs/dezvoltare-rurala/programare-2014-2020/analiza-dezvoltarii-rurale-agricultura-iulie-2013.pdf)
Ministerul Educației Naționale. 2011. *Ordinul Ministrului nr. 5547/2011 privind aprobarea Regulamentului de inspecție a unităților de învățământ preuniversitar.* România
Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene, Comunicare cu privire la Instrumentele Structurale, 2017, http://www.fonduri-ue.ro/posdru-2007
Musset, P. 2014. *OECD Review of Vocational Education and Training: A Skills beyond School Commentary on Romania.* OECD

Institutul Național de Statistică. *Arhiva Comunicatelor de Presă, 2015-2017* (http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/comert_ext/a15/ce12r15.pdf)
Novel Research și Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS). 2013. *Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă* Studiu realizat în baza proiectului de cercetare-dezvoltare nr. 3/21.11.2013 împreună cu Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV). București
Parlamentul României. 2011. *Legea Educației nr. 1/2011* (cu modificări și actualizări). București
Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană. Prezentare generală http://rumaenien.ahk.de/ro/
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). Informații Generale. (http://www.anofm.ro/membrii-consiliului-de-administratie)
Fundația Soros. 2012. "*Situația romilor în România, 2011. Între incluziune socială și migrație.*" Sondaj efectuat ca parte a Proiectului "EU INCLUSIVE Transferul de date și schimbul de bune practici cu privire la incluziunea populației de etnie romă dintre România, Bulgaria, Italia și Spania". București.
Oficiul Statistic al Uniunii Europene (EUROSTAT). 2017. *Participarea adulților la procesul de învățare*, (http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1)
Oficiul Statistic al Uniunii Europene (EUROSTAT). 2017. *Statistici cu privire la tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare*: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
Oficiul Statistic al Uniunii Europene (EUROSTAT). 2016. Comunicat de presă 210/2016, *Weight of economic activities:*http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7715718/2-27102016-AP-EN.pdf/b6dafc70-0390-42f7-8dd2-11ed12e430f8

The Atlas of Economic Complexity. 2014. World data - Romania, 2014 (http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree_map/net_export/rou/all/show/2014/)
Vasile, V. și A.M. Dobre. 2015. *Prezentare Generală a evoluției demografice în România*. Revista Română de Statistică nr. 4 / 2015
Banca Mondială. 2013. *Europe 2020 Romania: Evidence-based Policies for Productivity, Employment, and Skills Enhancement.* Washington D.C.: World Bank
Banca Mondială, 2014, *Living long, staying active and strong: Promotion of Active Ageing in Romania,* Report of Human Development Network, Europe and Central Asia Region. Washington D.C: World Bank

World Bank. 2017. *Romania, Country Context* https://www.worldbank.org/en/country/romania/overview

Lista Surselor de Informare

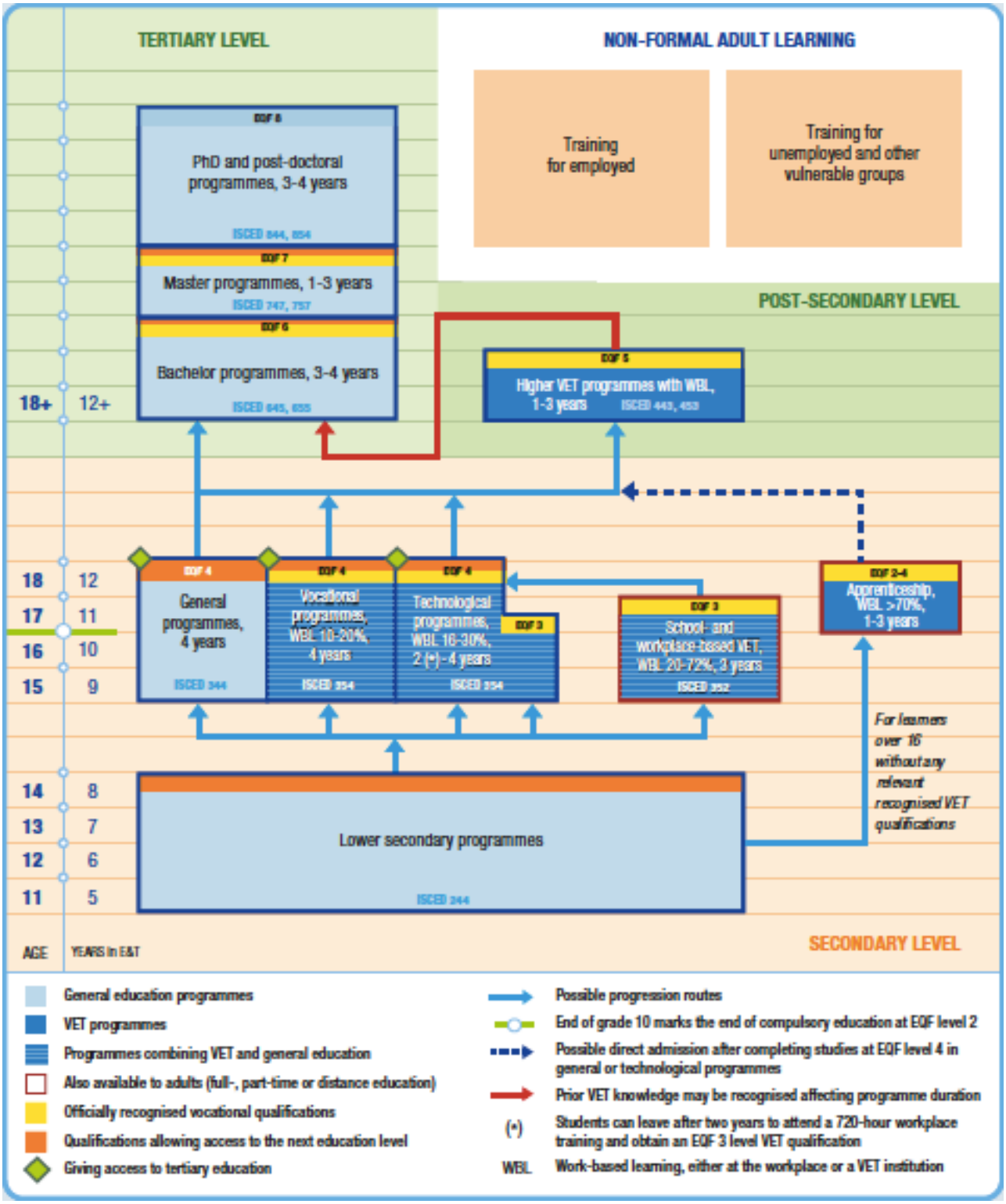
Categorii cheie	Instituție	Numele și poziția persoanei intervievate
Ministere	1. Ministerul Educației Naționale	Valentin Popescu, Director, Departamentul de Management Strategic și Politici Publice
	2. Ministerul Educației Naționale	Gabriela Drăgan, Inspector General, Direcția Generală Evaluare și Monitorizare Învățământ Preuniversitar
	3. Ministerul Muncii și Justiției Sociale	Tania Grigore, Director, Departament Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Administrația prezidențiala	4. Departamentul pentru Educație și Cercetare	Ligia Deca, Consilier de Stat
Agenții Naționale	5. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Iulia Carcei, Secretar General
	6. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Nela Plugarescu, Inspector Superior, Analiza Pieței Muncii, Programe de Ocupare și de Formare Profesională a Forței de Muncă
	7. Autoritatea Națională pentru Calificări	Tiberiu Dobrescu, Președinte
	8. Autoritatea Națională pentru Calificări	Nicolae Postavaru, Vice-președinte
	9. ARACIP – Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar	Serban Iosifescu, Președinte
	10. Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor	Mirela Androne, Consilier
	11. Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială	Ileta Tarliman, secretariatul tehnic al comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională
	12. Agenția Națională a Funcționarilor Publici	Cristian Vasile Bitea, Vice-președinte
	13. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic	Zoica Vladut, Director adjunct
Furnizori de formare	14. KCMC – (Romano ButiQ & Mesteshukar ButiQ	Khalid Inayeh, Director
	15. Centrul de resurse și formare în profesiuni sociale PROVocatie	Georgeta Jurcan, Președinte
	16. Romarketing	Sorina Bradea, Antreprenor
Organizații din industrie	17. Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană	Anca Hociota, Manager
Reprezentanți angajatori	18. Confederația Națională Sindicală Cartel ALF8	Petru Dandea, Vice-președinte
Cadre universitare	19.Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca	Mircea Miclea, Profesor și Psiholog

Categorii cheie	Instituție	Numele și poziția persoanei intervievate
Institute	20. Institutul de Științe ale Educației	Ciprian Fartusnic, Director General
	21. Institutul Național de Cercetare Științifică in domeniul Muncii și Protecției Sociale	Catalin Ghinararu, Secretar Științific
Organisme Utilități Publice	22. Comitetul Sectorial "Activități Financiare, Bancare, de Asigurări"	Vasile Secares, Președinte
	23. Comitetul Sectorial "Activități Financiare, Bancare, de Asigurări"	Octavia Moise, Consilier
ONG-uri	24. Asociația Patronală a Furnizorilor de Formare Profesională din România	Steluta Racolta, Președinte

Anexa 5: Scoruri SABER-WfD

		Obiectiv		Acțiune		Subiect	
Dimensiunea 1	2.8	G1	3.0	Oferă promovare susținută pentru DFM la nivelul de conducere	3.0	G1_T1	3.0
						G1_T2	3.0
		G2	2.4	Stabilește claritatea cererii de competențe și a zonelor de constrângere critică	3.0	G2_T1	3.0
						G2_T2	3.0
				Implică angajatorii în stabilirea priorităților DFM și în îmbunătățirea competențelor pentru lucrători	2.0	G2_T3	3.0
						G2_T4	2.0
						G2_T5	1.0
		G3	3.0	Formalizează rolurile cheie DFM pentru acțiuni coordonate referitoare la prioritățile strategice	3.0	G3_T1	3.0
						G3_T2	3.0
						G3_T3	3.0
Dimensiunea 2	2.6	G4	2.0	Furnizează finanțare stabilă pentru programe eficiente în învățământul și formarea profesională inițială, continuă și orientată	2.3	G4_T1	info
						G4_T2	2.0
						G4_T3	2.0
						G4_T4	3.0
				Monitorizează și îmbunătățește echitatea în finanțarea formării	1.3	G4_T5_IVET	1.0
						G4_T5_CVET	1.0.
						G4_T5_ALMP	2.0
				Facilitează parteneriatele susținute între instituțiile de formare și angajatori	3.0	G4_T6	3.0
		G5	2.9	Extinde domeniul de aplicare al standardelor de competență ca bază pentru dezvoltarea cadrelor pentru calificări	3.0	G5_T1	3.0
						G5_T2	3.0
				Stabilește protocoale pentru asigurarea credibilității testării și certificării competențelor	3.0	G5_T3	3.0
						G5_T4	3.0
						G5_T5	3.0
				Dezvoltă și aplică standardele de acreditare pentru menținerea calității ofertei de formare	2.6	G5_T6	Info
						G5_T7	2.5
						G5_T8	3.5
						G5_T9	2.0
		G6	3.0	Promovează progresul educațional și permeabilitatea prin rute multiple, inclusiv pentru elevii din ÎPT	3.0	G6_T1	3.0
						G6_T2	3.0
				Întărește sistemul pentru certificarea și recunoașterea competențelor	3.0	G6_T3	4.0
						G6_T4	2.0
				Îmbunătățește serviciile de asistență pentru dobândirea competențelor de către lucrători, solicitanții de locuri de muncă și persoanele dezavantajate	3.0	G6_T5	3.0
						G6_T6	3.0
Dimensiunea 3	2.4	G7	2.5	Încurajează și reglementează furnizarea de formare de către instituții non-guvernamentale	2.4	G7_T1	3.0
						G7_T2	2.0
						G7_T3	3.0
						G7_T4	1.5
				Combină stimulentele și autonomia în gestionarea instituțiilor publice de formare	2.7	G7_T5	2.0
						G7_T6	3.0
						G7_T7	3.0
		G8	2.3	Integrează industria și resursele experților în proiectarea și furnizarea programelor publice de formare	3.0	G8_T1	3.0
						G8_T2	3.0
						G8_T3	3.0
						G8_T4	1.0
				Recrutează și sprijină administratorii și instructorii pentru a îmbunătăți relevanța pe piață a programelor publice de formare	2.0	G8_T5	2.0
						G8_T6	2.0
		G9	2.3	Extinde disponibilitatea și utilizarea datelor relevante pentru politici, pentru concentrarea atenției furnizorilor asupra rezultatelor finale, eficienței și inovării în formare	3.0	G9_T1	2.0
						G9_T2	3.0
						G9_T3	2.0

Anexa 6: ÎPT în sistemul de învățământ și formare din România



Sursă: CEDEFOP și ReferNet Romania (CEDEFOP, Spotlight on VET Romania/ Sinteză privind Învățământul Profesional și Tehnic în România, 2016)

Autori și Mulțumiri

Acest raport este produsul colaborării dintre experții locali Elisabeta Mitroi, cercetător principal și Mikaela Kets, analist cercetare și personalul Băncii Mondiale, și anume Mariana Doina Moarcaș, specialist senior în educație, Alina Sava, specialist în educație (sectorul global educație în cadrul Biroului din România) și Viviana V. Roseth, expert (Unitatea de informații și implicare la nivel global, de la sediul central). Elisabeta Mitroi și Mikaela Kets au colectat datele utilizând instrumentul de colectare a datelor SABER-WfD și au elaborat proiectele inițiale ale raportului; echipa Băncii a ghidat implementarea evaluării, a realizat asigurarea calității și a contribuit în mod substanțial la recenzia finală. Acest raport a beneficiat de sugestii și feedback oferite de Anna Olefir, specialist în educație, Koji Miyamoto, economist senior și Margo A. Hoftijzer, economist senior.

Echipa de cercetare mulțumește pentru sprijinul acordat tuturor celor care au contribuit la acest raport și la constatările sale, printre care cei care au oferit informații, respondenții la sondaje, participanții la diferite ateliere de consultare, precum și Alexandriei Valerio, liderul echipei SABER-DFM de la sediul central al BM până în iunie 2016, și lui Koji Miyamoto, liderul echipei la finalizarea acestui raport.

www.worldbank.org/education/saber

Abordarea sistemică pentru rezultate mai bune în educație (SABER) oferă date comparative și informații despre politicile și instituțiile din educație, în scopul de a ajuta țările să-și consolideze sistemele de educație în mod sistematic. SABER evaluează calitatea politicilor educaționale prin comparație cu standardele globale bazate pe dovezi, utilizând noi instrumente de diagnosticare și date detaliate privind politicile. Rapoartele de țară SABER oferă tuturor părților cu interes în rezultatele educaționale - de la administratori, cadre didactice și părinți la factori de decizie și oameni de afaceri - un instantaneu obiectiv și accesibil care arată cât de bine politicile sistemului de învățământ din țara respectivă sunt orientate către garantarea faptului că tinerii și copiii învață.

Acest raport se concentrează în mod special pe politicile din domeniul dezvoltării forței de muncă.

Această lucrare este realizată de angajații Băncii Mondiale cu ajutorul unor contribuții externe. Constatările, interpretările și concluziile exprimate în această lucrare nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Băncii Mondiale, ale Consiliului Directorilor Executivi sau ale guvernelor pe care le reprezintă. Banca Mondială nu garantează acuratețea datelor incluse în această lucrare. Limitele, culorile, denumirile și alte informații afișate pe orice hartă din această lucrare nu implică nici o opinie a Băncii Mondiale cu privire la statutul juridic al oricărui teritoriu sau la aprobarea sau acceptarea acestor limite.

WORLD BANK GROUP