

BUNA GUVERNANȚĂ PE MAI MULTE NIVELURI A ÎPT ÎN MOLDOVA

Raport de evaluare

**Sumar executiv, concluzii și recomandări,
anexe selectate**

PREFAȚĂ

Evaluarea eficacității sistemului ÎPT din Moldova, realizată prin aplicarea abordării ETF privind buna guvernare pe mai multe niveluri a ÎPT, se bazează pe analiza măsurilor instituționale ale sistemului ÎPT din țară, focusându-se pe domeniile cheie ale ÎPT de bună guvernare și finanțare pe mai multe niveluri. Modul de implementare a instrumentelor metodologice ale ETF în efectuarea unei analize a sistemului ÎPT din țară, studiind metodele și performanțele sale instituționale, a fost discutat și convenit cu părțile interesate la nivel înalt din Republica Moldova în cadrul unui atelier de lucru desfășurat în februarie 2020.

Trebuie menționat faptul că, din cauza restricțiilor provocate de situația de criză COVID19, nu a fost posibilă efectuarea acestei analize în modul dorit. Necătând la acest fapt, raportul dat oferă o bază solidă de dovezi, ce poate fi utilizată de factorii de decizie pentru luarea unor decizii corespunzătoare.

Pentru evaluare, s-a luat următoarea ipoteză: **"Sistemul ÎPT și politicile de calificare în perspectiva ÎPV, sunt puse în aplicare printr-o modalitate [guvernare] care ar putea fi mai eficace și eficientă prin revizuirea segmentelor-cheie ale măsurilor instituționale actuale, abordând performanța părților interesate și utilizând practici legale și fiscale (de alocare de fonduri, finanțare și bugetare) pentru efectuarea schimbărilor în sistem"**. Această ipoteză a fost testată în cadrul analizei și a fost în mare parte confirmată.

Versiunea în limba engleză a raportului de analiză este formată din patru părți.

Aceasta este **Partea 1**, care prezintă o imagine de ansamblu asupra educației și ÎPT în Moldova, cadrul de politici ÎPT (inclusiv evaluarea relevanței și credibilității) și cadrul legal; explică contextul, obiectivele și metodologia studiului, precum și oferă principalele constatări legate de măsurile instituționale ale sistemului ÎPT, care se bazează pe o cercetare documentară amănunțită și interviuri realizate cu părțile interesate cheie. În această parte este inclus, de asemenea, un scurt rezumat al autoevaluării părților interesate naționale cu privire la funcțiile de guvernare și mecanismele de coordonare ale competențelor de bază din ÎPT.

Partea 2 descrie constatările referitoare la finanțarea ÎPT, o serie de practici ÎPT, cum ar fi identificarea și definirea rezultatelor învățării și a conținutului educației (CNC, standarde și curricula), planificarea ÎPT, monitorizarea și evaluarea, planificarea strategică, parteneriatul social, învățarea la locul de muncă și învățământul dual, studiile de trasabilitate, învățarea pe tot parcursul vieții și asigurarea calității, precum și experiențele regionale/locale.

Partea 3 conține concluziile și recomandările bazate pe analiza constatărilor prezentate în primele două părți ale raportului.

Partea 4 cuprinde bibliografia și un pachet de anexe. Acestea din urmă includ atât informații metodologice, cât și tehnice.

În această versiune în limba română sunt incluse Rezumatul, concluziile și recomandările, precum și anexele selectate.

CUPRINS

ABREVIERI	4
SUMAR EXECUTIV	7
1. INTRODUCEREA ȘI SUMARUL RECOMANDĂRILOR	16
2. CONCLUZII	22
3. RECOMANDĂRI	33
3.1. Crearea unui sistem de elaborare a politicilor bazat pe parteneriat social	33
3.2. Raționalizarea cadrului instituțional privind guvernanta IPT	43
3.3. Optimizarea rețelei furnizorilor IPT	50
3.4. Creșterea eficacității practicilor IPT	60
3.5. Creșterea finanțării IPT și optimizarea schemei de finanțare IPT	61
3.6. Îmbunătățirea legislației IPT	63
3.7. Optimizarea Sprijinului Internațional	63
3.8. Recomandări însoțitoare	65
ANEXA 1. PRACTICI UE ȘI INTERNAȚIONALE	67
1. State membre ale UE	67
2. State non-membre	75
ANEXA 2. LISTA ORIENTATIVĂ A CRITERIILOR DE SELECTARE A INSTITUȚIILOR IPT ÎN VEDEREA REORGANIZĂRII (FUZIUNE SAU ÎNCHIDERE)	77
ANEXA 3. LISTA ORIENTATIVĂ A FUNCȚIILOR DIRECTORULUI INSTITUȚIEI PUBLICE DE ARTĂ	80

ABREVIERI

AAVÎ	Activitate Agricolă de Valoare Înaltă
AC	Asigurarea Calității
ADA	Agenția Austriacă Pentru Dezvoltare
ANACEC	Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare
ANCEFP	Agenția Națională pentru Calificări și Educație și Formare Profesională
ANEFP	Agenția Națională pentru Educație și Formare Profesională
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ASOO	Agenția pentru ÎPT și Educația Adulților
BM	Banca Mondială
BNS	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova
CA	Consiliul de Administrație
CCI	Camera de Industrie și Comerț
CE	Centru de Excelență
CEC	Cadrul European al Calificărilor
CEDA	Centrul de Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri
CEF	Comisiile pentru Educație și Formare
CIDDC	Centrul de Informare și Documentare privind Drepturile Copilului
CIEFTP	Centrul Internațional pentru Educație și Formare Tehnică și Profesională
CIM	Centrul Instructiv Metodic
CIMR	Cabinetul Instructiv Metodic Republican
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNCÎPT	Consiliul Național de Coordonare a ÎPT
CNEFPT	Centrul Național pentru Educație și Formare Profesională și Tehnică
CNEÎPT	Consiliul Național al Elevilor în ÎPT
CNNC	Comisia Națională pentru Negocieri Colective
CNP	Consiliul Național al Profesorilor
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor
CP	Consiliul Profesorilor
CRDÎP	Centrul Republican pentru Dezvoltarea ÎPT
CNDÎPT	Centrul Național de Dezvoltare a ÎPT
CS	Comitete Sectoriale
CSC	Comitet Sectorial pentru Competențe
DEMP	Departamentul de Educație și Politici de Migrație
DevRAM	Dezvoltarea Zonelor Rurale în Republica Moldova

DGE	Direcția Generală Educație
DOFMRI	Direcția Ocuparea Forței de Muncă și Relații Industriale
EFC	Educație și Formare Continuă
EFP - C	Educație și Formare Profesională Continuă
EFP-I	Educație și Formare Profesională Inițială
EKKA	Agenția de Asigurare a Calității în Învățământul Superior și Profesional
EPF	Educație și Formare Profesională
ETF	Fundația Europeană de Formare
FECC	Finanțe pentru Educație, Cultură și Cercetare
FSE	Fondul Social European
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ICD	Instrument de Colectare a Datelor
ÎPT	Instituții de Învățământ Profesional Tehnic
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
IȘE	Institutul de Științe ale Educației
ÎLM	Învățare la locul de muncă
ÎMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
ÎPV	Învățare pe tot Parcursul Vieții
ÎPV	Învățare pe tot Parcursul Vieții
LED	Servicii de Dezvoltare din Liechtenstein
LM	Piața Muncii
M&E	Monitorizare și Evaluare
MADRM	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAIA	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare
MAS	Ministerul Afacerilor Sociale
MDL	Leu Moldovenesc
ME	Ministerul Educației
MEC	Ministerul Educației și Culturii
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MECC	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
MEFP	Ministerul Educației și Formării Profesionale
MEI	Ministerul Economiei și Infrastructurii
MEN	Ministerul Educației Naționale
MES	Ministerul Educației și Științei
MEST	Ministerul Educației, Științei și Tehnologiei
METS	Ministerul Educației, Tineretului și Sportului

MF	Ministerul Finanțelor
MÎSCI	Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării
MM	Ministerul Muncii
MMAS	Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale
MMFM	Ministerul Muncii și a Forței de Muncă
MMMSC	Ministerul Muncii, Migrației și Securității Sociale
MSE	Ministerul Științei și Educației
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Politicii Sociale
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
ONG	Organizație Neguvernamentală
OPM	Observatorul Pieței Muncii
OSC	Organizația Societății Civile
PA	Plan de Acțiune
PA	Preaderare
PAME	Analiză, Monitorizare și Evaluare a Politicilor
PDS	Plan de Dezvoltare Strategică
RM	Republica Moldova
RU	Resurse Umane
SC	Standard de Calificare
SEPA	Sistemul Estonian de Prognoză a Abilităților
SIME	Sistemul Informațional de Management al Educației
SNC	Sistem Național de Calificare
SO	Standard Ocupațional
SOLAS	Serviciu de Educație și Formare Ulterioară
SPSOFM	Serviciu Public de Stat Pentru Ocuparea Forței de Muncă
TI	Tehnologii Informaționale
TIC	Tehnologia Informației și a Comunicațiilor
TR	Termeni de Referință
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură
USAID	Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională
VÎNFI	Validarea Învățării Non-Formale și Informale

SUMAR EXECUTIV

Buna guvernanta pe mai multe niveluri a IPT este un model de gestionare a procesului de elaborare a politicilor IPT bazat pe actiuni coordonate pentru a implica in mod eficient partile interesate din sectorul public si privat IPT la toate nivelurile posibile (international, national, sectorial, regional/local, furnizor) pentru stabilirea, punerea in aplicare, monitorizarea si revizuirea obiectivelor. Buna guvernanta pe mai multe niveluri in IPT urmareste sa consolideze interactiunea si participarea acestor parti interesate, imbunatatind in acelasi timp relevanta, responsabilitatea, transparenta, coerența, eficienta și eficacitatea politicilor IPT.

Fundația Europeană de Formare (ETF) a dezvoltat un *set de instrumente de guvernanta a IPT* care ar trebui adaptat la realitatea și nevoile unei țări, cu accent pe următoarele componente:

- Metoda de dezvoltare a viziunii;
- Evaluarea măsurilor instituționale;
- Costuri, bugete, alocare de finanțe și finanțare;
- Rolul partenerilor sociali care leagă Politica IPT de nevoile pieței forței de muncă;
- Guvernanta teritorială (dimensiunea guvernantei subnaționale);
- Monitorizarea și evaluarea progreselor înregistrate în guvernanta IPT pe mai multe niveluri.

În plus, ETF definește *Măsurile Instituționale* drept organizarea de politici, reguli, norme și valori de care țările dispun pentru a legifera, planifica și gestiona realizarea dezvoltării, statul de drept, măsurarea schimbării, și alte astfel de funcții de stat; și sugerează că *Analiza Măsurilor Instituționale* urmărește să asigure că politicile definite (strategii, regulamente, legi, etc.) sunt susținute de capacitățile adecvate pentru a le face realiste. Aceasta include resursele umane și măsurile organizatorice, dar și resursele financiare care vor face acest lucru posibil.

În 2019, Ministrul Educației, Culturii și Cercetării (MECC) al Republicii Moldova a solicitat în mod oficial ca ETF să sprijine implementarea abordării de guvernanta pe mai multe niveluri pentru evaluarea sistemului IPT din Moldova în contextul ultimei etape a implementării Strategiei IPT din Moldova.

În acest context, s-a convenit ca setul de instrumente de guvernanta a IPT al ETF să fie utilizat pentru o analiză personalizată a sistemului de IPT în Moldova, și în cadrul atelierului de lucru "*Lansarea dezbaterilor privind buna guvernanta pe mai multe niveluri a IPT și abilităților în Republica Moldova*", organizat de către ETF în cooperare cu MECC (18 februarie 2020), au fost împărtășite principalele opinii, ambiții, așteptări și alte aspecte-cheie de politică pentru punerea în aplicare a abordărilor metodologice și analiza bunei guvernante pe mai multe niveluri a IPT și abilități de către părțile interesate de nivel înalt și alți actori - cheie și ETF.

Acest raport, care constă din patru părți¹, prezintă:

- Rezultatele analizei și evaluării **măsurilor instituționale** în sistemul IPT din Moldova, care s-a bazat pe abordarea ETF privind buna guvernanta pe mai multe niveluri a IPT (și setul de instrumente), adaptată la contextul local, luând în considerare recomandările făcute și acordurile cu părțile interesate la nivel național. Structura, sarcinile și responsabilitățile, capacitățile instituționale și ale resurselor umane, subordonarea și responsabilitatea, performanța, finanțarea

¹ Pentru a afla mai multe despre conținutul fiecărei părți a acestui raport, consultați prefața.

și alte aspecte ale tuturor structurilor cheie din ÎPT și legăturile dintre acestea sunt identificate și descrise;

- Sumarul rezultatelor autoevaluării **părților interesate la nivel național** privind funcțiile de guvernare și mecanismele de coordonare a competențelor ÎPT de bază, realizate cu utilizarea inventarului de guvernare în ÎPT al ETF - instrumentul de colectare a datelor (ICD);
- Analiza proceselor de activitate (inclusiv a proceselor de luare a deciziilor) în astfel de **practici ÎPT**, cum ar fi: identificarea nevoilor de competențe și definirea conținutului ÎPT, inclusiv CNC, standarde și curricula; planificarea anuală a înmatriculării (comanda de stat); monitorizarea și evaluarea; planificarea strategică, parteneriatul social, învățarea la locul de muncă și învățământul dual, studiile de trasabilitate, învățarea pe tot parcursul vieții, precum și asigurarea calității;
- Analiza **alocării de fonduri și finanțării ÎPT** actual: mecanisme, roluri, eficiență;
- **Concluzii** bazate atât pe constatările studiului implementat, însoțite de rezultatele analizei efectuate de către experți, cât și pe generalizarea declarațiilor făcute de actorii cheie ai sistemului ÎPT;
- **Recomandări** referitoare la cele mai problematice aspecte ale ÎPT și care acoperă, de asemenea, multe alte domenii în care îmbunătățirile par deosebit de urgente.

* * *

În cadrul analizei au fost luate în considerare următoarele tipuri de mecanisme de coordonare: orientate spre legislativ – normativ; orientate spre consiliere instituționalizată în materie de politici; orientate spre parteneriate public-private; orientate spre crearea de cunoștințe.

În consecință, au fost abordate următoarele:

- Documente de **politică și strategie** naționale și sectoriale (legate de ÎPT) în ceea ce privește viziunea ÎPT, scopurile și obiectivele sale de dezvoltare;
- Principalele **acte juridice legate de ÎPT** (legi, legi secundare, reglementări etc.) pentru identificarea **proceselor de activitate** stabilite și a **raporturilor juridice** dintre organismele implicate în guvernarea ÎPT;
- **Actori cheie din domeniul ÎPT** la nivel național și sectorial, **implicați direct sau indirect în guvernarea ÎPT**.

Pe baza studiului inițial implementat în faza incipientă a proiectului, precum și luând în considerare recomandările atelierului de lansare, în această analiză au fost vizați următorii actori din domeniul ÎPT:

- A. Organisme Guvernamentale:** Ministerul Educației, Culturii și Cercetării; Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (MSMPS); Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului (MADRM); Ministerul Finanțelor (MF).
- B. Instituții Publice:** Centrul Republican de Dezvoltare a ÎPT; Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare; Cabinetul Instructiv - Metodic Republican din cadrul MSMPS; Observatorul Pieței Forței de Muncă; Centrul Metodic pentru Învățământ din cadrul MADRM; centre de excelență, colegii și școli profesionale.
- C. Consilii și Comitete:** Consiliul Economic pe lângă Prim-ministrul RM; Consiliul Național de coordonare a ÎPT; Consiliul Național pentru Calificări; Consiliul Național al elevilor din ÎPT; Comitetele Sectoriale pentru ÎPT.
- D. Partenerii Sociali și Organizațiile Societății Civile:** Camera de Comerț și Industrie; Confederația Națională a Patronatelor; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii;

Confederația Națională Sindicală din Moldova; unele companii private individuale.

E. Partenerii de dezvoltare (și / sau proiectele acestora): Serviciul de Dezvoltare din Liechtenstein; Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri; Agenția Austriacă de Dezvoltare; Banca Mondială în Moldova; USAID; Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare; GIZ; Centrul Educațional Pro Didactica.

Analiza a fost pusă în aplicare printr-un amestec de cercetare de birou și de muncă pe teren. Cercetarea de birou a fost axată pe analiza aprofundată a legislației naționale, a documentelor de politici și strategii, a actelor juridice care definesc sfera autorităților și funcțiile a numeroase organisme implicate direct sau indirect în guvernarea ÎPT, a regulilor și procedurilor privind diferite practici ÎPT. De asemenea, a fost procesat un anumit domeniu de date statistice privind sistemul de învățământ din Republica Moldova și, în special, ÎPT.

Lucrările de teren, din cauza restricțiilor cauzate de criza COVID19, s-au desfășurat la distanță, cu utilizarea mijloacelor electronice de comunicare. În total, au fost oferite 38 de interviuri individuale și două interviuri de grup. În total, aproximativ 40 de organizații și / sau unități ale acestora au fost luate în considerare pentru această analiză.

* * *

Principalul document de politică sectorială, **Strategia de Dezvoltare a ÎPT pentru perioada 2013-2020**, a definit obiectivul general ca: *“Modernizarea și eficientizarea ÎPT în vederea creșterii competitivității economiei naționale prin pregătirea forței de muncă competente și calificate, în corespundere cu cerințele actuale și viitoare ale pieței muncii”*; și a identificat șase obiective specifice: 1) Restructurarea ÎPT pe două niveluri – secundar și postsecundar și reconfigurarea rețelei de instituții pînă în 2017; 2) Asigurarea ÎPT bazat pe competențe și adaptarea acestuia la cerințele pieței muncii; 3) Creșterea calității ÎPT prin îmbunătățirea eficienței utilizării mijloacelor financiare și prin crearea și implementarea sistemului de asigurare a calității; 4) Furnizare științifică, culturală și metodologică a ÎPT, astfel încât toate programele sunt adaptate la CNC, pînă în 2020; 5) Creșterea calității cadrelor didactice și îmbunătățirea motivării acestora, astfel încât, pînă în 2020, întreg personalul didactic este instruit în conformitate cu CNC; 6) Creșterea atractivității și accesului la ÎPT.

Strategia de dezvoltare ÎPT oferă o analiză detaliată a provocărilor cu care se confruntă sectorul. *Printre altele*, acestea includ:

- slăbiciunea sistemului de asigurare a calității și a CNC în ÎPT;
- dificultăți în adaptarea calificărilor la nevoile reale ale pieței muncii, nerespectarea curriculei cu cerințele acesteia și ineficiența elaborării și publicării materialelor didactice și de învățare;
- necesitatea îmbunătățirii competențelor și capacităților profesorilor, managerilor și administratorilor ÎPT în conformitate cu standardele moderne;
- infrastructura învechită (clădiri, echipamente etc.) a sistemului ÎPT și ineficiența utilizării acestuia;
- gestionarea deficitară a alocării și administrării finanțelor;
- necesitatea de a consolida rolul partenerilor sociali, în special al mediului de afaceri și al societății civile în procesul de dezvoltare a politicilor ÎPT, de luare a deciziilor, de gestionare a politicilor și de furnizare a serviciilor;
- accesul limitat la tehnologiile informaționale și utilizarea necorespunzătoare a acestora în ÎPT.

În perioada 2013-2020, au fost înregistrate realizări considerabile în implementarea Strategiei ÎPT și dezvoltarea acestui sistem. Situația în multe grupuri de formare profesională a fost îmbunătățită, iar unele practici de formare profesională au fost consolidate. Cu toate acestea, niciuna dintre provocări nu a putut fi considerată depășită în totalitate sau în mod semnificativ, prin urmare, strategia a rămas

relevantă pe întreaga perioadă de valabilitate. În plus, multe dintre aceste provocări vor rămâne, cel mai probabil, pertinente și pentru următoarea perioadă pe termen mediu.

Credibilitatea politicii ÎPT a fost, de asemenea, asigurată în principal în ceea ce privește a) Istoricul implementării politicilor; b) Finanțarea politicilor; c) Capacitatea instituțională și asumarea responsabilității; și D) Baza analitică și calitatea datelor.

În prezent, o nouă Strategie Națională de Dezvoltare "Moldova 2030" este în curs de elaborare, iar strategia Educației 2030 care acoperă și sectorul ÎPT va fi derivată din aceasta. Prin urmare, perioada actuală selectată pentru această analiză pare extrem de benefică, iar opțiunile propuse pentru restructurarea guvernancei ÎPT și creșterea eficacității acestora pot fi oportune.

* * *

Sistemul ÎPT din Moldova are o structură complexă, cu implicarea a numeroși actori, atât publici, cât și non-publici. Există multe legături pe orizontală și verticală, inclusiv administrative și metodologice. Unele forme de cooperare între părțile interesate sunt formalizate și instituționalizate, în timp ce altele se bazează pe memorandumuri sau documente similare. Deși anumiți actori nestatali participă la guvernancea ÎPT, rolul lor este predominant consultativ, în timp ce autoritatea decizională aparține aproape exclusiv organismelor guvernamentale.

Sistemul ÎPT și guvernancea acestuia sunt centralizate la nivel național. Niciun organism regional sau local nu are sarcini în acest domeniu. Dimensiunea sectorială este limitată la comitetele sectoriale pentru formare profesională, formate din reprezentanți ai partenerilor sociali. Iarăși, aceste comitete au un rol consultativ în cadrul sectoarelor corespunzătoare ale economiei.

În Republica Moldova există 89 de instituții publice ÎPT. Ele sunt subordonate Ministerului Educației, Culturii și Cercetării (42 școli profesionale, 19 colegii, și 8 centre de excelență), Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (4 colegii și 1 centru de excelență), Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului (6 colegii și 2 centre de excelență), și Ministerul Afacerilor Interne (1 colegiu).

Astfel, ministerele de mai sus sunt direct responsabile pentru guvernarea ÎPT și raportează Biroului Primului Ministru. Ministerul Finanțelor participă la guvernancea ÎPT prin diferite procese de finanțare a instituțiilor ÎPT, în timp ce alte ministere de resort au relații indirecte cu guvernancea ÎPT, de exemplu prin participarea la elaborarea standardelor de calificare și modificarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și specialități.

Există o serie de structuri de sprijin în subordinea MECC, MSMPS și MADRM precum și diverse Consilii, dar nivelul de funcționalitate și eficacitate ale acestora este diferit. Structura cheie care ar trebui să asigure parteneriatul social în domeniul ÎPT, adică Consiliul Național de Coordonare ÎPT nu funcționează din 2017, în timp ce Centrul Republican pentru Dezvoltarea ÎPT duce lipsă de personal și este sub-finanțat și, de fapt, aproape nefuncțional. În același timp, Cabinetul Instructiv - Metodic Republican din cadrul MSMPS și Centrul Metodic pentru Învățământ din cadrul MADRM nu pot în mod eficient să își îndeplinească sarcinile primare, din cauza lipsei de personal și, de asemenea, pentru că sunt supraîncărcate cu alte sarcini ministeriale.

Există numeroase organizații sociale partenere, care sunt implicate în mod oficial în diferite procese ÎPT, în conformitate cu actele juridice corespunzătoare. Un număr mare de donatori acordă o asistență considerabilă dezvoltării sistemului ÎPT din Moldova, iar UE, cu sprijinul său bugetar, rămâne cel mai mare dintre ei. De asemenea, există multe OSC-uri care activează în sprijinirea îmbunătățirilor sistemului ÎPT.

Eficacitatea guvernărilor sistemului ÎPT este evaluată ca fiind medie; aceasta este lentă și nu poate garanta că ÎPT îndeplinește cerințele moderne ale pieței muncii. Există, de asemenea, o birocrație semnificativă. Principalele motive sunt instabilitatea politică care duce la frecvente schimbări de Guvern, ministere și alte instituții de stat; precum și lipsa de finanțare care rezultă în mare deficit de forță de muncă la nivel de ministere publice și structuri de sprijin. O altă problemă este faptul că sarcinile de guvernare ÎPT nu sunt distribuite în mod clar și corect între organismele corespunzătoare. În plus, există o lipsă evidentă de capacități de resurse umane pentru organizarea și implementarea eficientă a guvernărilor ÎPT. O altă deficiență importantă este absența unei structuri care să joace un rol intermediar între nivelul de elaborare a politicilor (Guvern, ministere), pe de o parte, și instituțiile ÎPT și alți actori (de exemplu, comitetele sectoriale, partenerii sociali, ONG-urile, donatorii și alți parteneri), pe de altă parte.

La nivel instituțional, eficacitatea managementului este, de asemenea, pusă la îndoială. În instituțiile ÎPT există patru organe de conducere, adică trei tipuri de consilii și directorul (*managerul executiv*). Repartizarea sarcinilor între cele două consilii nu se bazează într-adevăr pe principii clare, iar sfera funcțiilor fiecărui tip de consiliu diferă în funcție de tipurile de instituții. Toate cele trei tipuri de consilii sunt prezidate de director și nu par a fi organisme independente. Partenerii sociali au o reprezentare foarte limitată doar în unul din consilii.

Conform opiniilor multor părți interesate, există prea multe instituții ÎPT în țară, în comparație cu numărul de elevi și populația totală. Un număr mare de părți interesate și-au exprimat sprijinul pentru transferul colegiilor agricole în jurisdicția MECC, justificând acest lucru în special prin faptul că instituțiile agricole sunt oarecum izolate de întregul sistem de ÎPT, și, de asemenea, că nu există nici o instituție publică în sectorul agrar din țară, prin urmare, nu există angajatori publici pentru absolvenții acestor instituții. Unii dintre părțile interesate propun să transfere și instituțiile medicale ÎPT în subordinea MECC.

Centrele de Excelență reprezintă un nou tip de instituție ÎPT introdus în 2015 și desemnat să execute o serie de sarcini suplimentare în comparație cu alte instituții ÎPT. Cu toate acestea, în prezent, niciunul dintre CE nu este capabil să-și exercite rolul în conformitate cu statutul său și să-și îndeplinească toate funcțiile, din cauza lipsei de capacități umane, a deficiențelor manageriale, didactice și financiare. Un număr mare de donatori oferă asistență considerabilă CE, cu toate acestea, având în vedere misiunea actuală a CE, acestea au nevoie de mai mult timp, iar sprijinul trebuie să fie sistematic, provenind în principal din sistemul național, pentru a asigura durabilitatea. Multe sarcini care ar trebui să fie îndeplinite de o instituție ÎPT de nivel mediu (de exemplu, un Centru ÎPT) și de entități sectoriale sunt puse pe umerii CE, fapt care și-a dovedit deja eșecul.

O serie de organisme sunt responsabile în mod oficial de monitorizarea și evaluarea diferitelor aspecte (practici) ale ÎPT, precum și de funcționarea întregului sistem. Strategia de dezvoltare ÎPT 2013-2020 a definit un cadru de monitorizare și evaluare pentru nivelul de politici, în care Consiliul MECC, CNCÎPT, Comitetele sectoriale, Întreprinderile, precum și organizațiile societății civile și partenerii de dezvoltare ar trebui să fie implicați și să monitorizeze independent implementarea Strategiei. Acest lucru nu a devenit niciodată o realitate. La nivel instituțional, sistemul de monitorizare (intern) este stabilit în mod corespunzător, iar instituțiile ÎPT publică periodic rapoarte anuale de monitorizare. Evaluarea performanței este, de asemenea, planificată ca o acțiune obligatorie la sfârșitul fiecărei perioade de implementare a PDS a instituțiilor. În același timp, monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor lipsește cu desăvârșire. Deși instituțiile publice ÎPT transmit rapoarte anuale de activitate către MECC, nu se iau decizii administrative bazate, de exemplu, pe nivelul de performanță a Planului de Dezvoltare Strategică a instituțiilor.

Finanțarea ÎPT ca pondere în bugetul total de stat este în scădere lentă (de la 2,8% în 2018 la 2,1% în 2020), însă în sumă absolută este relativ stabilă (~1,1 miliarde MDL). Un nou mecanism de finanțare a ÎPT *per elev*, introdus în 2017, se bazează pe o metodologie de alocare rațională, echitabilă și transparentă, cu toate acestea, se aplică doar parțial: ratele sunt calculate, luând în considerare plafonul bugetar, dar nu pe baza costului real al formării pe categorii de calificări. Acest nou mecanism de finanțare prevede, de asemenea, un nivel considerabil de autonomie a instituțiilor în gestionarea mijloacelor financiare alocate. Cu toate acestea, există multe aspecte legate de capacitățile instituțiilor ÎPT de a activa în aceste noi condiții, ceea ce înseamnă un nivel ridicat de responsabilitate și necesită un anumit mod de gândire în afaceri. De asemenea, noul mecanism oferă instituțiilor ÎPT oportunități largi de activități suplimentare pentru generarea de venituri, care nu sunt utilizate în mare parte, uneori datorită profilului instituțiilor, dar mai des din cauza lipsei de capacități la managerii instituțiilor ÎPT și a motivației (morale și fiscale) de a iniția orice activitate antreprenorială.

Actele normative acoperă și reglementează aproape toate aspectele legate de funcționarea sistemului ÎPT, cu toate acestea, există multe probleme legate de legislație. Unele aspecte sunt slab reglementate, există acte juridice și documente normative care sunt ambigue sau se contrazic reciproc. În mai multe cazuri, implementarea practică a cerințelor actelor este complicată din numeroase motive, în special lipsa finanțării, capacități limitate ale resurselor umane etc.

Dimensiunea juridică a parteneriatului social în ÎPT pare să fie bine definită și există un Concept al platformei de dialog social în ÎPT care este construit pe 3 niveluri (național, sectorial și instituțional). Cu toate acestea, în practică, situația nu este prea încurajatoare. La nivel național, rolul de mediator între instituțiile ÎPT și piața muncii este atribuit CNCÎPT, care nu mai este funcțional din 2018. CRDÎP, care ar trebui să faciliteze relația dintre mediul economic național și sistemul ÎPT, este de fapt disfuncțional. La nivel sectorial, comitetele sectoriale pentru ÎPT sunt responsabile de parteneriatul social, dar eficacitatea acestora este încă departe de a fi satisfăcătoare. Nivelul instituțional, de asemenea, a eșuat în mare parte din cauza capacității insuficiente a CE de a-și îndeplini rolul de mediator între agenții economici locali și colegii/școli ÎPT.

Dintre cele 9 comitete sectoriale recent înființate pentru ÎPT, nu toate sunt încă formalizate, iar unele sunt încă inactive. Comitetele acționează în conformitate cu Legea privind comitetele sectoriale pentru formare profesională. CS nu reușesc întotdeauna să își execute corect funcțiile și să atingă obiectivele. Motivul principal este ocuparea membrilor cu locurile lor de muncă de bază și lipsa de timp pentru activitățile CS, și, probabil, o anumită lipsă de angajament. Alte probleme principale sunt lipsa fondurilor și a resurselor umane, inclusiv absența secretariatului tehnic, ceea ce duce în special la incapacitatea de a solicita și de a implementa proiecte finanțate de ONG-uri sau donatori. Opinia agregată (generalizată) a principalelor părți interesate cu privire la CS este că acestea nu sunt încă suficient de eficiente și nu au niciun impact considerabil.

În 2017, Guvernul a adoptat CNC din Moldova în baza cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale, având o structură similară cu CEC. MECC este autorizat să elaboreze și să aprobe metodologiile și procedurile necesare pentru aplicarea CNC. Toate procedurile legate de CNC sunt bine reglementate, iar rolurile diferiților jucători sunt clar definite. Cu toate acestea, există mai multe probleme în acest domeniu, legate în special de eficacitatea și eficiența următorului lanț: dezvoltarea standardelor ocupaționale – dezvoltarea standardelor de calificare – dezvoltarea, introducerea și implementarea curriculum-ului. Alte provocări în acest domeniu sunt: capacitățile limitate ale instituțiilor ÎPT de a adapta programele de învățământ sau de a crea de sine stătător noi cursuri/programe ÎPT; absența oricărei reglementări pentru acordarea și recunoașterea calificărilor parțiale; cerința acreditării programelor de educație non-formală, inclusiv a cursurilor pe termen scurt, care aproape de toate părțile interesate este considerată o complicație inutilă.

La nivel national, ANACEC este structura care are misiunea de a dezvolta si promova cultura calitatii in domeniul EFP-I, EFP-C si a învățământului superior. La nivel instituțional, calitatea internă este monitorizată de Comisia pentru Evaluare Internă și Asigurarea Calității, în timp ce la întreprinderile implicate în procesul ÎPT nu există un organism responsabil pentru asigurarea calității. Instituțiile ÎPT (publice și private) și programele acestora (inițiale și continue) fac obiectul unei evaluări externe a calității de către ANACEC la fiecare cinci ani, în scopul acreditării. ANACEC elaborează numai politicile de asigurare a calității, dar nu evaluează în mod direct calitatea la fiecare instituție în funcție de rezultatele de performanță.

Mecanismele existente de asigurare a calității nu includ evaluarea rezultatelor finale produse de furnizorii de ÎPT pentru a asigura adecvarea acestor produse ÎPT, de exemplu prin studii de satisfacție ale studenților și absolvenților ÎPT sau ale companiei.

În prezent, procesul de învățare la locul de muncă (ÎLM) este instituționalizat și pare bine reglementat. Statutul său obligatoriu la toate nivelurile ÎPT, atât pentru ÎPT inițial, cât și pentru cel continuu, este stabilit de actele normative. Responsabilitățile diferitelor părți interesate sunt, de asemenea, definite prin acte normative. MECC este organismul dominant în procesul de dezvoltare a cadrului juridic, în timp ce participarea altor actori, de exemplu, a comitetelor sectoriale, CRDÎP, CCI în elaborarea unor recomandări metodologice pentru programe ÎLM, facilitarea organizării procesului ÎLM, asigurarea calității, etc., lipsește complet. Există, de asemenea, provocări legate în mod specific de calitatea, eficacitatea și eficiența ÎLM. Deși are o recunoaștere bună în țară, cooperarea cu agenții economici se limitează în mare parte la furnizarea de locuri pentru stagii, cu o participare scăzută sau lipsă de neparticipare la alte procese ÎPT.

Învățământul dual (ÎPT dual) a fost introdus în 2014, cu o tendință pozitivă treptată în ultimii patru ani. Acest lucru se datorează în mare parte sprijinului esențial din partea partenerilor de dezvoltare. Cu toate acestea, mediul de instruire și învățare diferă foarte mult de la un caz la altul, în funcție de sector și de regiune. Acesta rămâne o provocare pentru întreprinderile mici și are o cerere redusă, în special în domeniul agriculturii, unde întreprinderile mici și fermele individuale nu sunt motivate și pe deplin pregătite să furnizeze ÎPT dual.

Mecanismul studiului de trasabilitate s-a numărat printre rezultatele scontate ale Strategiei ÎPT pentru perioada 2013-2020. În consecință, MECC a elaborat și a pilotat o metodologie în perioada 2015-2017. Cu toate acestea, după 2017, acest mecanism nu a mai fost implementat din cauza lipsei de resurse și capacități. Instituțiile ÎPT nu dispun de mecanisme funcționale și durabile pentru efectuarea studiilor de trasabilitate. Situația este mai avantajoasă în sectorul asistenței medicale, unde MSMPS ține evidența numărului tuturor absolvenților medicali și a lucrătorilor medicali prin sistemul SIERUSS gestionat de Agenția pentru Sănătate Publică. Se anticipează că modulul SIME pentru ÎPT, care este dezvoltat de MECC cu sprijinul BM, va conține un domeniu cu date statistice despre plasarea locurilor de muncă și educația ulterioară a absolvenților.

Noțiunea de învățare pe tot parcursul vieții (ÎPV) a devenit cunoscută în ultimii ani. Cu toate acestea, educația și formarea profesională continuă (EFP-C) este asigurată intermitent de un număr limitat de instituții, la cerere, iar unele întreprinderi oferă cursuri scurte pentru propriile nevoi, adică pentru formarea de noi lucrători sau îmbunătățirea calificărilor propriilor angajați. Există un număr mic de instituții ÎPT care oferă programe EFP-C. Acest lucru este condiționat de faptul că acreditarea acestor programe este un proces lung și costisitor, deoarece trebuie să urmeze o cale de acreditare similară programelor formale de EFP-I care acordă calificări. În general, există încă o lipsă de claritate cu privire la modul în care ÎPV poate fi operaționalizată sistematic și sistemic. În prezent, formarea adulților este limitată, iar finanțarea acesteia rămâne scăzută. Este nevoie de politici publice pentru a

pune în aplicare o abordare a sistemelor ÎPV cu resurse suficiente, focusată pe cursant, coordonată și bazată pe drepturi.

* * *

În Partea 3 a acestui raport, se fac 16 recomandări principale. Ele sunt orientate spre următoarele 7 obiective: 1) Crearea unei scheme eficiente de dezvoltare a politicilor ÎPT, bazate pe parteneriat social și dotate cu sistem operațional de monitorizare și evaluare; 2) Raționalizarea mijloacelor instituționale de guvernanta a ÎPT; 3) Optimizarea rețelei de furnizori a ÎPT; 4) Creșterea eficienței practicilor ÎPT; 5) Creșterea alocării de fonduri pentru ÎPT și optimizarea schemei de finanțare a ÎPT; 6) Îmbunătățirea legislației ÎPT; și 7) Optimizarea sprijinului internațional. Aceste recomandări sunt:

- R. 1: Înființarea unui Consiliu Național ÎPT tripartit (sau cvadripartit).***
- R. 2: Atribuirea Consiliului ÎPT a sarcinii de coordonare a activităților comitetelor sectoriale.***
- R. 3: Înființarea Consiliului Național al Profesorilor ÎPT.***
- R. 4: Operaționalizarea sistemului de monitorizare și evaluare a implementării politicii ÎPT și monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor ÎPT și a performanței întregii rețele ÎPT.***
- R. 5: Stabilirea unei structuri naționale eficiente responsabile de sfera de activități de sprijin/asistență a ÎPT.***
- R. 6: Extinderea capacităților Direcției ÎPT și MECC și revizuirea sarcinilor sale.***
- R. 7: Revizuirea subordonării instituțiilor publice ÎPT.***
- R. 8: Raționalizarea rețelei instituțiilor publice din domeniul ÎPT.***
- R. 9: Unificarea tipurilor de instituții ÎPT și revizuirea conceptului de Centre de Excelență.***
- R. 10: Introducerea unei guvernante și a unei gestionări a instituțiilor ÎPT pe mai multe niveluri și pe mai multe părți interesate.***
- R. 11: Introducerea unui sistem de licențiere pentru calificările oferite.***
- R. 12: Includerea optimizării practicilor ÎPT în noua Strategie ÎPT conform rezultatelor așteptate.***
- R. 13: Creșterea finanțării ÎPT.***
- R. 14: Asigurarea unui mecanism de finanțare ÎPT per elev complet și consecvent.***
- R. 15: Revizuirea legislației astfel încât să servească cel mai bine pentru implementarea eficientă a politicii și strategiei ÎPT.***
- R. 16: Crearea unei platforme de coordonare a donatorilor ÎPT.***

În plus, se elaborează și un set de recomandări **însoțitoare**. Acestea nu sunt mai puțin importante decât cele principale, dar se referă la structurile responsabile nu doar de ÎPT sau care nu sunt direct implicate în guvernanta ÎPT. Acestea sunt:

- R. 17: Restructurarea Direcției de analiză, monitorizare și evaluare a politicilor din cadrul MECC și extinderea capacităților sale.***
- R. 18: Revizuirea nivelului de independență a ANACEC.***
- R. 19: Extinderea capacităților Direcției CNC din cadrul MECC și revizuirea sarcinilor sale.***
- R. 20: Promovarea Consiliului Național al Elevilor din ÎPT.***

1. INTRODUCEREA ȘI SUMARUL RECOMANDĂRILOR

Scopul principal al primei etape a acestui studiu a fost identificarea actorilor la nivel național și sectorial, implicați direct sau indirect în guvernarea ÎPT din Moldova, structura, sarcinile și responsabilitățile acestora, capacitățile instituționale și resursele umane, subordonarea și responsabilitatea, performanța, finanțarea și legăturile dintre acestea.

În plus, au fost studiate în mod detaliat politicile și cadrul juridic al ÎPT din Moldova.

Pe lângă aceasta, a fost format un inventar al opiniilor părților interesate cu privire la diferite practici și probleme din sectorul ÎPT.

Analiza critică a aspectelor de mai sus, precum și elaborarea de recomandări privind opțiunile posibile ale restructurării guvernării ÎPT reprezintă scopul etapei de monitorizare a acestei analize.

Pentru evaluare, s-a luat următoarea ipoteză: ***"Politicile RM în domeniul ÎPT și dezvoltare a abilităților în perspectiva ÎPV, sunt puse în aplicare printr-o modalitate [guvernare] care ar putea fi mai eficace și eficientă prin revizuirea segmentelor-cheie ale măsurilor instituționale ce abordează performanța părților, utilizând practici legale și fiscale (alocare de fonduri, finanțare și bugetare) pentru a produce schimbări în sistem"***. Această ipoteză a fost testată în cadrul analizei și a fost, în mare parte, confirmată.

Concluziile prezentate în Secțiunea 2 a acestui Raport se bazează atât pe constatările studiului implementat, însoțite de rezultatele analizei efectuate de experți, cât și pe generalizarea declarațiilor făcute de părțile interesate cheie ale sistemului ÎPT. Nu este surprinzător faptul că actorii nestatali au fost mai critici în hotărârile lor în comparație cu reprezentanții structurilor guvernamentale și ai instituțiilor publice care, totuși, și-au exprimat o serie de îngrijorări legate de situația din sistemul ÎPT și în special de guvernarea acestuia. Rezultatele exercițiului de autoevaluare (a se vedea Secțiunea 4, Partea 1 din prezentul raport) au fost, de asemenea, luate în considerare.

În formularea concluziilor, experții au încercat să fie cât mai obiectivi și să păstreze o abordare echilibrată privind atât aspectele pozitive, cât și problemele existente.

În timpul implementării acestei analize, autorii au ajuns la o convingere fermă că principala necesitate a guvernării ÎPT din Moldova și a sistemului în ansamblu nu este doar optimizarea acestuia pentru asigurarea rentabilității, dar și, ceea ce este mai important, eficientizarea și adecvarea scopului, ceea ce în prezent nu poate fi considerat ca fiind realizat. Prin urmare, acțiunile recomandate în acest raport, cel mai probabil, vor cauza costuri suplimentare, dar dacă vor fi realizate corect și cuprinzător, vor returna cheltuielile și vor duce la rezultate tangibile.

Următoarele **7 obiective** sunt definite ca priorități pe care se axează recomandările:

1. **Stabilirea unui sistem eficient de elaborare a politicilor ÎPT, bazat pe parteneriat social** și echipat cu un sistem operațional de monitorizare și evaluare pentru implementarea politicilor și performanța sistemului;
2. **Raționalizarea cadrului instituțional de guvernare ÎPT**, inclusiv a structurilor de sprijin ÎPT;
3. **Optimizarea rețelei de furnizori de ÎPT**, inclusiv reorganizarea instituțiilor ÎPT, revizuirea subordonării, profilurilor, funcțiilor și nivelului de autonomie, introducerea unui sistem de licențiere, precum și revizuirea sistemului de guvernare internă a instituțiilor ÎPT prin introducerea unor structuri de management multipartite. Un accent deosebit este pus pe Centrele de Excelență;

4. **Creșterea eficacității** proceselor legate de practicile ÎPT specifice, cum ar fi: standarde și curricule, orientare în carieră, studii de trasabilitate, asigurarea calității, învățare la locul de muncă și învățământ dual, formarea profesorilor;
5. **Creșterea alocării de fonduri în ÎPT și optimizarea schemei de finanțare;**
6. **Îmbunătățirea legislației ÎPT;**
7. **Optimizarea sprijinului internațional** printr-o mai bună coordonare și comunicare.

Tabelul de mai jos oferă un rezumat al **principalelor** 16 recomandări în funcție de obiective, provocări și rezultate scontate.

În Secțiunea 3, aceste recomandări sunt prezentate mai detaliat, oferind explicațiile necesare. De asemenea, sunt propuse opțiuni de implementare care includ termenul de timp propus, resursele financiare necesare și variabilele care urmează să fie definite la nivel local.

În plus, se face un set de recomandări **însoțitoare**. Acestea nu sunt mai puțin importante decât cele principale, dar se referă la structurile responsabile nu doar de ÎPT sau care nu sunt direct implicate în guvernarea ÎPT.

SUMARUL RECOMANDĂRILOR

Nr	b) Obiectivul	c) Principalele provocări	d) Recomandări	e) Rezultate scontate
1	<p>f) Instituirea unui sistem eficient de elaborare a politicilor ÎPT, bazat pe parteneriat social și dotat cu un sistem operațional de monitorizare și evaluare</p> <p>g)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Părțile interesate non-publice din domeniul ÎPT nu participă efectiv la procesul de elaborare a politicilor ÎPT și la procesele de luare a deciziilor, ceea ce duc la lipsa acceptării și asumării politicii și strategiei ÎPT de către o comunitate mai largă a ÎPT și limitează sprijinul politic și practic al acesteia din urmă pentru dezvoltarea ÎPT. • CS nu sunt suficient de eficiente și nu au niciun impact considerabil, în timp ce întreprinderile nu sunt întotdeauna motivate să coopereze îndeaproape cu CS. • Profesorii ÎPT nu au influență asupra procesului de elaborare a politicilor sau asupra formării bazei juridice ÎPT. • Cadrul de monitorizare și evaluare a nivelului de politici, definit de Strategia de Dezvoltare ÎPT, nu a devenit niciodată o realitate • Monitorizarea externă și evaluarea instituțiilor ÎPT lipsesc cu desăvârșire. • Rapoartele interne de monitorizare elaborate de instituțiile ÎPT nu conduc la decizii administrative. 	<p>R. 1: Înființarea unui Consiliu Național ÎPT tripartit (sau cvadripartit) R.2: Atribuirea coordonării activităților comitetelor sectoriale Consiliului ÎPT R. 3: Înființarea Consiliului Național al Profesorilor ÎPT R. 4: Operaționalizarea sistemului de monitorizare și evaluare a implementării politicii ÎPT și monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor ÎPT și a performanței întregii rețele ÎPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oportunitatea de a dezvolta o politică ÎPT informată și echilibrată, care este relevantă și credibilă și care ia în considerare nevoile și interesele tuturor părților interesate cheie. ➤ Creșterea eficacității comitetelor sectoriale și îmbunătățirea motivației reprezentanților sectorului privat de a sprijini ÎPT ➤ Vocea profesorilor ÎPT este auzită în procesul de elaborare a politicilor ÎPT și actelor juridice corespunzătoare. ➤ O platformă pentru schimb de experiență și bune practici între profesorii ÎPT. ➤ Un sistem de colectare și analiză a informațiilor credibile ce pot fi utilizate în gestionarea și luarea unor decizii în cunoștință de cauză la nivel instituțional și politic, este în vigoare.
2	<p>h) Raționalizarea cadrului instituțional pentru guvernarea ÎPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemul ÎPT nu se bucură de suportul metodologic necesar, și activitățile actorilor din ÎPT sunt slab coordonate, datorită faptului că structurile de sprijin existente – CRDÎP, CIMR și CMÎ sunt subfinanțate și duc lipsă de personal. În plus, acestora li se atribuie sarcini ministeriale, care depășesc mandatele lor, 	<p>R.5: Stabilirea unei structuri naționale eficiente responsabile de întregul domeniu al activităților de sprijin ÎPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suport metodologic complet și eficient oferit pentru toate aspectele (practicile) ÎPT instituțiilor ÎPT de către o structură profesională independentă subordonată direct MECC. ➤ Coordonarea corespunzătoare a activităților tuturor actorilor din ÎPT.

No **b) Obiectivul**

c) Principalele provocări

demonstrând astfel o funcționalitate scăzută și fiind în mare parte ineficienți.

- Personalul ministerelor care se ocupă de ÎPT, inclusiv al Direcției ÎPT din cadrul MECC, este extrem de limitat, iar volumul lor de muncă include o mare parte din funcțiile care nu sunt relevante pentru activitățile ministeriale, ceea ce duce la o eficacitate insuficientă a guvernantei ÎPT.

d) Recomandări

R.6: Extinderea capacităților Direcției ÎPT din cadrul MECC și revizuirea sarcinilor sale

e) Rezultate scontate

- Direcția ÎPT al MECC este scutită de funcțiile de management cotidian și supraveghere ale instituțiilor ÎPT și este singurul responsabil pentru dezvoltarea și implementarea politicilor, având, de asemenea, sarcini de coordonare a rețelei furnizorilor de ÎPT și furnizarea de sprijin administrativ.
- Direcția ÎPT are toate capacitățile necesare pentru a-și îndeplini funcțiile în mod eficient.

3 **i) Optimizarea rețelei de furnizori de ÎPT**

- În comparație cu numărul elevilor, numărul instituțiilor ÎPT din țară este prea mare și multe dintre ele nu sunt rentabile.
- Oferta de calificări în multe instituții ÎPT nu este rațională.
- Rețeaua ÎPT este fragmentată între diferite ministere, ceea ce complică implementarea politicii unificate de stat în domeniul ÎPT.
- Existența a trei tipuri de instituții este o complicație inutilă și această segregare afectează în mod specific atractivitatea școlilor ÎPT.
- În prezent, niciunul dintre centrele de excelență nu este capabil să-și exercite în mod eficient rolul conform statutului și să-și îndeplinească toate funcțiile din cauza lipsei capacităților umane, a deficitului managerial, didactic și financiar.
- Multe sarcini care ar trebui să fie îndeplinite de o structură ÎPT de nivel mediu și/sau entități sectoriale

R.7: Revizuirea subordonării instituțiilor publice ÎPT

R.8: Raționalizarea rețelei instituțiilor publice din domeniul ÎPT

R.9: Unificarea tipurilor de instituții ÎPT și revizuirea conceptului de centre de excelență

R.10: Introducerea unei guvernante și a unei gestionări a instituțiilor ÎPT pe mai multe niveluri și mai multe părți interesate

R.11: Introducerea unui sistem de licențiere pentru calificările oferite

- Creșterea eficacității implementării unei politici educaționale unitare prin defragmentarea responsabilității pentru furnizarea ÎPT și pentru gestionarea rețelei publice de furnizori ÎPT.
- Concentrarea resurselor și creșterea eficienței alocării și utilizării acestora, care ar trebui să conducă la îmbunătățirea rentabilității furnizării ÎPT în general.
- Optimizarea și consolidarea diferitelor structuri de sprijin metodologic, care sunt, de asemenea, repartizate în prezent între diferite ministere.
- Eficiența sporită a managementului instituțiilor ÎPT și implicarea corespunzătoare a părților interesate non-publice în procesele de luare a deciziilor la nivel instituțional.
- Creșterea flexibilității și atractivității tuturor instituțiilor ÎPT.

Nr	b) Obiectivul	c) Principalele provocări	d) Recomandări	e) Rezultate scontate
		sunt puse pe umerii CE, fapt care și-a dovedit deja falimentul.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sporirea considerabilă a caracterului adecvat a CE și creșterea motivației a instituțiilor ÎPT de a fi (deveni) CE. ➤ Creșterea relevanței calificărilor oferite pe piața forței de muncă și existența unor condiții prealabile minime pentru calitatea procesului de formare.
4	j) Creșterea eficacității practicilor ÎPT	<ul style="list-style-type: none"> • Procedurile de luare a deciziilor și procesele de activitate nu sunt eficiente și eficace pentru multe aspecte sau practici ÎPT, cum ar fi dezvoltarea standardelor și a curriculei, orientarea în carieră, studiile de trasabilitate, asigurarea calității, învățarea la locul de muncă, educația duală și formarea profesorilor etc. 	R.12: Includerea optimizării practicilor ÎPT în noua Strategie ÎPT conform rezultatelor așteptate	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eficiența sporită a practicilor ÎPT prin optimizarea proceselor de activitate și simplificarea procedurilor birocratice.
5	k) Creșterea alocării de fonduri în ÎPT și optimizarea schemei de finanțare ÎPT	<ul style="list-style-type: none"> • Finanțarea ÎPT ca parte din bugetul total de stat este în scădere, iar valoarea sa absolută nu crește de-a lungul anilor. • Noul mecanism de finanțare ÎPT per elev se aplică doar parțial, deoarece ratele sunt calculate luând în considerare plafonul bugetar, dar nu se bazează pe costul real al formării pe categorii de profesii/calificări. 	R.13: Creșterea finanțării ÎPT	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilitățile, echipamentele și baza metodologică a instituțiilor ÎPT îmbunătățite în mod continuu, capacitățile de resurse umane dezvoltate și remunerarea sporită asigurând un personal ÎPT de înaltă competență. ➤ Structura de sprijin a ÎPT stabilită și funcțională, oferind expertiză de înaltă calitate; ➤ Capacități extinse ale structurilor de guvernare a ÎPT și creșterea calității și extinderea domeniului de aplicare a măsurilor care servesc bunei guvernări (colectarea și analiza datelor,

Nr	b) Obiectivul	c) Principalele provocări	d) Recomandări	e) Rezultate scontate
6	l) Îmbunătățirea legislației ÎPT	<ul style="list-style-type: none"> • Unele aspecte și practici ÎPT sunt slab reglementate prin acte normative, există acte juridice și documente normative care sunt ambigue sau contradictorii. • În mai multe cazuri, implementarea practică a cerințelor actelor juridice este complicată în special din cauza lipsei de finanțare, a capacităților limitate ale resurselor umane etc. 	<p><i>R.15: Revizuirea legislației astfel încât să servească cel mai bine pentru implementarea eficientă a politicii și strategiei ÎPT</i></p>	<p>cercetare, consultări, advocacy și promovare ÎPT etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Calitatea îmbunătățită a furnizării ÎPT datorită finanțării adecvate pe calificării. ➤ Legislația ÎPT servește obiectivelor concrete stabilite de strategia ÎPT. ➤ Dispozițiile actelor juridice corespund resurselor financiare, instituționale și umane disponibile necesare pentru punerea în aplicare a acestor dispoziții.
7	m) Optimizarea sprijinului internațional	<ul style="list-style-type: none"> • În sprijinul internațional pentru ÎPT există loc de îmbunătățiri. 	<p><i>R.16: Crearea unei platforme de coordonare a donatorilor ÎPT</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordonare îmbunătățită a activităților donatorilor, creșterea eficacității proiectelor și îmbunătățirea direcționării acestora.

2. CONCLUZII

Concluziile sunt prezentate în conformitate cu clusterelor/grupurile sistemului ÎPT.

Configurarea instituțională a guvernancei ÎPT și a rețelei instituțiilor ÎPT

- Sistemul ÎPT din Moldova are o **structură complexă**, cu implicarea a numeroși actori, atât publici, cât și non-publici. Există multe legături pe orizontală și verticală, inclusiv legături administrative și metodologice. Cu toate acestea, unele dintre ele **nu funcționează corect** din diferite motive, printre care sunt **reglementările ineficiente sau motivația scăzută**. Câteva exemple sunt: grupul de coordonare al OPFM care include reprezentanți ai tuturor ministerelor și consiliul de administrație al ANOFM, care este un organism tripartit, dar membrii ambelor structuri colective demonstrează o motivație scăzută de a participa și de a lucra eficient; comitetele sectoriale, unde, în mare parte, lipsa finanțării nu încurajează motivația membrilor lor de a contribui la lucrările consiliilor; centrele de excelență nu sunt motivate în mod specific (și, de asemenea, nu sunt capabile) să își îndeplinească rolul de mediere între agenții economici locali și colegii și școli ÎPT.
- Unele **forme de cooperare între părțile interesate sunt formalizate și instituționalizate, în timp ce altele se bazează pe memorandumuri sau documente similare sau doar pe acorduri non-formale**. De exemplu, OPFM funcționează pe baza unui acord de parteneriat între MSMPS și ANOFM pe de o parte și ME, MF, MECC, MADRM, BNS, Institutul Național de Cercetări Economice, Confederația Națională a Patronatelor, Consiliului Național al Sindicatelor, conflictul, Biroul de Migrație și Azil, pe de altă; întreprinderile oferă locuri ÎLM pentru studenți în baza contractului și / sau a acordului semnat între aceștia și furnizorii ÎPT; ÎPT Dual este organizat pe baza unui acord de cooperare încheiat între o instituție ÎPT și unitatea economică.
- Deși anumiți actori nestatali participă la guvernancea ÎPT, rolul lor este predominant consultativ, în timp ce **autoritatea decizională aparține aproape în exclusivitate organismelor guvernamentale**.
- **Sistemul ÎPT din Moldova și guvernancea acestuia sunt centralizate la nivel național**. Niciun organism regional sau local nu are sarcini în acest domeniu. În același timp, există exemple specifice de bună cooperare între instituțiile publice ÎPT și autoritățile locale, care merită cel puțin să fie luate în considerare și diseminate.
- În același timp, există **numeroase organizații partenere sociale**, care sunt implicate în mod oficial în diferite procese ÎPT, în conformitate cu actele juridice corespunzătoare.
- **Un număr mare de donatori** acordă o asistență considerabilă dezvoltării sistemului ÎPT din Moldova, iar UE, cu sprijinul său bugetar, rămâne cel mai mare dintre ei.
- De asemenea, multe **OSC-uri** activează în vederea îmbunătățirilor sistemului ÎPT.
- Instituțiile publice din domeniul ÎPT se află în subordinea a patru ministere diferite, care sunt direct responsabile de guvernancea ÎPT și raportează biroului Primului Ministru. Această **fragmentare a rețelei ÎPT între ministere nu este considerată de către toți actorii ÎPT ca fiind una eficientă**.
- **Ministerul Finanțelor participă la guvernancea ÎPT prin diferite procese de finanțare a instituțiilor ÎPT**, în timp ce alte ministere de resort au relații indirecte cu guvernancea ÎPT, de exemplu prin participarea la elaborarea standardelor de calificare și modificarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și specialități.

- Există o **serie de structuri de sprijin în subordinea MECC, MSMPs și MADRM, precum și diverse consilii, dar nivelul de funcționalitate și eficacitate ale acestora este diferit.** Structura cheie care ar trebui să asigure parteneriatul social în domeniul ÎPT, adică Consiliul Național de Coordonare ÎPT nu funcționează din 2017, în timp ce Centrul Republican pentru Dezvoltarea ÎPT duce lipsă de personal și este sub-finanțat și aproape nefuncțional. În același timp, Cabinetul Instructiv - Metodic Republican din cadrul MSMPs și Centrul Metodic pentru Învățământ din cadrul MADRM nu pot în mod eficient să își îndeplinească sarcinile primare, din cauza lipsei de personal și pentru că li se atribuie, de asemenea, alte sarcini ministeriale.
- **Eficacitatea guvernancei sistemului ÎPT este evaluată ca medie. Este lentă ("rămâne în urmă") și nu poate să asigure că ÎPT îndeplinește cerințele moderne ale PM.** Există, de asemenea, o birocrație semnificativă. Principalele motive sunt instabilitatea politică care duce la un nivel sporit de fluctuație de cadre în Guvern, ministere și alte instituții de stat; precum și lipsa de finanțare care rezultă în mare deficit de forță de muncă la nivel de ministere publice și structuri de sprijin. De exemplu, Direcția ÎPT din cadrul MECC, cu un număr extrem de limitat de angajați, are o gamă largă de funcții, dintre care multe nu se referă la politica și strategia de dezvoltare, monitorizare, evaluare, planificare, etc., și foarte des se referă la gestionarea zilnică a funcționării instituțiilor ÎPT. În MADRM, există o singură persoană responsabilă de educația profesională, care, evident, nu poate fi capabilă să coordoneze activitățile întregului ÎPT agricol cu cele 8 instituții ale sale.
- O altă problemă este că, **în opinia multor părți interesate, sarcinile de guvernare a ÎPT nu sunt distribuite în mod clar și corect între organismele corespunzătoare.** În plus, există o lipsă evidentă de capacități de resurse umane pentru organizarea și implementarea eficientă a guvernancei ÎPT.
- Poziția dominantă a părților interesate (împărtășită pe deplin și de experții ETF) este că **nu este nevoie de crearea de noi structuri sau de schimbări radicale în configurația instituțională.** Cu toate acestea, **anumite fuziuni sunt necesare, dar, cel mai important, ar trebui stabilite noi mecanisme și relații (administrative și juridice) pentru a face funcționale instrucțiunile existente.** Acest lucru poate necesita modificări ale legislației, modificări ale statutului instituțiilor implicate în guvernarea ÎPT, precum și reînnoirea considerabilă a personalului de conducere în multe structuri publice și cerințe revizuite pentru numirea acestora.
- O altă deficiență importantă, care reprezintă una dintre principalele preocupări ale părților interesate, este că, **în țară nu există nici o structură care ar avea un rol intermediar între politici de decizie (Guvern, Ministere), pe de o parte, și instituțiile ÎPT și alți jucători (de exemplu, comitete sectoriale, partenerii sociali, ONG-uri, donatori și alți parteneri), pe de altă parte.**
- **La nivel instituțional, eficacitatea managementului este, de asemenea, pusă la îndoială.** În instituțiile ÎPT, există patru organe de conducere: Consiliul Profesorat („*organ colectiv de conducere*”), Consiliul de Administrație („*organ executiv de conducere*”), Consiliul științifico-metodic (cu excepția scolilor ÎPT secundare) și Directorul („*manager executiv*”). Repartizarea sarcinilor între cele două consilii nu se bazează într-adevăr pe principii clare; în plus, sfera funcțiilor fiecărui tip de consiliu diferă în funcție de tipurile de instituții (școli ÎPT, colegii, centre).
- Cele trei tipuri de **consilii menționate mai sus nu par a fi organisme independente**, iar faptul că directorul le prezidează pe ambele, pune sub semnul întrebării rolul² lor efectiv de luare a deciziilor

² În anumite țări, Directorul nu este membru al Consiliului instituției.

colective . Partenerii sociali au o reprezentare foarte limitată în consiliile administrative: 1 sau 2 persoane din totalul de ~20 de membri.

- Conform opiniei multor părți interesate (inclusiv MECC), **există prea multe instituții ÎPT în țară, comparativ cu numărul de elevi și populația totală** (89 de instituții ÎPT cu un total de 44,3 mii de elevi pentru o țară cu o populație de ~2,7 milioane, în 2019). Direcția ÎPT a dezvoltat deja un set de criterii pentru optimizarea rețelei ÎPT și urmează să lanseze acest proces.
- Cum s-a menționat mai sus, **există două grupuri de instituții ÎPT subordonate MADRM și MSMPS, respectiv, și acest lucru creează o serie de probleme în termeni de guvernanță eficientă și executare a unei politici unitare de stat în domeniul ÎPT**. Un număr considerabil de părți interesate și-au exprimat sprijinul în favoarea transferului colegiilor agricole în jurisdicția MECC, justificând acest lucru în special prin faptul că instituțiile agrare sunt oarecum izolate de întregul sistem de ÎPT, și, de asemenea, că nu există nici o instituție publică în sectorul agrar din țară, prin urmare, nu există angajatori publici pentru absolvenții acestor instituții. În plus, datorită atractivității scăzute a sectorului ÎPT agricol în rândul tinerilor, toate cele 8 instituții agricole oferă programe ÎPT nu numai pentru sectorul agroalimentar, ci și pentru alte domenii, pentru a menține un număr relativ stabil de elevi.
- Unele părți interesate propun **să fie transferate și instituțiile medicale de ÎPT în subordinea MECC**.
- Existența unui **Consiliu Național funcțional al Elevilor în ÎPT** și participarea activă a membrilor săi sunt inspiratoare. Patronajul Consiliului de către Direcția ÎPT este, de asemenea, demn de laude. În același timp, vocea elevilor trebuie să fie mai bine auzită, iar problemele legate de interesele lor ar trebui să fie examinate mai amănunțit de autorități.

Centre de Excelență Profesională

- Centrul de excelență este un nou tip de instituție ÎPT introdusă în 2015. CE sunt stabilite pe baza colegiilor și școlilor ÎPT selectate și sunt destinate executării unui număr de sarcini suplimentare în comparație cu alte instituții ÎPT. Cu toate acestea, **în prezent, niciunul dintre CE nu este capabil să-și exercite rolul în conformitate cu statutul său și să-și îndeplinească toate funcțiile, din cauza lipsei capacităților umane, a deficitului managerial, didactic și financiar**. Această opinie este împărtășită pe deplin de aproape toate părțile interesate. Există doar exemple unice de CE care îndeplinesc unele dintre funcțiile specifice, ce merită să fie luate în considerare și diseminate.
- **Un număr mare de donatori acordă asistență considerabilă CE**, sprijin tehnic și financiar pentru consolidarea capacităților de resurse umane, renovarea clădirilor și achiziționarea de echipamente relevante, dezvoltarea curriculei și a materialelor didactice etc. Cu toate acestea, având în vedere misiunea actuală a CE, acestea au nevoie de ceva mai mult și sprijinul trebuie să fie sistematic, provenind în principal din sistemul național (nu doar bazându-se pe asistența donatorilor), pentru a asigura durabilitatea.
- O altă problemă este că **multe sarcini** care ar trebui să fie îndeplinite de o instituție ÎPT de nivel mediu (o structură de sprijin ÎPT, de exemplu, centrul ÎPT) și entități sectoriale (naționale sau regionale) **sunt puse pe umerii CE, care și-au dovedit deja eșecul**.

Politica ÎPT, planificarea strategică, monitorizarea și evaluarea

- Principalul document de politică sectorială, **Strategia de Dezvoltare a Educației și Formării Profesionale 2013-2020, este relevantă și credibilă**. Au fost asigurate toate condițiile pentru

participarea părților interesate la elaborarea Strategiei ÎPT și transparența acestui proces, cel puțin așa cum prevede legea.

- În perioada 2013-2020 **au fost înregistrate realizări considerabile în implementarea Strategiei ÎPT și dezvoltarea sistemului**. Situația în multe grupuri de formare profesională a fost îmbunătățită, iar unele practici de formare profesională au fost consolidate.
- **Cu toate acestea, niciuna dintre provocări nu ar putea fi considerată depășită în totalitate sau în mod semnificativ**, prin urmare, acestea vor fi luate în considerare în următoarea strategie ÎPT.
- În prezent, **o nouă strategie națională de Dezvoltare "Moldova 2030"** este în curs de elaborare, iar Strategia Educației 2030 care acoperă și sectorul ÎPT va deriva din aceasta. Prin urmare, perioada selectată pentru această analiză pare extrem de potrivită, iar opțiunile propuse pentru restructurarea guvernanței ÎPT și creșterea eficacității acestora pot fi oportune.
- **O serie de organisme sunt responsabile în mod oficial de monitorizarea și evaluarea diferitelor aspecte (practici) ale ÎPT, precum și de funcționarea întregului sistem**. În special, Direcția analiză, monitorizare și evaluare a politicilor va monitoriza, evalua și raporta implementarea politicilor publice, inclusiv a politicii ÎPT.
- **Strategia de dezvoltare ÎPT 2013-2020 a definit un cadru de monitorizare și evaluare pentru nivelul de politici**, în care Consiliul MECC, CNCÎPT, comitetele sectoriale, întreprinderile, precum și OSC-urile și partenerii de dezvoltare ar trebui să fie implicați și să monitorizeze independent implementarea strategiei. Acest lucru nu s-a realizat niciodată.
- La nivel instituțional, sistemul (intern) de monitorizare este stabilit în mod corespunzător, iar instituțiile ÎPT publică periodic rapoarte anuale de monitorizare. Evaluarea performanței este, de asemenea, planificată ca o acțiune obligatorie la sfârșitul fiecărei perioade de implementare a PDS a instituțiilor. Nu există încă astfel de rapoarte și **nu este clar dacă instituțiile dispun de capacități adecvate pentru realizarea unei evaluări eficiente și modul în care rezultatele acestora au fost utilizate vreodată pentru următoarea perioadă de planificare**.
- În același timp, **monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor lipsesc cu desăvârșire**. Deși instituțiile publice ÎPT transmit rapoarte anuale de activitate către MECC, nu se iau decizii administrative bazate, de exemplu, pe nivelul performanței planului strategic al instituțiilor.
- **Sistemul de planificare strategică este obligatoriu pentru toate instituțiile ÎPT**. Toate au planuri strategice de dezvoltare, care includ aspecte precum declarația de misiune și viziunea; analiza SWOT; problemele prioritare; direcțiile strategice de dezvoltare; obiectivele specifice; planuri de acțiune etc.
- Nu există mecanisme de **participare a profesorilor ÎPT sau contribuție** la dezvoltarea politicii ÎPT și a legislației. Nu există nici un feedback de la ei cu privire la furnizarea practică a ÎPT și opinia lor nu este deloc luată în calcul. De asemenea, nu există instrumente eficiente pentru comunicarea profesională între profesorii ÎPT.

Finanțarea ÎPT

- **Finanțarea ÎPT ca pondere în bugetul total de stat este în scădere lentă** (de la 2,8% în 2018 la 2,1% în 2020), însă **în sumă absolută este relativ stabilă** (~1,1 miliarde lei).
- **Un nou mecanism de finanțare a ÎPT per elev** a fost introdus în 2017. Se bazează pe o metodologie de alocare rațională, echitabilă și transparentă, **cu toate acestea, se aplică doar**

parțial, deoarece ratele sunt calculate, luând în considerare plafonul bugetar, dar nu se bazează pe costul real al formării pe categorii de profesii/calificări³.

- Acest nou mecanism de finanțare prevede, de asemenea, un **nivel considerabil de autonomie a instituțiilor în gestionarea mijloacelor financiare alocate**. În special, instituțiile nu mai au nevoie de aprobarea Ministerului pentru efectuarea unor cheltuieli sau pentru realocarea fondurilor de la o linie bugetară la alta: un ordin intern este suficient pentru asta. Cu toate acestea, există multe aspecte legate de capacitățile instituțiilor ÎPT de a activa în cadrul acestui nou mecanism, ceea ce înseamnă, de asemenea, un nivel ridicat de responsabilitate și necesită un anumit mod de gândire în afaceri. Potrivit opiniei unor părți interesate, inclusiv a **instituțiilor ÎPT, acestea nu au fost bine pregătite pentru această autonomie**.
- Noul mecanism oferă instituțiilor ÎPT oportunități largi de activități suplimentare pentru generarea de venituri, dar aproape că nu au fost identificate astfel de cazuri în timpul studiului. În unele cazuri, motivul este profilul instituțiilor, dar mai des **lipsa capacităților și a motivației managerilor/directorilor (morală și fiscală) de a iniția orice activitate antreprenorială**.
- Cealaltă provocare legată de noul mecanism de finanțare per elev este că **instituțiile cu un număr mic de elevi sunt expuse riscului de a fi închise, din cauza rentabilității reduse**.

Legislația în domeniul ÎPT

- Actele normative acoperă și reglementează aproape toate aspectele legate de funcționarea sistemului ÎPT, cu toate acestea, există multe probleme legate de legislație. **Unele aspecte sunt slab reglementate, există acte juridice și documente normative care sunt ambigue sau se contrazic reciproc**. De exemplu, există o contradicție între Codul Muncii și Codul Educației; actele juridice legate de finanțare trebuie încă armonizate pentru a exclude neînțelegerile; există o serie de acte normative emise în perioada 1999-2005, care sunt încă în vigoare, dar care nu au fost niciodată actualizate conform celorlalte acte juridice apărute ulterior, lăsând astfel loc pentru interpretări duble. Un alt exemplu este Decizia Guvernului din 2003 privind mesele gratuite pentru elevii din școli, care ar solicita ca MECC să emită un act de reglementare pentru a stabili în mod clar criteriile de selectare a copiilor din familiile social-vulnerabile care să beneficieze de mese gratuite, dar acest act de reglementare nu a fost emis.
- În mai multe cazuri, **implementarea practică a cerințelor actelor este dificilă** din cauza numeroaselor motive, în special lipsa finanțării, capacitățile limitate ale resurselor umane etc.
- Există acte juridice care definesc **proceduri prea complicate și birocratice** pentru unele practici ÎPT, cum ar fi, de exemplu, dezvoltarea standardelor ocupaționale, a standardelor de calificare și a programelor de învățământ (a se vedea, de asemenea, mai jos, sub titlul CNC).

Parteneriatul social

- **Dimensiunea juridică a parteneriatului Social în ÎPT pare bine definită**, iar conceptul platformei de dialog social în ÎPT specifică misiunea și scopul acesteia și indică organizarea platformei de dialog social construită pe 3 niveluri (național, sectorial și instituțional). Cu toate acestea, în **practică, situația nu este prea încurajatoare**.

³ În prezent, MECC calculează costul real al cursurilor ÎPT, ce vor fi aplicate începând cu 2021.

- La nivel național, rolul de coordonator în procesul de mediere între instituțiile de învățământ și piața muncii este atribuit **CNCÎPT, care nu a mai activat din 2017**. **CRDÎP** ar trebui să reprezinte *secretariatul* Consiliului și să faciliteze relația dintre mediul economic național, piața muncii și sistemul de educație, dar această structură (după cum s-a menționat mai sus) nu execută funcțiile sale în mod corespunzător, în conformitate cu actele normative.
- La nivel sectorial, **comitetele sectoriale pentru ÎPT sunt responsabile de parteneriatul social, dar eficacitatea acestora este încă departe de a fi satisfăcătoare** (a se vedea mai jos). Nivelul instituțional se referă la relațiile dintre agenții economici locali și colegii/școli ÎPT prin medierea centrelor de excelență, dar acestea din urmă nu sunt încă pe deplin capabile să își îndeplinească rolul.
- În general, **cooperarea dintre Guvern, angajatori și sindicate** și capacitățile lor de a lucra împreună în dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea ÎPT, toate **rămân problematice**.
- Cu toate acestea, **introducerea învățământului dual** sprijină consolidarea legăturilor directe dintre instituțiile ÎPT și anumite companii, uneori ocolind modul formal și formalist de stabilire a relațiilor de parteneriat social.

Comitetele Sectoriale

- Dimensiunea sectorială a ÎPT este limitată la comitetele sectoriale pentru formare profesională, care sunt compuse din reprezentanți ai partenerilor sociali. Aceste comitete au doar un **rol consultativ** în cadrul sectoarelor corespunzătoare ale economiei.
- În total, **urmează să funcționeze 12 comitete sectoriale**. În prezent, există nouă CS, înființate în perioada 2008-2018⁴. Dintre acestea, șase au fost deja înregistrate ca persoane juridice, două sunt în proces de formalizare și una este inactivă.
- Comitetele acționează în conformitate cu **Legea comitetelor sectoriale pentru formare profesională, adoptată de Parlament la 23 noiembrie 2017**, adică la aproximativ nouă ani de la înființarea primului CS. Legea definește faptul că CS sunt asociații cu statut de persoană juridică, care sunt stabilite în mod voluntar de către patronatele angajatorilor și sindicatele la nivelul sectoarelor economice. Cele două obiective principale ale CS sunt:
 - **Dezvoltarea parteneriatelor sociale** în domeniul formării profesionale la nivelul sectoarelor economice pentru a sprijini formarea profesională, tehnică și continuă, precum și pentru a asigura conformitatea formării lucrătorilor și specialiștilor cu cerințele pieței muncii;
 - Pe baza nevoilor pieței muncii, **participarea la crearea unui sistem de informare și suport analitic** în domeniul educației profesionale.
- **Comitetele nu reușesc întotdeauna să-și îndeplinească funcțiile în mod corespunzător** și să atingă obiectivele. Principalul motiv este ocuparea membrilor cu locurile lor de muncă principale și lipsa de timp pentru a fi alocate activităților CS, și, probabil, de asemenea, o anumită lipsă de angajament. Alte probleme principale sunt lipsa fondurilor și a resurselor umane, inclusiv absența

⁴ De fapt, patru comitete sectoriale existau înainte de adoptarea Strategiei ÎPT

secretariatului tehnic, ceea ce duce în special la incapacitatea de a solicita și de a implementa proiecte finanțate de ONG-uri sau donatori.

- Reprezentanții unor comitete consideră că **întreprinderile nu sunt întotdeauna motivate să coopereze strâns cu CS** din cauza credibilității scăzute ale acestora. Pentru a îmbunătăți situația, există propuneri de a include în comitete și reprezentanți ai MECC și ai ministerelor de resort, precum și ai instituțiilor ÎPT. Totuși, acest lucru va necesita modificări în legislație.
- Opinia agregată (generalizată) a principalelor părți interesate cu privire la **CS este că acestea nu sunt încă suficient de eficiente și nu au niciun impact considerabil.**
- Cele două propuneri principale ale părților interesate sunt **reorganizarea CS și revizuirea componenței acestora; și numirea CRDÎP responsabil pentru coordonarea activităților comitetelor sectoriale și sprijinirea dezvoltării acestora.**

CNC

- În 2017, **Guvernul a adoptat Cadrul Național al Calificărilor**, ale cărui niveluri sunt determinate pe baza cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale, iar structura descriptorilor de nivel trebuie să fie similară cu structura CEC. **MECC** este autorizată să elaboreze și să aprobe metodologiile și procedurile necesare pentru aplicarea CNC, în special cele legate de dezvoltarea, certificarea și înregistrarea noilor calificări.
- Toate **procedurile legate de CNC sunt bine reglementate**, iar rolurile diferiților actori sunt clar definite. Cu toate acestea, există mai multe probleme în acest domeniu, legate în special de eficacitatea și eficiența următorul lanț: **dezvoltarea de standarde ocupaționale – dezvoltarea de standarde de calificare – dezvoltarea, introducerea și implementarea unui curriculum:**
 - datorită unei **proceduri formale complicate** și implicării a prea mulți actori diferiți, acest proces este extrem de costisitor și de lungă durată (până la 3 ani), iar la momentul introducerii, curriculum-ul este deja depășit;
 - **mecanismele, instrumentele și capacitățile existente ale stricturilor corespunzătoare nu permit identificarea imaginii reale a pieței muncii** - actuală și viitoare, formală și informală - iar standardele nu reflectă întotdeauna nevoile reale de calificare;
 - procesul de elaborare a **SO, SC și a curriculum-ului este fragmentat și realizat de diferite instituții și nu există niciun mecanism de asigurare a conformității depline a acestor documente**, adică rezultatele învățării specificate în curriculum să fie în concordanță cu competențele profesionale definite de calificare care, la rândul lor, ar trebui să reflecte standardul ocupațional.

Alte provocări în acest domeniu sunt:

- **capacitățile limitate ale instituțiilor ÎPT** de a adapta programele de învățământ sau de a crea noi cursuri/programe ÎPT de sine stătător;
- **absența oricărui regulament de acordare și recunoaștere a calificărilor parțiale;**
- **cerința acreditării programelor de formare non-formală**, inclusiv a cursurilor pe termen scurt, care aproape de toate părțile interesate este considerată o complicație inutilă care împiedică de fapt multe instituții ÎPT să introducă și să ofere cursuri modulare pe termen scurt atât pentru tineri, cât și pentru adulți.

Asigurarea calității

- La nivel național, **ANACEC (în cadrul MECC)**, este structura care are misiunea de a dezvolta și promova cultura calității în domeniul ÎPT, CÎPT și Învățământului Superior. La nivel instituțional ÎPT, **calitatea internă este monitorizată de Comisia pentru Evaluare Internă și Asigurarea Calității**, în timp ce în întreprinderile implicate în procesul ÎPT nu există niciun organism responsabil pentru asigurarea calității.
- În conformitate cu prevederile Codului Educației, ANACEC este o autoritate administrativă de interes național, autonomă față de Guvern, independentă în decizii și organizare, finanțată din bugetul de stat și din veniturile proprii. În realitate, ANACEC este în subordinea MECC și nu are independență deplină, care impune limitărilor financiare și **paradoxul este că ANACEC trebuie să evalueze programele de învățământ și programe educaționale care au fost aprobate de MECC.**
- Cele două documente principale care stau la baza legală pentru asigurarea calității educației în Republica Moldova sunt **Regulamentul privind organizarea și funcționarea ANACEC și Metodologia de asigurare externă a calității**. Aceste acte definesc statutul, misiunea, sarcinile și funcțiile ANACEC și stabilesc cadrul metodologic și procedural pentru asigurarea calității, inclusiv evaluarea internă și externă a calității.
- Instituțiile ÎPT (publice și private) și programele acestora (inițiale și continue) fac obiectul unei **evaluări externe a calității de către ANACEC la fiecare cinci ani, în scopul acreditării**. Această procedură a fost lansată în 2017, dar în prezent procesul de acreditare continuă în condițiile în care nu toate instituțiile ÎPT au trecut încă prin evaluarea externă.
- În prezent există **10 standarde de calitate utilizate pentru evaluarea externă**. Totuși, **este nevoie de mai mulți indicatori pentru autoevaluare** pentru a facilita procesele de monitorizare, evaluare și analiză.
- **ANACEC** elaborează doar politicile de asigurare a calității, dar **nu evaluează în mod direct calitatea în fiecare instituție în ceea ce privește rezultatele** de performanță, de exemplu, obținerea rezultatelor învățării (care ar fi o funcție a unui organism specializat). Fiind subordonate MECC, ANACEC nu evaluează calitatea programelor deja aprobate de MECC dar numai respectarea cerințelor față de procesul de dezvoltare.
- Mecanismele existente de asigurare a calității pot fi descrise ca un **instrument de intrare** sau o "vitrină", care asigură calitatea și relevanța furnizorilor de ÎPT și programelor și calificărilor, obținute prin: acreditarea programe de formare ÎPT și furnizorilor de ÎPT; mecanismele pentru a asigura unitatea și transparența calificărilor în sistemul ÎPT, cadrul național al calificărilor și cadrul creditelor transferabile (pentru nivel 4 și 5 ÎPT) și diplomă/certificat; mecanisme ce asigură că instituțiile ÎPT au capacitatea de a furniza ÎPT la standardele cerute. Totuși, **aceasta nu include evaluarea rezultatelor finale produse de furnizorii de ÎPT pentru a asigura caracterul adecvat al acestor produse ÎPT, de exemplu prin sondaje privind gradul de satisfacție al elevilor și absolvenților ÎPT sau al companiilor.**

Învățarea la locul de muncă, inclusiv învățământul dual

- În prezent, procesul de **ÎLM este instituționalizat** și pare bine reglementat. Statutul său obligatoriu la toate nivelurile ÎPT, atât pentru ÎPT inițial, cât și pentru cel continuu, este stabilit de actele normative.
- Responsabilitățile diferitelor părți interesate sunt definite și prin acte normative. Cu toate acestea, realitatea privind gradul de implicare și rolul diferiților actori diferă de cele prevăzute de aceste acte. **MECC este organul principal** în procesul de dezvoltare a cadrului juridic, în timp ce participarea altor actori, de exemplu, a comitetelor sectoriale, CRDÎP, CCI în elaborarea unor recomandări metodologice pentru programe ÎLM, facilitarea organizării de ÎLM, asigurarea calității, etc., lipsește complet.
- O altă problemă este că, din cauza **lipsei de fonduri**, nici instituțiile ÎPT, nici alte organisme nu efectuează monitorizarea și evaluarea procesului și a calității ÎLM în cadrul companiilor. Deși regulamentele atribuie responsabilități mai multor actori (comitete sectoriale, CRDÎP) de a facilita crearea de parteneriate și stabilirea unei cooperare eficiente între sectorul privat și instituțiile ÎPT, contribuția lor nu este vizibilă în momentul de față, din cauza faptului că **aceste entități sunt foarte slabe ca să-și îndeplinească misiunea și funcțiile**.
- **Sprrijinul autorităților locale este mai degrabă o excepție în câteva regiuni ale țării**. Potrivit opiniei părților interesate, împărtășită și de experți, sprijinul și implicarea autorităților locale sunt necesare atât pentru **creșterea calității și impactului ÎLM, cât și pentru dezvoltarea economiilor sectorului regional și creșterea capacității de inserție profesională în comunitate**.
- Există, de asemenea, **probleme legate, în mod special, de calitate**, eficacitate și eficiență a dezvoltării ÎLM, care sunt condiționate de diferite fapte. Instituțiile ÎPT se confruntă cu dificultăți în stabilirea de parteneriate pe termen lung cu sectorul privat. Acesta din urmă nu dispune de un mecanism de asigurare a **calității a ÎLM și nu are cunoștințe pedagogice de formare eficiente**.
- **ÎLM are o recunoaștere bună în țară**, dar cooperarea cu agenții economici **se limitează în cea mai mare parte la furnizarea de locuri pentru stagii**, cu o **participare scăzută sau lipsă de participare la alte procese ÎPT**. Există bune practici în domeniul asistenței medicale în care ÎLM este mult mai eficientă datorită parteneriatelor puternice între instituțiile ÎPT și spitale și clinici medicale, fiind facilitată și de ministerul de resort și Centrul de Excelență în Medicină și Farmacie.
- **Învățământul dual** a fost introdus în 2014, cu o treptată tendință pozitivă în ultimii patru ani. Acest lucru se datorează în mare parte sprijinului esențial din partea partenerilor de dezvoltare. Cu toate acestea, **mediul de instruire și învățare diferă** foarte mult de la un caz la altul, în funcție de sector și de regiune.
- **Învățământul dual necesită investiții și responsabilități comune între companii și instituțiile ÎPT** și depinde de dorința și disponibilitatea companiilor de a-și asuma o responsabilitate considerabilă, precum și de capacitatea lor tehnică și umană. În acest context, rămâne o provocare pentru întreprinderile mici și are o cerere redusă, în special în domeniul agriculturii, unde întreprinderile mici și fermele individuale nu sunt motivate și pe deplin pregătite să furnizeze ÎPT dual.
- Chiar și atunci când ÎPT dual este furnizat de companii mari cu capacități considerabile de resurse umane și potențial de formare, există o serie de aspecte care trebuie luate în considerare. De

exemplu, în absența consorțiilor, ucenicii sunt instruiți strict în conformitate cu nevoile individuale ale unei anumite companii, dobândind astfel un domeniu limitat/îngust de competențe, care, în viitor, ar putea împiedica angajarea lor de către alte companii.

- Numărul tot mai mare de parteneriate duale în domeniul ÎPT aduce noi provocări, în special în absența unei structuri care să poarte responsabilitatea **guvernanței și coordonării ÎPT dual**. Direcția ÎPT din cadrul MECC, cu număr foarte limitat de angajați, nu poate și nu ar trebui să joace acest rol, în timp ce CCI nu primește finanțare pentru activitățile legate de învățământul dual. **Comitetele sectoriale sunt prea slabe**, iar implicarea ministerelor de resort în procesul de facilitare a învățământului dual sectorial practic lipsește. **Activitățile legate de ÎPT dual sunt în prezent desfășurate în principal de partenerii de dezvoltare, iar problema asigurării durabilității rămâne una foarte stringentă.**

Studiul de trasabilitate

- Mecanismul studiului de trasabilitate, ca instrument de monitorizare și evaluare a direcționării calității ÎPT pentru a îmbunătăți relevanța sistemului ÎPT și dezvoltarea și implementarea acestuia, s-a numărat printre rezultatele așteptate ale Strategiei ÎPT pentru perioada 2013-2020. În consecință, MECC a elaborat și pilotat metodologia de urmărire a traseului profesional al absolvenților învățământului profesional în perioada 2015-2017. Cu toate acestea, după 2017, **acest mecanism nu a mai fost implementat din cauza lipsei de resurse și capacități, iar în prezent nu există informații valide privind plasarea în câmpul muncii a absolvenților ÎPT. Astfel, indicatorul privind relevanța și calitatea ÎPT rămâne nemăsurat.**
- **Instituțiile ÎPT nu dispun de mecanisme funcționale și durabile pentru efectuarea studiilor de urmărire a traseului profesional** al absolvenților, ceea ce reprezintă o sarcină dificilă pentru aceștia în absența unei abordări sistemice.
- **Situația este mult mai avantajoasă în sectorul de asistență medicală unde MSMPS ține evidența numărului total de absolvenți medicali** (cu excepția elevilor/absolvenților la contract) și lucrătorilor medicali (în instituții publice), prin intermediul sistemului SIERUSS gestionat de Agenția pentru Sănătate Publică.
- Se anticipează că modulul SIME pentru ÎPT, care este dezvoltat de MECC cu sprijinul BM, va conține un domeniu cu date statistice despre plasarea locurilor de muncă și educația ulterioară a absolvenților. Cu toate acestea, **SIME este o sursă de informații statistice și ar trebui să fie alimentat de datele primite din studiile de trasabilitate.**
- În prezent, **datele obținute de pe platformele existente nu sunt utilizate sau analizate în procesul de planificare instituțională**, iar utilitatea lor este adesea finită și formală.

Învățarea pe tot parcursul vieții

- Serviciul ÎPV din cadrul MECC este organul de conducere a ÎPV la nivel național. Rolul său principal este dezvoltarea politicilor. Chiar dacă mulți oameni beneficiază de formare profesională continuă, **nu există nici o coordonare între furnizori și nici un mecanism de măsurare a impactului acestor formări**, din cauza faptului că Serviciul ÎPV are capacități și resurse foarte limitate, atât financiare cât și umane, pentru a pune corect în aplicare mandatul său și să acopere toate activitățile, și nu există nici o entitate intermediară care va fi responsabilă pentru punerea în aplicare a proceselor de implementare, monitorizare, furnizarea de servicii de consultanță în domeniul ÎPV, etc.

- Un alt actor important este **ANACEC**, care este responsabil de evaluarea externă a programelor și furnizorilor de EFP-I și EFP-C din cadrul MSMPS care monitorizează procesul de formare continuă și de certificare a cadrelor didactice și manageriale din instituții de învățământ medical. În plus, **ANOFM din subordinea MSMPS**, este responsabilă pentru unele activități legate de formarea profesională a șomerilor.
- **ÎPV a câștigat importanță în ultimii ani.** Cu toate acestea, formarea profesională continuă este asigurată intermitent de un număr limitat de instituții, la cerere, iar unele întreprinderi oferă cursuri scurte pentru propriile nevoi, adică pentru formarea de noi lucrători sau îmbunătățirea calificărilor propriilor angajați. **Există un număr mic de instituții ÎPT care oferă programe EFP-C.** Acest lucru este condiționat de faptul că acreditarea acestor programe este un proces lung și costisitor, deoarece trebuie să urmeze o cale de acreditare similară programelor formale ÎPTI care acordă calificări.
- Reglementarea CE le face responsabile pentru furnizarea de formare continuă a cadrelor didactice și managerilor instituțiilor ÎPT și pentru certificarea competențelor profesionale, dobândite în mediul formal, informal și non-formal. Cu toate acestea, **foarte puține CE sunt capabile să își îndeplinească rolul în mod corespunzător și niciunul dintre ei nu oferă certificarea menționată** (o excepție sunt cele două CE care au pilotat VÎNFI în 2019).
- MECC aspiră să promoveze educația incluzivă și echitabilă de calitate și oportunitățile ÎPV pentru toți, dar în obiectivele și indicatorii, accentul se pune încă pe educația formală. În general, există încă o **lipsă de claritate cu privire la modul în care ÎPV poate fi operaționalizată, sistematic și sistemic.**
- În prezent, **formarea adulților este limitată, iar finanțarea acesteia rămâne la un nivel scăzut.** Opiniile părților interesate indică faptul că companiile investesc puțin sau nu investesc deloc în formarea profesională a lucrătorilor lor și de cele mai multe ori accesul la formarea profesională, precum și finanțarea acesteia sunt lăsate la discreția angajaților. Este **nevoie de politici publice pentru a pune în aplicare o abordare a sistemelor ÎPV cu resurse suficiente, centrată pe cursant, coordonată și bazată pe drepturi.**

* * *

Rezumând concluziile de mai sus, se poate afirma că grupurile cele mai dezavantajate ale sistemului ÎPT sunt:

- **Parteneriatul social** care nu există *la nivel național* din cauza disfuncționalității Consiliului ÎPT. Chiar dacă acționează, CNC a ÎPT nu ar asigura în mod corespunzător dialogul social, deoarece printre membrii săi domină puternic structurile publice;
- Orice mecanism de **monitorizare și evaluare** a: 1) punerea în aplicare a *politicii și strategiei ÎPT* și 2) performanța *rețelei ÎPT și a instituțiilor ÎPT* individuale nu există. Numai sistemul intern de monitorizare al furnizorilor ÎPT este în vigoare.
- Nu este stabilit un sistem structurat de **orientare în carieră** (și dezvoltare) și **studii de trasabilitate**. Au loc doar activități ad-hoc sau fragmentate.
- Nu numai **finanțarea ÎPT** este limitată, ci și **mecanismele de finanțare** nu sunt suficient de eficiente. Situația este complicată de capacitățile reduse ale multor administratori de a gestiona eficient chiar și fondurile disponibile și de existența unor obstacole serioase în special pentru instituțiile ÎPT, pentru a genera venituri suplimentare.

3. RECOMANDĂRI

Recomandările formulate în această secțiune se referă nu doar la aspectele cele mai problematice menționate anterior, ci acoperă multe alte domenii în care îmbunătățirile par deosebit de necesare.

Opțiunile propuse sunt specificate în măsura posibilității și, credem noi, oferă o orientare clară pentru factorii de decizie din Moldova cu privire la schimbările necesare și modalitățile de producere a acestor schimbări pentru a îmbunătăți guvernarea sistemului ÎPT. Totuși, acest studiu nu are sarcina de a expune toate detaliile și posibilele soluții tehnice pentru punerea în aplicare a acestor recomandări. Aceste aspecte vor fi discutate și definite la nivel local, de dorit cu asistență externă, iar multe dintre ele pot fi subiecte ale unor proiecte specifice.

Mai jos, sunt prezentate recomandările conform celor 7 obiective definite (a se vedea Secțiunea 1 de mai sus):

3.1. Crearea unui sistem de elaborare a politicilor bazat pe parteneriat social

Pentru dezvoltarea unei politici ÎPT informate și echilibrate, care să fie relevantă și credibilă și să ia în considerare nevoile și interesele tuturor părților interesate cheie, aceștia din urmă trebuie să fie direct implicați în dezvoltarea sa. Acest lucru va asigura acceptarea și *asumarea* politicii și strategiei ÎPT nu numai de către structurile guvernamentale, ci și de către o comunitate ÎPT mai largă, care este o condiție prealabilă pentru sprijinul lor politic și practic în procesul de implementare. În multe țări, acest lucru se realizează prin intermediul organismelor multipartite înființate în conformitate cu principiile parteneriatului social, și anume Consiliile ÎPT.

PRACTICI INTERNAȚIONALE SELECTATE

Croația⁵:

Consiliul pentru ÎPT, care are 21 de membri reprezentând diferite părți interesate, coordonează activitățile tuturor părților interesate ÎPT, inițiază dezvoltarea de noi programe de învățământ și revizuirea programelor existente, recomandă direcțiile generale de dezvoltare a ÎPT și oferă evaluarea sa pentru crearea rețelei de centre regionale de competență.

În 2009, au fost înființate 13 **Consilii Sectoriale pentru Competențe**⁶ (SSC), orientate spre oferirea de consultanță strategică privind dezvoltarea în cadrul sectorului lor. Acestea erau organisme consultative, dar nu de luare a deciziilor. Nominalizarea membrilor a fost făcută de diferite grupuri de părți interesate. Consiliile aveau în jur de 200 de membri, dintre care peste 100 erau angajatori din companii, alții erau din diferite camere, ministere etc. În 2013, au fost înființate noi SSC. În prezent, jurisdicția lor reprezintă structura de învățământ completă.

Acestea efectuează validarea rezultatelor învățării, a standardelor profesionale și de calificare. Consiliile cooperează cu Consiliul Național pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, care este un organism global multipartit care se ocupă de dezvoltarea cadrului de calificare.

SSC sunt stabilite de către Ministerul Științei și Educației, dar pentru fiecare sector, există un

⁵ Autorii sunt recunoscători pentru interviul acordat de dl Nino Buić, Director Adjunct pentru Afaceri Europene, Agenția pentru Educație și formare profesională și educația adulților, Croația.

⁶ În total, există 26 de consilii sectoriale de calificare în țară, dar numai 13 se referă la ÎPT.

minister de resort responsabil. Consiliile implică reprezentanți ai Biroului pentru șomaj și ai Agenției pentru ÎPT și educația adulților. Există 8 experți sectoriali în fiecare SSC numiți pe baza unui apel public. SSC sunt de fapt coordonate și finanțate⁷ de Ministerul Științei și Educației, care conduce, de asemenea, un secretariat administrativ al consiliilor.

Estonia⁸:

La nivel național, există un **Consiliu ÎPT**, care este un organism consultativ al Ministerului Educației și Cercetării (MEC), în special în ceea ce privește consilierea și dialogul în materie de politici ÎPT. În cadrul Consiliului sunt prezenți atât reprezentanți ai structurilor publice (ministere și agenții), cât și parteneri sociali. Prin intermediul acestui consiliu, părțile interesate au dreptul să consilieze, să voteze și să reacționeze cu privire la măsurile legislative, să facă sugestii⁹.

Există **14 Consilii Sectoriale** care se ocupă de elaborarea standardelor ocupaționale și de calificare și care guvernează, de asemenea, procesele de evaluare, validare, certificare a competențelor studenților. Aceste standarde sunt utilizate pentru dezvoltarea de programe de studiu în ÎPT formal și non-formal. În consiliile sectoriale sunt implicate trei părți: angajatorii, angajații și Guvernul (MEC, ministerele de resort) și furnizorii de educație. Consiliile sectoriale sunt înființate în baza Legii profesiilor (2001) și sunt finanțate în prezent de la bugetul de stat în baza contractelor anuale cu MEC. La etapa inițială (din 2005), Fondul Social European și, parțial, unele întreprinderi au oferit o finanțare considerabilă, în principal pentru activitățile legate de procesele de evaluare, validare și certificare.

România¹⁰:

În subordinea Ministerului Educației și Cercetării (MEC), există o **Comisie de Dialog Social** la care participă reprezentanți ai MEC, ai sindicatelor, ai celor mai importanți angajatori și ai celor 16 comitete sectoriale, precum și Consiliul Elevilor și Comitetul Național al Părinților. Cu toate acestea, acest comitet nu este o platformă permanentă reală pentru dialogul politic, în special în ÎPT. Acesta este probabil unul dintre motivele pentru care nu există nici o abordare coerentă a dezvoltării politicii ÎPT în țară. De exemplu, în perioada 2014-2015, strategia ÎPT 2016-2020 a fost elaborată de Centrul Național pentru dezvoltare ÎPT (CNDIPT), în cooperare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin consultări la nivel regional (8 regiuni și 42 județe) și întâlniri cu diferiți parteneri sociali. Numai proiectul final al Strategiei a fost prezentat și discutat în cadrul Comisiei menționate mai sus.

Parteneriatul social la nivel regional este asigurat prin **Consortiile regionale** care sunt organisme consultative ale CNDIPT, responsabile de elaborarea planurilor de acțiune regionale în domeniul educației în ÎPT. Consortiile includ reprezentanți ai: Agenției pentru Dezvoltare Regională, consiliilor județene, agențiilor județene pentru ocuparea forței de

⁷ Ministerul achită apr.100 euro/pe lună per expert al consiliului în caz ca are un volum de muncă complet. Cheltuielile de călătorie (de exemplu, pentru ședințe) sunt, de asemenea, acoperite de minister.

⁸ Autorii sunt recunoscători pentru interviu cu Ms Külli Toate, Șef-adjunct pe educația adulților, Ministerul Educației și Cercetării al Estoniei, Doamna Rita Kask, Consilier la Învățământul Profesional în cadrul Departamentului de Învățământ Secundar, Ministerul Educației și Cercetării; D Olav Aarna, Consilier Academic la Kutsekoda; Ms Kaie Piiskop, Specialist principal la Departamentul de Internalizare la HarNO.

⁹ Există, de asemenea, un organism consultativ educațional pentru adulți, care discută diferite probleme ale educației adulților. Acesta cuprinde 15 membri reprezentând Ministerul Afacerilor Sociale, Ministerul Afacerilor Economice, Camera de Comerț și Industrie, Confederația Patronală, Confederația Sindicatelor, asociațiile ÎPT (liderii școlii ÎPT).

¹⁰ Autorii sunt recunoscători pentru interviul acordat de dna Dana Stroie, Director Adjunct / Director Adjunct al Centrului Național de dezvoltare TÎPT, Ministerul Educației și Cercetării.

muncă, inspectoratelor școlare, asociațiilor patronale, camerelor de comerț, sindicatelor, universităților și CNDIPT. Există, de asemenea, **Comitete locale pentru dezvoltarea parteneriatelor sociale** la nivel județean. Aceste comitete sunt formate din reprezentanți ai autorităților locale, ai Agenției Județene pentru ocuparea forței de muncă, ai asociațiilor patronale, ai sindicatelor, ai inspectoratelor școlare și ai ONG-urilor.

Formal, există un mecanism de monitorizare și evaluare (M&E). În special, unul dintre grupurile **Comitetului Național de M&E** este responsabil de monitorizarea implementării Strategiei ÎPT în conformitate cu planul său de monitorizare. În realitate, din nou, CNDIPT, prin grupul său de lucru, care include reprezentanți ai instituțiilor responsabile pentru ÎPT în aplicarea Strategiei, colectează și procesează informații de la aceste instituții cu privire la îndeplinirea indicatorilor și obiectivelor Strategiei. Pentru evaluarea performanței sistemului ÎPT, nu există un sistem structurat. Din când în când, numai evaluările externe se fac prin intermediul proiectelor care se ocupă de dezvoltarea sistemului ÎPT (de exemplu, de către Banca Mondială, în 2019). Problemele legate de M&E au fost considerate de Comisia Europeană drept una dintre principalele puncte slabe ale sistemului ÎPT din țară.

După cum s-a menționat mai sus, CNCÎPT, înființat în Republica Moldova în 2014 și care ar trebui să preia rolul de *“coordonator în procesul de mediere între instituțiile de învățământ și piața forței de muncă”*, nu este doar nefuncțional din 2017, dar în compoziția sa predomină reprezentanți ai organismelor și instituțiilor publice: doar aproximativ 40% din membri sunt partenerii sociali – patronate, sindicate și ong-uri. Astfel, nu există un parteneriat/dialog social în ÎPT la nivel național.

Prin urmare, principala opțiune recomandată în acest context este:

R.1: Înființarea unui Consiliu Național al ÎPT tripartit (sau cvadripartit)

Consiliul Național pentru ÎPT (sau Consiliul Național pentru Dezvoltare ÎPT sau similar, în continuare – Consiliu ÎPT) este format dintr-un număr egal de reprezentanți ai Guvernului, Patronatelor și Sindicatelor (și Organizațiilor Societății Civile, ca a patra parte, dacă este cvadripartit). Se recomandă ca acest consiliu să fie format nu *prin* reorganizarea sau restructurarea CNCÎPT existent, ci *prin* dizolvarea acestuia în mod oficial și înființarea unui organism complet nou printr-un amplu proces de consultanță cu o serie de părți interesate corespunzătoare.

Numărul membrilor nu trebuie să depășească 27 sau 28, adică maximum 9 membri din fiecare parte pentru opțiunea tripartită sau 7 membri pentru opțiunea cvadripartită. Numărul optim al membrilor pentru asigurarea reprezentării relativ complete a fiecărei părți, dar și a funcționalității practice a Consiliului ÎPT, este 21 (24 pentru opțiunea cvadripartită).

Se poate propune următoarea structură a calității de membru:

- Guvern: **MECC** (3 membri – Ministru, din oficiu președinte al Consiliului; Secretar de Stat pentru Educație; Șeful Direcției ÎPT în calitate de Secretar al Consiliului¹¹), **MADRM** (1 membru – Secretar de Stat având atribuții legate de educație), **MSMPS** (1 sau 2 membri – Secretar de Stat având sarcini legate de educație; și Șef al Departamentului responsabil pentru ocuparea

¹¹ Nu confundați noțiunile "Secretar" și "Secretariat". Aici, sub "secretar", se înțelege o poziție oficială în componența Consiliului, în timp ce Centrul ÎPT propus în cadrul R. 5, va servi în calitate de Secretariat al Consiliului.

forței de muncă)¹², **MEI** (1 membru – Secretar de Stat având sarcini legate direct sau indirect de educație), **MF** (1 membru – Secretar de Stat responsabil pentru finanțarea învățământului);

- Angajatori: **Camera de Comerț și Industrie** (2 membri - Președinte și un ofițer responsabil pentru problemele ÎPT); **Confederația Națională a Angajatorilor** (2 membri - Președinte sau Director executiv și un ofițer responsabil pentru problemele ÎPT); Sindicatele sectoriale ale angajatorilor (3-5 membri în total - președinți sau directori executivi);
- Sindicate - **Confederația Națională Sindicală** (1 membru-președinte sau director executiv); **Sindicate de ramură** (6-8 membri-președinți de sindicate de ramură);
- **Organizațiile Societății Civile: ONG-urile** și alte structuri similare, de exemplu, care se ocupă cu diferite subiecte conexe cu ÎPT sau care promovează probleme sociale și/sau drepturile persoanelor din categorii speciale, cum ar fi femeile, migranții, minoritățile, persoanele cu nevoi educaționale speciale, precum și alte grupuri vulnerabile (6-7 organizații – președinți sau manageri executivi (directori))¹³. Se recomandă ca unul dintre locurile din cota OSC-urilor să fie alocat Președintelui Consiliului Național al Profesorilor în ÎPT, dacă acesta este stabilit (a se vedea **R.3**)

Reprezentanții structurilor neguvernamentale, în cadrul cotei, ar trebui să fie nominalizați pentru calitatea de membru în Consiliul ÎPT de către propriile organizații și nu ar trebui să facă obiectul aprobării sau aprobării Guvernului.

Este evident că spectrul părților interesate și beneficiarilor sistemului ÎPT este destul de larg și include furnizorii ÎPT și diferite instituții publice, cum ar fi structurile de sprijin ÎPT, agențiile de stat, institutele de cercetare, autoritățile regionale și locale, comunitățile de experți și academice, precum și organizațiile internaționale și bilaterale și partenerii de dezvoltare. Implicarea lor în procesele de politică și strategie ÎPT poate fi asigurată prin participarea la ședințele Consiliului, atunci când este cazul, dar nu se recomandă aderarea.

Consiliul ÎPT va acționa ca un *organism care va duce discuții politice privind dezvoltarea ÎPT și reformele sale* și va avea următoarele sarcini:

- determină direcțiile strategice de dezvoltare ÎPT;
- contribuie la elaborarea și aprobarea (validarea) programelor, strategiilor și conceptelor de dezvoltare a sectorului ÎPT;
- participă la elaborarea și discutarea proiectelor de acte juridice care reglementează diferite aspecte ale ÎPT;
- contribuie la creșterea eficacității reformelor și consolidarea și aprofundarea parteneriatului social;
- participă la monitorizarea și analiza reformelor ÎPT, în special punerea în aplicare a strategiilor ÎPT și a planurilor de acțiune.

¹² Dacă instituțiile subordonate MADRM și MSMPS sunt transferate la MECC, așa cum este propus în Secțiunea 3.3 de mai jos, reprezentarea celor două ministere în Consiliul ÎPT va deveni inutilă.

¹³ *Nu se preconizează* remunerarea membrilor Consiliului, acest lucru fiind în conformitate cu practica internațională. Participarea directă la procesele de luare a deciziilor ar trebui să fie principalul factor de motivare pentru aderarea la consiliu.

- contribuie la dezvoltarea continuă a sistemului ÎPT;
- oferă consultanță Guvernului (MECC) pentru luarea deciziilor legate de politica ÎPT și sprijin (inclusiv politic) pentru implementarea politicii ÎPT și a strategiei.

În funcție de componența sa (calitatea de membru) și de mandat, acest consiliu poate avea anumite sarcini suplimentare, de exemplu:

- sprijin pentru crearea de noi mecanisme, rețele, structuri de implicare a părților interesate relevante la nivel național, regional și local (instituțional) ;
- diferite funcții legate de finanțarea educației, de ex. oferirea de recomandări sau avizarea proiectului bugetului de Stat pentru educație; sprijinirea colectării de fonduri și a investițiilor în educație; participarea la auditul financiar etc.

Consiliul ÎPT poate avea diferite sub-structuri, cum ar fi (sub)comisii responsabile pentru diferite grupuri și aspecte transversale ale politicii și strategiei ÎPT și/sau grupuri tematice ce operează cu aspectele tehnice de elaborare a politicilor, realizarea cercetărilor, colectărilor de date, documentare, analiză, elaborare de documente, care va fi extrem de important pentru dezvoltarea de politici bazate pe dovezi, monitorizarea și evaluarea procesului de implementare, precum și pentru măsurarea impactului. Cu toate acestea, organismele de mai sus nu trebuie neapărat să fie unități structurale ale Consiliului sau să fie atașate acestuia. Consiliul ÎPT poate fi autorizat să coordoneze sau să supravegheze activitățile unor structuri similare înființate independent. În plus, Consiliul ÎPT poate institui organisme temporare, cum ar fi grupuri de lucru sau grupuri operative pentru diferite probleme de lucru ad-hoc.

Înființarea Consiliului trebuie să fie precedată de o gamă largă de consultări cu părțile interesate, cel puțin pe următoarele aspecte: structura de membru al consiliului, domeniul de aplicare, obiectivele și funcțiile, frecvența ședințelor (se recomandă cel puțin 4 ședințe pe an), principiile de luare a deciziilor (de exemplu, prin consens sau prin majoritate), crearea unor posibile substructuri și relațiile cu acestea, etc. Doar după o convenire inițială generală asupra tuturor acestor aspecte (care vor fi ulterior formalizate în Statutul Consiliului ÎPT), procesul oficial de înființare poate fi început.

De asemenea, se recomandă ca înființarea și dezvoltarea consiliului ÎPT și asigurarea bunei funcționări a acestuia să reprezinte un obiectiv al Strategiei ÎPT 2030¹⁴, iar apoi sarcinile Consiliului să fie atribuite prin lege.

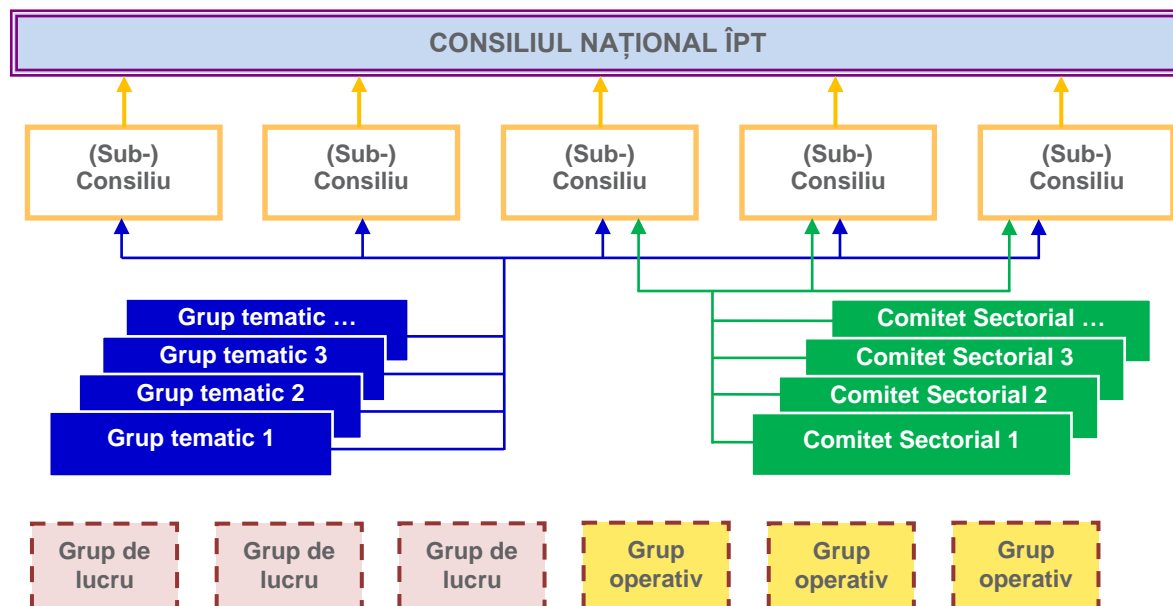
R.1 Opțiuni de implementare

<u>Termenul propus:</u>	 timp de un an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 nu sunt necesare
<u>Variabile de definit:</u>	 structura de membru (tri-sau cvadripartit)
	 numărul de membri și reprezentarea acestora
	 sfera responsabilităților și funcțiilor

¹⁴ Sau ca parte componentă a Strategiei pe Educație 2030.

Astfel, structura posibilă a Consiliului ÎPT și a "sateliților" săi poate fi așa cum este prezentată în Diagrama 1.

DIAGRAMA 1. CONFIGURAȚIA CONSILIULUI ÎPT ȘI A STRUCTURILOR SALE SATELIT



La nivel sectorial, parteneriatul social este pus în aplicare *prin* intermediul comitetelor sectoriale, însă eficacitatea multora dintre acestea este pusă sub semnul întrebării. În unele sectoare nu sunt stabilite deloc comitete sectoriale. Ca rezultat, platforma de dialog social (a se vedea Diagrama 2, Partea 2 a acestui raport) nu funcționează efectiv.

Acest studiu a identificat și formulat în mod clar o serie de provocări legate de activitățile comitetelor sectoriale (a se vedea concluziile din Secțiunea 2 de mai sus) care vor ajuta autoritățile naționale să le abordeze prin luarea de măsuri adecvate. Metodele și instrumentele pentru aceasta urmează să fie stabilite la nivel local.

Prin urmare, se recomandă:

R.2: Atribuirea Consiliului ÎPT a sarcinii de coordonare a activităților comitetelor sectoriale

În practică, acest lucru poate însemna (*toate* punctele sunt opționale și sunt la dispoziția MECC și a Consiliului ÎPT):

- Consiliul ÎPT discută și propune măsuri pentru abordarea provocărilor actuale și viitoare legate de funcționarea CS;
- CS convin planurile lor de acțiune (de exemplu, planurile anuale) cu Consiliul ÎPT;
- CS prezintă rapoarte privind rezultatele activităților sale Consiliului ÎPT, anual, bi-anual sau trimestrial; și Consiliul ÎPT face recomandări către MECC, și, de asemenea, MSMPS, MEI, MF, privind măsurile administrative, metodologice, legale sau strategice;
- Consiliul ÎPT acordă SC sprijin politic (și, dacă este necesar, administrativ, metodologic sau juridic) permanent;
- Consiliul ÎPT își asumă responsabilitatea pentru înființarea comitetelor sectoriale care lipsesc.

CS vor menține relațiile zilnice de lucru cu Consiliul ÎPT prin intermediul (sub) comitetelor corespunzătoare, în timp ce monitorizarea actuală a activităților CS poate fi pusă în aplicare de către

CRDÎP, care va raporta acestor (sub)comitete sau direct Consiliului ÎPT, în conformitate cu decizia acestuia din urmă.

R.2 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	imediat după implementarea R.1
<u>Resurse financiare necesare:</u>	nu sunt necesare
<u>Variabile de definit:</u>	nivelul responsabilității CS față de Consiliul ÎPT mecanismele de comunicare cu comisiile Consiliului ÎPT

R.3: *Înființarea Consiliului Național al Profesorilor ÎPT*

Îngrijorarea cu privire la absența oricărui feedback din partea profesorilor referitor la situația din instituțiile ÎPT, precum și la excluderea lor din discuții și contribuția la soluționarea oricăror probleme la nivel de sistem, a fost exprimată de unele părți interesate, în special de elevii ÎPT intervievați în cadrul acestui studiu. De asemenea, profesorii ÎPT nu dispun de instrumente eficiente pentru comunicarea profesională între ei.

Înființarea acestui Consiliu este propusă cu scopul de a face cunoscută opinia profesorilor, maiștrilor și instructorilor (atât din instituții publice și private, precum și de la întreprinderile care furnizează ÎLM) pe parcursul elaborării politicilor ÎPT și emiterii unor acte juridice, în special celor nemijlocit legate de ÎPT.

Consiliul Național al Profesorilor (CNP) va promova tot ce este cel mai bun în termeni de predare în ÎPT, adică bune practici, noi idei, vizând creșterea statutului profesorilor ÎPT, consolidarea responsabilității și aducerea constantă a standardelor înalte în sistemul ÎPT, precum și consolidarea cadrului de reglementare și disciplinar pentru predarea în ÎPT. Consiliul ar putea comunica factorilor de decizie, de asemenea, nevoile și preocupările elevilor ÎPT.

Astfel, principalele **obiective** orientative ale CNP vor fi:

- Reprezentarea și susținerea intereselor tuturor profesorilor ÎPT;
- participarea la procesul de luare a deciziilor cu privire la problemele și aspectele care privesc profesorii ÎPT;
- supravegherea respectării drepturilor cadrelor didactice ÎPT la nivel instituțional și național;
- încurajarea schimbului de experiență și bune practici;
- stabilirea așteptărilor privind practica și comportamentul profesorilor ÎPT (cod și standarde)
- promovarea predării și învățării ÎPT și a statutului profesorului ÎPT etc.

Sunt posibile diferite opțiuni pentru Consiliul Național al profesorilor ÎPT. Acesta poate acoperi nominal toți profesorii sistemului sau doar un anumit număr de profesori din fiecare instituție, într-o cotă definită. În orice caz, CNP va funcționa prin **Adunarea generală**, care se reunește de două ori pe an,

și va avea un **Comitet executiv** permanent, format dintr-un număr mic de membri aleși (de ex. 9 sau 11 persoane), care ar fi autorizat pentru reprezentarea întregii populații de profesori ÎPT și pentru comunicarea cu autoritățile ÎPT și alte părți interesate, precum și pentru asigurarea comunicării între membrii Consiliului.

Președintele Consiliului poate fi ales direct de către membrii Consiliului sau de către membrii Comitetului Executiv pentru un mandat de 3 până la 5 ani.

Se propune ca CNP să aibă o **Comisie națională de etică** formată din 3 membri aleși anual de Adunarea Generală. Principalele sarcini ale Comisiei sunt monitorizarea comportamentului membrilor Consiliului profesoral ÎPT, furnizarea de consultanță și consultări, supravegherea punerii în aplicare a regulamentelor interne, a deciziilor Adunării generale și a Comitetului executiv.

Se recomandă insistent ca existența Consiliului Național al profesorilor ÎPT și sfera generală a responsabilităților sale să fie prevăzute de lege. Alte detalii, cum ar fi criteriile de definire a cotelor per instituție (dacă există), procedurile electorale, autoritățile președintelui Consiliului, relațiile cu autoritățile naționale și alte autorități și modalitățile de comunicare cu acestea, pot fi definite prin acte juridice secundare, de exemplu ordine ministeriale. Cu toate acestea, orice acțiuni interne în cadrul Consiliului, inclusiv numirea reprezentanților, procesele electorale etc., ar trebui să fie absolut libere de influența autorităților naționale.

R.3 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de un an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 limitate (pentru organizarea adunărilor generale bi- anuale ale Consiliului și a unor cheltuieli administrative)
<u>Variabile de definit:</u>	 forma și componența Consiliului înființarea și procedurile electorale sfera responsabilităților și a modalităților de comunicare autoritățile președintelui, etc.

Pentru dotarea schemei propuse de elaborare a politicilor ÎPT cu un sistem adecvat de monitorizare și evaluare, pe lângă mecanismul existent (deși cu anumite rezerve) de monitorizare internă a instituțiilor ÎPT, se recomandă:

R.4: Operaționalizarea sistemului de monitorizare și evaluare a implementării politicii ÎPT și monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor ÎPT și a performanței întregii rețele ÎPT

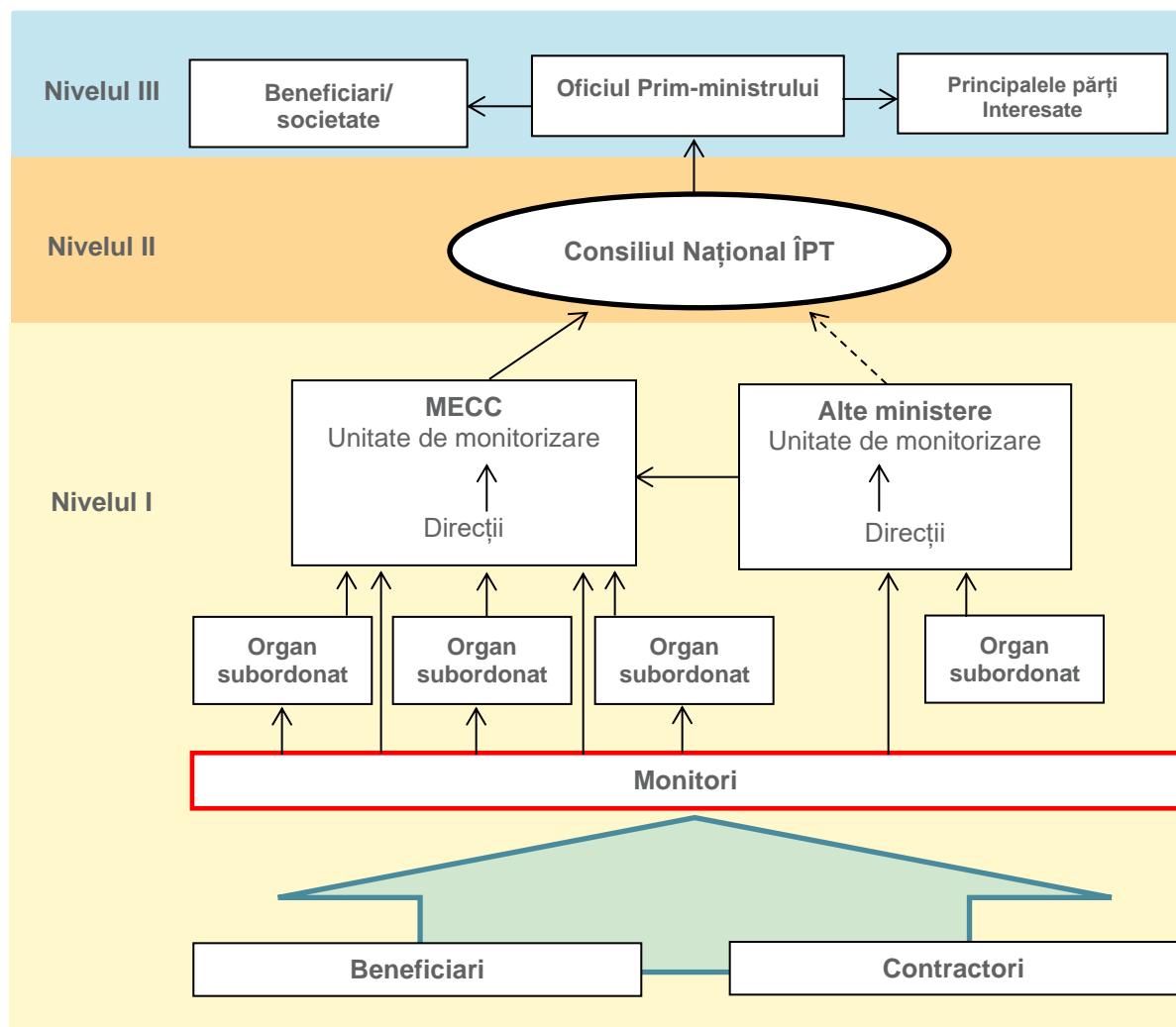
În această recomandare se folosește cuvântul "operaționalizare", dar nu și "introducere", deoarece în mod formal monitorizarea și evaluarea în domeniul ÎPT sunt prevăzute de diferite acte juridice, iar o serie de organisme și/sau unități ale acestora au funcții legate de M&E (s se vedea Secțiunea 2.3, Partea 2 a prezentului raport). Cu toate acestea, sistemul de monitorizare și evaluare nu funcționează.

Două aspecte ale M&E sunt discutate aici. Prima este monitorizarea și evaluarea implementării Strategiei ÎPT, pentru care Consiliul ÎPT va purta responsabilitatea totală.

Pentru implementarea practică, se propune o structură de monitorizare pe trei niveluri (a se vedea Diagrama 2). La fiecare nivel, va corespunde un anumit tip de raport de monitorizare:

- I. Rapoarte de monitorizare curente produse, de obicei, *lunar*¹⁵;
- li. Rapoarte de monitorizare *trimestriale* integrate (consolidate);
- III. Rapoarte *anuale* complete de monitorizare.

DIAGRAMA 1. STRUCTURA SISTEMULUI DE MONITORIZARE A POLITICILOR ÎPT



Rapoartele **curente** de monitorizare vor fi elaborate de acele structuri care, conform planului de acțiune al strategiei ÎPT, vor fi responsabile pentru activitatea dată (set de activități) și/sau măsuri:

- Direcția ÎPT și alte unități corespunzătoare (de exemplu, serviciul ÎPV, Secția administrativă și financiară, Direcția CNC) ale MECC și ale altor ministere relevante,

¹⁵ Atunci când este necesar, pot fi elaborate și rapoarte extraordinare de monitorizare.

- Instituții subordonate (de exemplu, CRDÎP, ANACEC),
- Instituții de învățământ¹⁶,
- Monitori (persoane sau grupuri).

Rapoartele de monitorizare **integrate** (consolidate) se bazează pe rapoartele de monitorizare curente, dar nu sunt o sinteză mecanică a acestora din urmă. Acestea trebuie să fie elaborate ca urmare a unei compilări și a unei analize aprofundate a constatărilor rapoartelor actuale și prin luarea unor decizii sistemice independente. Elaborarea acestor rapoarte poate necesita informații suplimentare care ar trebui solicitate direct de la organele responsabile sau pot fi organizate misiuni suplimentare de monitorizare în acest scop. Direcția ÎPT al MECC (împreună cu Direcția analiză, monitorizare și evaluare a politicilor) ar trebui să fie responsabilă pentru producerea rapoartelor de monitorizare consolidate. Cu toate acestea, înalții oficiali ai MECC vor purta responsabilitatea totală pentru calitatea și actualitatea acestora.

Aceste rapoarte trimestriale ar trebui să acopere toate prioritățile¹⁷ (direcțiile, obiectivele specifice) ale Strategiei și să indice în mod clar eficiența și eficacitatea punerii sale în aplicare. În plus, acestea trebuie să furnizeze concluzii cheie și măsuri corective/de sprijin recomandate pentru următorul trimestru, de preferință cu indicarea datelor concrete și a părților (persoanelor) responsabile.

Rapoartele de monitorizare integrate urmează să fie prezentate Consiliului ÎPT, care, în termen de maxim două săptămâni de la primire, le analizează, adoptă decizii cu privire la măsurile corective și/sau de sprijin și la modificările la Planul de acțiune (când este necesar), și recomandă MECC să le prezinte Prim-Ministrului, împreună cu propriile recomandări¹⁸.

Rapoartele anuale de monitorizare **cuprinzătoare** urmează să fie elaborate și publicate de către biroul Primului Ministru. Acestea pot avea două versiuni: una – mai tehnică, adresată structurilor guvernamentale, instituțiilor publice, organizațiilor donatoare și altor părți interesate, iar alta – "versiunea cetățenilor", orientată către sfera mai largă a beneficiarilor sau către societate în general.

Dacă este necesar, vor fi organizate reuniuni, discuții și alte evenimente de informare cu părțile interesate. În plus, trebuie să se desfășoare, de asemenea, reuniuni periodice (trimestriale) ale observatorilor pentru schimbul de informații cu privire la constatările activităților lor de monitorizare, la lecțiile învățate și la experiența în general.

Ar trebui creată o bază de date (în format electronic și pe suport de hârtie) care să includă informațiile colectate în timpul activităților de monitorizare și toate rapoartele de monitorizare.

Al doilea aspect este monitorizarea și evaluarea externă a instituțiilor ÎPT și a performanței întregii rețele ÎPT. Toate sarcinile legate de aceasta, pot fi atribuite CRDÎP (a se vedea R. 5), care va elabora rapoarte periodice de monitorizare și le va transmite la MECC pentru luarea unor decizii administrative corespunzătoare. Setul de criterii pentru monitorizarea și evaluarea instituțiilor ÎPT și a performanței întregului sistem ÎPT va fi definit de către MECC, în consultare cu Consiliul ÎPT. Se propune lansarea

¹⁶ Instituțiile de învățământ pot prezenta rapoartele de monitorizare Ministerului prin intermediul organismelor publice desemnate, de exemplu CRDÎP, care va asigura calitatea acestor rapoarte.

¹⁷ Este posibil ca, în anumite cazuri specifice, să fie necesare acțiuni nu numai din partea executorilor direcți, ci și intervenții la nivel ministerial și/sau superior.

¹⁸ Rapoartele de monitorizare integrate pot fi discutate în cadrul Consiliului ÎPT ședințelor trimestriale regulate (cum este propus în R. 1) și nu vor fi necesare reuniuni specifice pentru asta. Cu toate acestea, sunt posibile și reuniuni extraordinare, dacă este necesar.

unui proiect de asistență tehnică specifică pentru proiectarea acestor criterii, pilotarea și operaționalizarea acestui mecanism de M&E.

R.4 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an de la aprobarea Strategiei ÎPT 2030
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 limitate (pentru remunerarea monitorilor și evaluatorilor independenți)
<u>Variabile de definit:</u>	 repartizarea responsabilităților de monitorizare între diferite structuri

3.2. Raționalizarea cadrului instituțional privind guvernarea ÎPT

Există cel puțin patru structuri de susținere a ÎPT în țară. Doar una dintre ele – Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (ANACEC) – și-a demonstrat eficiența în timp, pe când altele trei – Centrul Republican pentru Dezvoltarea ÎPT din subordinea MECC (CRDÎP), Cabinetul Instructiv - Metodic Republican din subordinea MSMPS (CIMR) și Centrul Metodic pentru Învățământ din subordinea MADRM (CMÎ) duc lipsă de cadre (doar 5 persoane activează în CRDÎP și doar câte 1 persoană responsabilă de ÎPT activează în CIMR și, respectiv CMÎ), sunt subfinanțate, nefuncționale sau cel puțin ineficiente. Mai mult decât atât, "sferele de influență" în ceea ce privește metodologia ÎPT și, într-o oarecare măsură, și politica, sunt împărțite între cele trei centre: ÎPT agricol, ÎPT Medical și ÎPT "rămas". Acest lucru nu pare a fi adecvat.

PRACTICI INTERNAȚIONALE SELECTATE

Croația:

Ministerul Științei și Educației (MSE) este responsabil pentru politica generală ÎPT și monitorizează în special conformitatea sistemului ÎPT cu legislația și coordonează agențiile executive din domeniul educației. Ministerul are un Serviciu pentru ÎPT compus din două departamente: pentru îmbunătățirea ÎPT și pentru promovarea ÎPT. Numărul total de angajați este de aproximativ 10.

Agenția pentru ÎPT și educația adulților (ASOO) este un organ executiv responsabil de dezvoltarea generală și organizarea sistemului ÎPT: dezvoltarea programelor de învățământ/curriculei în ÎPT; asigurarea implicării părților interesate în ÎPT; sprijinirea și urmărirea autoevaluării școlilor ÎPT; monitorizarea activității instituțiilor ÎPT și a educației adulților; furnizarea de servicii de consultare și consiliere pentru instituțiile ÎPT și educația adulților; examene profesionale pentru profesori novici și promoții pentru profesorii cu experiență de muncă; procesul de recunoaștere a calificărilor ÎPT străine; organizarea de concursuri naționale de competențe.

ASOO are 170 de angajați, dintre care 40 se ocupă direct de ÎPT, inclusiv cei care lucrează la promovarea ÎPT și care oferă sprijin pentru diferite proiecte, de exemplu proiectele Fondului Social European.

ASOO este responsabilă de implementarea examenelor de admitere pentru profesorii novici

și efectuează monitorizarea evoluției carierei lor, se ocupă de programele de educație în educația adulților, organizează traininguri pentru profesori pentru adulți, este responsabil de dezvoltarea sistemului de asigurare a Calității în ÎPT. Agenția organizează concurs de competențe studenților, și este responsabilă pentru recunoașterea calificărilor străine. De asemenea, colaborează îndeaproape cu MSE, oferind consultații strategice.

ASOO este responsabilă pentru monitorizarea specializată a procesului educațional. Această monitorizare poate fi efectuată pe baza deciziei Agenției sau la cererea MSE și are ca rezultat recomandări specifice.

Există 13 consilieri experți în cadrul ASOO, în funcție de numărul de sectoare.

De asemenea, există și multe alte organe implicate în problemele ÎPT: **Agenția de Educație și Formare a Profesorilor** este responsabilă în special de disciplinele generale din curricula ÎPT; **Centrul Național de Evaluare Externă în Educație** implementează examenele de stat de maturitate (Matura), care sunt obligatorii pentru absolvenții ÎPT care doresc să continue la învățământul superior; **Agenția pentru Mobilitate și Programe UE** se ocupă cu proiecte de mobilitate pentru elevii din domeniul ÎPT.

Conform recentelor modificări aduse Legii meșteșugurilor, **Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Meșteșugurilor** este responsabil pentru aprobarea programelor ÎPT pentru meșteșuguri. **Camera de Comerț și Meșteșuguri din Croația** licențiază meșteșugurile și persoanele juridice pentru implementarea predării și formării practice. **Camera de Comerț Croată** are responsabilități similare în învățământul dual.

Estonia:

Parlamentul, Guvernul și Ministerul Educației și Cercetării (MEC) supraveghează în comun sistemul ÎPT la nivel național. Guvernul aprobă Politica Educației Naționale, precum și standardele învățământului superior și ÎPT și cerințele cadru pentru formarea cadrelor didactice. MEC oferă strategia de educație, inclusiv programul de educație profesională și aprobă curricula națională ÎPT.

Există un organ specific între minister și rețeaua furnizorilor de ÎPT. În 2003, Fundația "Innove" a fost înființată de MEC cu scopul de a coordona alocarea fondurilor UE, iar în 2012, a fost desemnată să pună în aplicare politica națională de educație, în special coordonarea și promovarea educației generale și profesionale, oferind servicii de consiliere în carieră și educație, organizând dezvoltarea programelor naționale de formare a cadrelor didactice. În 2015, "Innove" avea aproximativ 5.000 de angajați (inclusiv toți consilierii de carieră din Estonia). În iunie 2020, această fundație a fost reorganizată într-o **agenție** publică "**HarNo**", iar unele instituții publice, cum ar fi Fundația Arhimede și Fundația digitalizării educației și activităților de tineret, au fost fuzionate cu ea. "HarNo" continuă să fie responsabilă pentru toate aspectele implementării politicii educaționale, inclusiv ÎPT: consilierea și sprijinirea școlilor ÎPT în implementarea programelor de învățământ este una dintre cele mai importante sarcini ale specialiștilor ÎPT din HarNo.

În prezent, HarNo are aproximativ 500 de angajați care lucrează la biroul său central, biroul Tartu din Tartu și la centrele de sprijin pentru studii din diferite județe. Dintre aceștia, cel puțin 40 de persoane lucrează exclusiv cu ÎPT. Biroul central este compus din departamente pentru dezvoltarea curriculei; pentru inovare; pentru IT în educație; pentru internaționalizare și mobilitate; pentru studenții cu nevoi educaționale speciale; precum și unități de sprijin. HarNo este finanțată din bugetul de stat și, de asemenea, din Fondul Structural European. Potrivit

reprezentaților cheie intervievați în cadrul acestui studiu, mijloacele financiare alocate asigură pe deplin condiții decente pentru funcționarea corespunzătoare a Agenției și remunerarea competitivă a angajaților.

Agenția Estoniană de Calitate pentru Învățământul Superior și Profesional (EKKA), împreună cu angajatorii, participă la procesele de evaluare. Există 2 organisme paralele de asigurare a calității pentru instituțiile de învățământ superior și ÎPT. Reprezentanții angajatorilor și studenților sunt implicați în ambele. Același lucru este valabil și pentru Comitetul de evaluare care lucrează cu fiecare școală în parte.

Locul de muncă sau standardele de calificare sunt responsabilitatea autorității estoniene de calificare – **Kutsekoda**¹⁹, care este o entitate juridică privată, înființată de către 3 părți: Guvernul (MEC, Ministerul Afacerilor Sociale, Ministerul Economiei și Comunicațiilor), Camera de Comerț și Industrie și două organizații sindicale.

România:

Ministerul Educației și Cercetării (MEC) este responsabil pentru politicile și strategiile naționale în ÎPT și coordonarea Sistemului ÎPT inițial. Acesta elaborează legislația în cooperare cu părțile interesate; aprobă finanțarea și planurile de înmatriculare; metodologia de angajare a profesorilor; monitorizează, evaluează și controlează sistemul de învățământ și funcționarea furnizorilor de educație; și coordonează activitatea inspectoratelor.

Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământul Profesional și Tehnic (CNDÎPT), care are în jur de 50 de angajați și raportează MEC, evaluează și propune modificări la politicile și strategiile, programele școlare naționale, evaluează componenta ÎPT inițial, supraveghează dezvoltarea standardelor de formare profesională pentru calificări, asigură dezvoltarea și funcționarea parteneriatelor între părțile interesate la nivel național, regional și local; elaborează metodologii de asigurare a calității și de monitorizare a programelor; implementează programe de formare profesională continuă pentru profesori/formatori.

În perioada de preaderare (PA), Centrul ÎPT a fost înființat pentru a gestiona fondurile PA alocate dezvoltării ÎPT. Din 2009, Centrul primește fonduri ca pentru un stat membru.

Centrul este un grup de experți, care sunt flexibili și propun MEC cele mai importante decizii. Unitățile structurale ale centrului sunt: Departamentul de calificări, certificări și asigurare a calității; Departamentul de corelare cu piața muncii (are experți în fiecare regiune); Departamentul de consiliere și antreprenariat; și Departamentul financiar. CNDÎPT are un Comitet de conducere compus din Director, director adjunct și șefi de departamente; astfel, partenerii sociali nu sunt implicați în guvernarea Centrului.

Principalele provocări ale CNDÎPT sunt salariile necompetitive (de exemplu, mai joase decât, la minister), care complică procesul de atragere și menținere a experților; lipsa de fonduri pentru angajarea unor experți externi (acest lucru este posibil numai în cadrul anumitor proiecte); și legătura slabă cu "latura economică" pentru a face, de exemplu, prognoze corecte pe piața muncii.

Există și alte organisme legate direct sau indirect de ÎPT: **Agenția Română de asigurare a Calității în învățământul preuniversitar; Institutul de Științe ale Educației; Consorții regionale** (organisme consultative ale Centrului ÎPT); **Comitete locale pentru dezvoltarea parteneriatelor sociale; Casa Corpului Didactic; Centre Județene de Resurse și**

¹⁹ Pentru mai multe informații, consultați: <https://www.kutsekoda.ee/en/>.

Asistență Educațională.

Personalul responsabil de ÎPT din Ministere, inclusiv Direcția ÎPT din cadrul MECC, este, de asemenea, extrem de redus la număr iar volumul de muncă cuprinde o mare parte din funcțiile non-relevante pentru activitățile ministeriale, care ar trebui să cuprindă, în principal, politica și strategia de dezvoltare, monitorizare și evaluare, etc.

Pentru a depăși această situație, în primul rând, e necesar de a diviza tipurile de activități (funcții) legate de ÎPT pe tipuri de organisme, iar apoi aceste organisme ar trebui restructurate și optimizate. În termeni practici, acest lucru ar însemna:

R.5: Înființarea unei structuri naționale eficiente responsabile de întreaga sferă a activităților de sprijin ÎPT

Reorganizarea CRDÎP, care acționează în prezent în cadrul structurii IȘE, poate fi complicată din punct de vedere tehnic. Prin urmare, se recomandă lichidarea Centrului și înființarea unei noi instituții independente. Acesta poate fi un Centru Național²⁰ ÎPT sau o agenție ÎPT (sau centru/agenție națională de dezvoltare a ÎPT) care să se ocupe de toate aspectele ÎPT, de la organizarea elaborării standardelor, formarea profesorilor și publicarea de manuale, până la dezvoltarea parteneriatului social, inclusiv coordonarea activităților comitetelor sectoriale (a se vedea mai jos). Astfel, obiectivul principal al acestei noi structuri (în continuare – Centrul ÎPT) va fi sprijinirea Guvernului (mai precis, MECC și Direcției ÎPT) în implementarea politicii ÎPT de stat unitare și realizarea reformelor ÎPT și dezvoltarea sistemului.

Dupa sau chiar înainte de înființarea Centrului ÎPT, CIMR și CMÎ vor fi, de asemenea, lichidate sau vor fuziona cu structurile corespunzătoare din subordinea MSMPS și respectiv, MADRM. În același timp, specialiștii celor două centre care se ocupă în prezent de ÎPT pot fi invitați să se alăture noului Centru ÎPT împreună cu reprezentanții selectați ai fostului CRDÎP.

Următoarele funcții (o listă orientativă și neexhaustivă) pot fi propuse pentru Centrul ÎPT:

- a. Sprijin pentru dezvoltarea și punerea în aplicare a unei politici și strategii ÎPT eficiente;
- b. coordonarea parteneriatului social la nivel național și sectorial și sprijinirea extinderii și consolidării acestuia (coordonarea platformei de parteneriat social);
- c. sprijin pentru dezvoltarea și introducerea Cadrului Național al calificărilor în ÎPT, compatibil cu Cadrul European al calificărilor;
- d. organizarea elaborării (și, după caz, a publicării) standardelor educaționale de stat, manualelor, programelor tematice, programelor de învățământ, resurselor/materialelor metodologice și altor materiale educaționale;
- e. coordonarea evaluării și recunoașterii rezultatelor învățării formale, non-formale și informale (validarea învățării non – formale și informale – VÎNFI);
- f. sprijinirea dezvoltării capacităților profesionale ale cadrelor didactice și managerilor instituțiilor ÎPT (inclusiv membrilor consiliului de administrație) și a altor resurse umane legate de sistemul ÎPT (inclusiv reprezentanți ai autorităților centrale și locale, experți și alți specialiști) prin organizarea și livrarea de cursuri de formare relevante;
- g. dezvoltarea și coordonarea sistemului de orientare profesională și dezvoltare a carierei (consiliere) pentru tineri și adulți;

²⁰ Cuvântul " Republican "nu este recomandat, deoarece seamănă cu vremurile în care existau organisme" republicane "și" sindicale".

- h. acumularea, coordonarea și analiza informațiilor actualizate, fiabile și complete privind sistemele ÎPT din Republica Moldova și practicile ÎPT din alte țări; diseminarea informațiilor relevante în interiorul și în afara țării;
- i. sprijinirea și furnizarea de expertiză instituțiilor ÎPT în îmbunătățirea conținutului ÎPT, toate aspectele metodologiilor și tehnicilor de predare și învățare;
- j. sprijinirea introducerii mecanismelor și structurilor corespunzătoare în instituțiile ÎPT;
- k. dezvoltarea, pilotarea și introducerea inovațiilor legate de toate practicile ÎPT;
- l. sprijinirea instituțiilor ÎPT pentru introducerea și extinderea activităților de generare a veniturilor proprii;
- m. participarea la procesele de monitorizare și evaluare a implementării strategiilor și politicilor ÎPT, a sistemului ÎPT și a performanței instituțiilor ÎPT;
- n. sprijinirea stabilirii legăturilor și colaborării între furnizorii ÎPT, alte instituții educaționale și relevante, contribuirea la crearea de rețele în Moldova și în străinătate;
- o. gestionarea funcționării platformei de coordonare a donatorilor (a se vedea, de asemenea, R. 16 de mai jos) și continuarea comunicării cu donatorii;
- p. funcționarea în calitate de Secretariat al Consiliului ÎPT (a se vedea R. 1);
- q. organizarea și implementarea evenimentelor și a altor măsuri pentru promovarea și creșterea vizibilității ÎPT și îmbunătățirea imaginii acestuia în rândul populației din Moldova și de peste hotare;
- r. susținerea diseminării pe scară largă a principiilor învățării pe tot parcursul vieții în Republica Moldova;
- s. supravegherea activităților instituțiilor ÎPT în ceea ce privește îndeplinirea cerințelor hotărârilor MECC (sau ale Guvernului), cu excepția celor a căror supraveghere este atribuită altor organisme publice (inspecția fiscală și taxe locale, inspecția muncii etc.), și raportarea către MECC cu privire la încălcările identificate;
- t. elaborarea și depunerea propunerilor privind:
 - optimizarea guvernantei sistemului ÎPT și a managementului instituțiilor ÎPT;
 - optimizarea rețelei furnizorilor de ÎPT;
 - programe și planuri de dezvoltare a sistemului ÎPT;
 - revizuirea Clasificatorului profesiilor și calificărilor ÎPT în conformitate cu nevoile reale ale pieței muncii;
 - necesitatea elaborării sau revizuirii standardelor ocupaționale și educaționale;
 - necesitatea modificării sau adoptării unor acte juridice care să reglementeze funcționarea sistemului ÎPT și aspectele sale specifice; îmbunătățirea mecanismului de finanțare ÎPT.

Această listă poate fi completată de o serie de funcții atribuite în prezent la CRDÎP.

Se recomandă ca Centrul ÎPT să aibă cel puțin patru unități, orientativ:

1. *Secția programe de dezvoltare ÎPT, care se ocupă cu dezvoltarea programelor de reforme ÎPT și a planurilor de acțiune, programe de optimizare, sprijinirea MECC în proiectarea politicilor și strategiilor ÎPT, monitorizarea și evaluarea acestora, precum și pregătirea recomandărilor privind îmbunătățirea diferitelor practici ÎPT.*
2. *Secția conținut și metodologie ÎPT, care se ocupă cu organizarea dezvoltării standardelor și curriculei, introducerea de noi metodologii și tehnici de predare, învățare și evaluare, organizarea formării profesorilor, CNC, VÎNFI, AC.*

3. Secția parteneriat social și cooperare internațională, care se ocupă cu toate aspectele legate de parteneriat social (inclusiv coordonarea Comitetelor Sectoriale) și activități de cooperare internațională a sistemului de ÎPT, inclusiv managementul platformei de coordonare a donatorilor (a se vedea R. 16 de mai jos).
4. Secția de promovare și dezvoltare a carierei ÎPT, care se ocupă cu promovarea, advocacy și vizibilitatea ÎPT, schimbul de informații și experiență în Moldova și cu alte țări, stabilirea legăturilor cu partenerii străini, promovarea ÎPV.

Poate exista și o unitate administrativă cu funcții legate de contabilitate, achiziții, probleme juridice, relații publice etc., dacă numărul total de personal este suficient de mare.

În general, pentru perioada inițială, Centrul ÎPT va avea nevoie de cel puțin 17-18 persoane pentru a lansa în mod eficient sarcinile atribuite. Timp de 2-3 ani, numărul de personal, probabil, va ajunge la 20-22 de persoane sau mai multe, dacă vor fi disponibile resursele necesare.

Pentru asigurarea unui personal competent în cadrul Centrului ÎPT, salariile competitive sunt *sine-qua-non*.

În scopul asigurării eficienței și performanței în realizarea funcțiilor sale, Centrul ÎPT ar trebui să fie o instituție autonomă (persoană juridică), în subordinea MECC și care să fie gestionată direct de către Secretarul de Stat corespunzător, în același timp, având în calitate de parteneri Direcția ÎPT, precum și alte unități din cadrul MECC (Serviciul ÎPV, Direcția CNC, PAME) și, dacă este relevant, alte ministere și instituții. Pentru perioada inițială, de exemplu, de la 6 până la 12 luni (timp necesar pentru formarea corespunzătoare a personalului, alocarea unui birou adecvat, echipament, mijloace de comunicare etc.), Centrul poate funcționa în cadrul unei organizații existente, de exemplu ANACEC sau MECC. Cu toate acestea, nu este deloc recomandat să se acorde Centrului ÎPT statutul de unitate structurală a oricărei alte instituții, indiferent de calitatea acestei instituții și de relațiile sale cu MECC sau Direcția ÎPT. Experiența recentă (și experiența altor țări, de asemenea) a demonstrat că aceasta este o opțiune disfuncțională și nu există garanții că situația cu CRDÎP nu se va repeta.

R.5 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	1,5-2 ani
<u>Resurse financiare necesare:</u>	foarte considerabile (pentru asigurarea înființării Centrului și a capacităților acestuia)
<u>Variabile de definit:</u>	domeniul de aplicare a sarcinilor și funcțiilor (pentru a fi selectate din lista propusă mai sus)
	structura și numărul de angajați (pentru a fi relevante pentru domeniul de aplicare a sarcinilor și funcțiilor)
	forma juridică

R.6: Extinderea capacităților Direcției ÎPT din cadrul MECC și revizuirea sarcinilor sale

Direcția ÎPT din cadrul MECC ar trebui să devină o structură responsabilă exclusiv de dezvoltarea și implementarea politicilor, eliberată din funcțiile de management și supraveghere cotidiană a

instituțiilor ÎPT. Cu toate acestea, Direcția nu poate fi complet exclusă din procesul de coordonare a funcționării instituțiilor și acordării unui anumit sprijin administrativ. Prin urmare, se propune organizarea a două unități în cadrul Direcției care ar putea fi denumite în felul următor: 1) Secția politica și strategia ÎPT; și 2) Secția furnizarea ÎPT. Pentru aceste secții se propune următorul cadru de funcții:

■ Secția politică și strategie ÎPT

- a) organizarea, coordonarea și participarea la lucrările legate de elaborarea și revizuirea periodică a politicii și strategiei ÎPT;
- b) elaborarea și gestionarea programelor de dezvoltare și reforme ÎPT pe termen mediu și lung;
- c) dezvoltarea și introducerea unei politici unificate privind procesul de implementare a ÎPT și monitorizarea, evaluarea și certificarea rezultatelor sale;
- d) elaborarea de politici privind consolidarea și instituționalizarea parteneriatului social;
- e) dezvoltarea politicilor și procedurilor de desfășurare a diferitelor practici ÎPT și a proceselor de activitate;
- f) organizarea și participarea la monitorizarea și evaluarea implementării Strategiei ÎPT, a sistemului ÎPT și a performanței instituțiilor ÎPT, a eficacității și eficienței acestora;
- g) implementarea activităților care contribuie la integrarea internațională a sistemului ÎPT din Moldova, cooperarea cu organizațiile și instituțiile străine și internaționale relevante;
- h) elaborarea propunerilor de proiecte privind susținerea sistemului ÎPT; identificarea surselor de asistență tehnică și financiară, a altor surse de finanțare (parteneri interni, externi, sociali, comenzi pentru pregătirea profesioniștilor);
- i) redactarea actelor juridice referitoare la introducerea și / sau implementarea corespunzătoare a măsurilor de politică ÎPT;
- j) discutarea propunerilor Centrului ÎPT legate de sfera responsabilităților Secției și formularea recomandărilor pentru implementarea acestora.

■ Secția furnizare ÎPT

- a) coordonarea activităților instituțiilor ÎPT și asigurarea sprijinului administrativ necesar;
- b) elaborarea de propuneri privind optimizarea rețelei instituțiilor publice din domeniul ÎPT și a altor organizații din cadrul sistemului ÎPT, inclusiv înființarea, reorganizarea, lichidarea, alocarea și revizuirea sarcinilor și funcțiilor atribuite (profilul, nivelul calificărilor oferite, crearea de centre de excelență etc.);
- c) elaborarea de propuneri privind îmbunătățirea managementului instituțiilor ÎPT, optimizarea sistemului de finanțare a acestora și mecanismele de supraveghere a funcționării și raportării instituțiilor ÎPT;
- d) Supravegherea și sprijinirea punerii în aplicare a diferitor practici ÎPT, cum ar fi dezvoltarea standardelor, orientarea profesională și dezvoltarea carierei, VÎNFI (în colaborare cu Serviciul ÎPV din cadrul MECC), AC, crearea și utilizarea SIME, procedurile de înmatriculare și absolvire a elevilor, învățarea la locul de muncă, etc.; elaborarea de propuneri privind îmbunătățirea acestora;
- e) coordonarea activităților care vizează îmbunătățirea facilităților instituțiilor ÎPT și furnizarea bazei de materiale educaționale și a documentelor metodologice educaționale;

- f) supravegherea și susținerea activităților care vizează dezvoltarea de resurse umane a sistemului ÎPT;
- g) organizarea și coordonarea activităților care vizează promovarea și dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții (educația adulților) în cadrul și în afara sistemului formal ÎPT;
- h) redactarea actelor juridice care reglementează funcționarea sistemului ÎPT și a instituțiilor ÎPT;
- i) discutarea propunerilor Centrului ÎPT legate de sfera responsabilităților secției și formularea recomandărilor pentru implementarea acestora.
- j) analiza recomandărilor Consiliilor instituțiilor ÎPT privind recompensarea sau amendarea directori sau privind încetarea anticipată a atribuțiilor lor, precum și alte informații despre încălcări ale reglementărilor în instituțiile vocaționale și pregătirea propunerilor respective.

În plus, Direcția ÎPT va avea o serie de funcții comune, cum ar fi:

- Stabilirea de contacte și colaborare cu subdiviziunile structurale ale Ministerului, precum și cu subdiviziunilor relevante ale organelor și organizațiilor de guvernare de stat din RM, parteneri sociali (inclusiv organele de guvernare de stat și municipale/raionale; organizațiile publice, private și non-guvernamentale, profesionale și alte asociații, de învățământ și organizațiile de cercetare), precum și organisme relevante din țările străine și organizațiile internaționale în domeniul ÎPT;
- Coordonarea activităților bilaterale și multilaterale cu organizațiile de donatori în domeniul ÎPT;
- Organizarea diverselor evenimente (conferințe, forumuri, seminarii etc.) cu privire la problemele ÎPT.

Numărul total al angajaților Direcției ÎPT ar trebui să fie de 10-12 persoane, dintre care 4-5 în Secția de politici, 5-6 în Secția de furnizare a ÎPT și Șeful direcției, care în mod ideal ar trebui să aibă și un adjunct.

R.6 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 limitate (pentru salariile personalului suplimentar)
<u>Variabile de definit:</u>	 domeniul de aplicare a sarcinilor și funcțiilor (să fie selectate din lista propusă mai sus)
	 structura și numărul de angajați (să fie relevante pentru domeniul de aplicare a sarcinilor și funcțiilor)

3.3. Optimizarea rețelei furnizorilor ÎPT

Numărul instituțiilor ÎPT din țară este considerat prea mare în comparație cu numărul de elevi, iar oferta de calificări nu este rațională. Mai mult, rețeaua ÎPT este fragmentată între 4 ministere diferite,

ceea ce complică implementarea unei politici statale unificate în domeniul ÎPT. Există, de asemenea, o serie de aspecte legate de tipurile de instituții ÎPT, în special centrele de excelență.

PRACTICI INTERNAȚIONALE SELECTATE

Croația:

În Croația există peste 300 de școli ÎPT, înscriindu-se în medie aproximativ 300 de elevi. Majoritatea acestor școli sunt publice. În anul 2000, ca urmare a procesului de descentralizare, autoritatea de înființare a școlilor ÎPT a fost transferată de la guvern la autoritățile locale și regionale.

Consiliul de administrație a școlii ÎPT cuprinde între 7 și 13 membri, în funcție de mărimea școlii. Membrii consiliilor de administrație, inclusiv reprezentanții partenerilor sociali (în mod normal 3 membri), sunt numiți de fondator, prin urmare, reflectă de obicei interesul local și peisajul politic. Consiliile de administrație aprobă planurile de dezvoltare instituțională, curricula locală/școlară și planurile de formare a cadrelor didactice propuse de școlile lor, precum și nominalizează directorul școlii pentru aprobarea Ministerului.

Școlile sunt finanțate în principal de la bugetul de stat, în timp ce o anumită finanțare poate fi descentralizată (costuri materiale legate de aprovizionarea școlii, transportul angajaților etc.). Directorul este autorizat să gestioneze bugetul și să facă cheltuieli până la o anumită sumă. Ofertele mai consistente sunt aprobate de Consiliu.

În fiecare școală ÎPT, este numită o **Comisie de asigurare și evaluare a calității** pentru a supraveghea toate procesele și activitățile de asigurare a calității.

Aproape 200 de școli ÎPT sunt, de asemenea, furnizori de educație pentru adulți, prin urmare, pot oferi programe de formare, calificare, recalificare. Școlile pot, de asemenea, să implementeze proiecte finanțate de UE care pot oferi finanțare suplimentară pentru dezvoltarea școlilor. După ce Croația a devenit membră a UE, numărul proiectelor finanțate de UE implementate de școli a crescut. Cel mai recent, a fost semnat un contract de 100 mln de euro pentru înființarea centrelor regionale de competență. Școlile pot primi, de asemenea, venituri suplimentare prin producerea și vânzarea de bunuri în propriul sediu (reinvestire).

Pentru fiecare curricula pe care școală vrea să o implementeze, este nevoie de aprobarea MSE. Pe baza aplicației școlare, Ministerul verifică dacă școala dispune de resursele materiale și umane necesare pentru implementarea programului. De asemenea, sunt necesare dovezi suficiente că calificarea este relevantă pentru nevoile pieței forței de muncă. Ministerul aprobă numărul de înmatriculări pe baza propunerii fondatorului.

Estonia:

Există 32 de instituții ÎPT în țară, dintre care 26 sunt publice, 2 sunt municipale (în Tartu și Tallinn) și 4 sunt private. Școlile publice ÎPT funcționează sub jurisdicția MEC²¹. De asemenea, 5 universități furnizează ÎPT.

Toate școlile ÎPT dispun de **Consilii administrative**, care sunt organisme consultative, cuprinzând 7 membri, inclusiv parteneri sociali. Aceste consilii asigură legătura școlilor ÎPT cu societatea, oferind consultări școlii și conducerii acesteia cu privire la planificarea și organizarea activităților educaționale și economice.

²¹ Există două școli ÎPT care funcționează sub jurisdicția Ministerului de Interne.

Cel mai înalt organism colegial de luare a deciziilor al școlii este **Consiliul**, care organizează activitățile și planifică dezvoltarea școlii. Șeful școlii (directorul) este, de asemenea, șeful Consiliului, gestionând școala conform planului, inclusiv resursele financiare.

Școlile ÎPT oferă, de asemenea, educație non-formală pentru șomeri. **Ministerul Afacerilor Sociale (MAS)** are un centru de învățare, care oferă cursuri pentru persoanele cu dizabilități.

Fiecare școală ÎPT decide în mod independent cu privire la introducerea unui nou curriculum și oferind o nouă calificare, care, totuși, trebuie să fie **autorizată** (licențiată) de către MEC. În acest scop, ministerul evaluează dacă școala respectă o serie de condiții²²: rezultatele învățării definite în curriculum corespund cerințelor standardului ÎPT și pot fi realizate; numărul de posturi didactice și alți angajați respectă cerințele de calificare și este suficient pentru furnizarea instruirii într-un grup de curricula; resursele necesare pentru furnizarea de instruire într-un grup de curricula sunt suficiente; cursul ce urmează a fi oferit este durabil, în conformitate cu planul de dezvoltare al instituției; cursul ce urmează a fi oferit este oportun, având la bază prognozele pieței forței de muncă și existența unor potențiali studenți, dovedite prin avizele scrise de administrația locală și asociația partenerilor sociali corespunzătoare curriculum-ului, precum și dovezi bazate pe natura cursului. În același timp, MEC recomandă cu tărie școlilor ÎPT să urmeze rapoartele OSCA (Sistemul Estonian de Prognozare a Abilităților) cu privire la necesarul de competențe.

România:

Există peste 70 de instituții ÎPT care oferă ÎPT secundar, cu o populație de aproximativ 90 de mii de studenți; și mai mult de 160 de instituții care oferă ÎPT post-secundar, unde aproximativ 92 de mii sunt înrolați. Toate școlile publice ÎPT acționează în cadrul Ministerului Educației și Cercetării. Numărul furnizorilor de ÎPT este considerat în prezent prea mare și se discută măsuri de optimizare.

Începând cu anul 2018, ca urmare a scăderii permanente a motivației tinerilor de a dobândi profesii agricole, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale a fost desemnat prin lege să sprijine dezvoltarea ÎPT în agricultură, fără însă a prelua vreo supraveghere administrativă a instituțiilor ÎPT.

Guvernanța ÎPT este mai degrabă centralizată în mod specific în ceea ce privește finanțarea, iar autonomia instituțiilor ÎPT este limitată. Totuși, acestea sunt libere să genereze venituri proprii, de exemplu prin efectuarea de cursuri plătite sau prin furnizarea de alte servicii.

Pentru optimizarea rețelei furnizorilor de ÎPT, sunt recomandate următoarele acțiuni principale:

R.7: Revizuirea subordonării instituțiilor publice ÎPT

Se recomandă ca toate instituțiile publice ÎPT (cu excepția celei din cadrul MAI) să fie transferate sub jurisdicția MECC. Acest proces urmează să fie implementat în două faze. În prima etapă, într-o perioadă de maxim un an, instituțiile ÎPT care în prezent acționează în subordinea MADRM să fie trecute în jurisdicția MECC, iar în a doua fază, care poate dura de la 2 la 3 ani, să fie transferate colegiile medicale.

Centralizarea instituțiilor ÎPT aflate sub jurisdicția MECC este justificată de cel puțin următorii factori:

²² Act privind Instituțiile ÎPT, 2013: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/517072020005/consolide>.

- este necesară o creștere accentuată a eficacității implementării politicii statale unificate în domeniul educației, în special prin defragmentarea responsabilității pentru furnizarea ÎPT și pentru gestionarea rețelei publice de furnizori de ÎPT;
- de fapt, în Republica Moldova nu există un sector agricol public, iar MADRM nu este nici "clientul" ("ordonatorul" și/sau "consumatorul" specialiștilor în agricultură), nici purtător de informații despre nevoile de calificare pe piața muncii agricole. În plus, nici o funcție legată de educație nu este prevăzută de Regulamentul său (a se vedea subsecțiunea 3.1.4, Partea 1 a prezentului raport);
- spre deosebire de sectorul agrar, sistemul de sănătate este în principal public, dar aici este nevoie să se separe funcțiile "clientului" (care este și evaluatorul și acceptorul specialiștilor instruiți) de funcțiile "formatorului" (care pregătește acei specialiști). În plus, regulamentul MSMPS nu include nici o responsabilitate în domeniul educației;
- centralizarea instituțiilor ÎPT în cadrul unui singur organism va permite, de asemenea, optimizarea și consolidarea diferitelor structuri de sprijin metodologic (a se vedea Secțiunea 3.1), care sunt, de asemenea, repartizate în prezent la diferite ministere, au foarte puțin personal și, prin urmare, sunt complet ineficiente;
- analiza practicilor internaționale arată (Anexa 1) că în aproape niciuna dintre țările UE sau țările partenere instituțiile ÎPT nu sunt subordonate ministerelor de resort. Aceștia din urmă participă la dezvoltarea politicilor ÎPT, la definirea nevoilor de calificare și la elaborarea standardelor, la problemele de asigurare a calității etc., dar funcțiile manageriale sunt în principal acordate ministerelor educației sau autorităților regionale/locale.

În același timp, schimbarea jurisdicției nu înseamnă în niciun fel că ministerele de resort își vor pierde relațiile și influența asupra sistemului ÎPT sau vor fi eliberate de responsabilitatea de a contribui la dezvoltarea ÎPT legate de sectoarele lor. Reprezentanții ambelor ministere vor continua să participe la toate structurile relevante, cum ar fi consiliile, comitetele sau grupurile de lucru. În plus, de exemplu, MSMPS este de așteptat să continue sprijinirea ÎLM pentru studenții colegiilor medicale, iar schimbarea jurisdicției nu ar trebui să afecteze această bună practică.

Ar trebui elaborat un plan de acțiune pentru transferul instituțiilor ÎPT către MECC. Aceasta va include etape clar programate legate de aspectele organizaționale, administrative și juridice. Schimbarea subordonării poate fi mai optimă de a fi efectuată în paralel cu reorganizarea instituțiilor ÎPT (a se vedea R.8 și R.9).

După transferarea instituțiilor ÎPT sub jurisdicția MECC, funcțiile respective legate de ÎPT a Departamentul de știință, educație și extensiune rurală din cadrul MADRM și a Direcției politici educaționale și migraționale din cadrul MSMPS, vor fi terminate.

R.7 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an, pentru instituțiile MADRM
	 timp de 3 ani, pentru instituțiile MECC
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 nu sunt necesare

Variabile de definit:

aspecte administrative și juridice ale transferului de instituții (de stabilit în cadrul legislației naționale)

R.8: Raționalizarea rețelei de instituții publice din domeniul ÎPT

Se propune ca numărul instituțiilor publice din domeniul ÎPT să fie redus cu cel puțin 10%, prin fuziuni sau achiziții (în unele cazuri chiar prin închidere), în vederea atingerii, de exemplu, a indicatorului de cel puțin 600 de elevi per instituție ÎPT *în medie* (care va fi stabilit de autoritățile naționale). Pentru aceasta, un set de criterii clare pentru selectarea instituției care urmează să fie reorganizată, adică numărul de elevi și personalul, condițiile de construcție, relevanța calificărilor oferite pentru nevoile PM (pot fi identificate, de exemplu, prin anchete ale agenților economici) etc., ar trebui să fie definite în prealabil. În Anexa 2 se propune o listă orientativă a posibilelor criterii de selecție.

Cu toate acestea, pentru zonele rurale, îndepărtate sau alte zone specifice ("strategice"), factorii sociali (dar nu numai economici) și/sau alți factori particulari ar trebui să fie luați în considerare, în conformitate cu politica națională.

Fuziunile și / sau închiderea unor instituții pot crea probleme legate de eliberarea clădirilor, precum și disponibilizarea personalului.

Opțiunile posibile de utilizare a clădirilor eliberate pot fi: transferul clădirilor către alte instituții de învățământ; atribuirea clădirilor către alte organizații publice; vânzarea de facilități către companii private. Aceste opțiuni vor avea relevanță și eficacitate diferite în diferite regiuni, în funcție de contextul și nevoile locale. În orice caz, acest lucru va necesita o muncă administrativă considerabilă și, de asemenea, modificări legale. Fiecare caz trebuie studiat în detaliu și justificat. Mai mult, se vor oferi garanții că imobilele vor fi păstrate în mod corespunzător în perioada de transfer către un alt proprietar, vor fi evitate schemele de corupție, iar fondurile primite din vânzări vor servi la dezvoltarea sistemului ÎPT.

Fuziunile sau închiderea instituțiilor pot crea, de asemenea, un număr considerabil de personal disponibilizat. Ar trebui oferite garanții sociale acelor angajați disponibilizați. Se asigură nu numai beneficii financiare sau măsuri pasive similare, ci și sprijin în căutarea unui nou loc de muncă. Aceștia ar putea fi recalificați sau reinstruiți în scopul obținerii unor competențe antreprenoriale pentru activități independente.

Cu toate acestea, pentru a asigura luarea deciziilor bazate pe dovezi, o analiză de fezabilitate a performanței și eficacității furnizorilor de ÎPT ar fi o opțiune solidă. Acest exercițiu furnizează criterii obiective și transparente pentru a decide cu privire la fuzionarea și/sau închiderea instituțiilor ÎPT, abordând în același timp optimizarea rețelei instituțiilor ÎPT.

R.8 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 2 ani
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 foarte limitate (pentru posibile probleme organizatorice)
<u>Variabile de definit:</u>	 criteriile de selectare a instituțiilor care urmează să fie reorganizate (pot fi preluate din lista din ANEXA 2) programul reorganizărilor (gradual sau simultan) utilizarea clădirilor eliberate

R.9: Unificarea tipurilor de instituții ÎPT și revizuirea conceptului de centre de excelență

În prezent, există trei tipuri de instituții ÎPT în Moldova: școlile ÎPT care oferă doar ÎPT secundar (ISCED 3) și colegiile și centrele de excelență ÎPT care oferă ÎPT secundar, postliceal și postliceal non-terțiar (ISCED 3, 4 și, respectiv, 5). Aceasta pare o complicație inutilă și poate fi rezolvată după introducerea sistemului de licențiere.

Se propune eliminarea diferenței de tip, în primul rând între școlile ÎPT și colegiile ÎPT și depășirea unui fel de segregare care afectează adesea atractivitatea școlilor ÎPT. Toate aceste instituții ÎPT pot fi intitulate, de exemplu, colegii, în timp ce nu statutul instituției, ci licența va defini nivelul calificărilor pe care le pot oferi. De exemplu, atunci când o instituție care deține în prezent statutul de școală ÎPT, devine mai avansată și suficient de dezvoltată (de ex. datorită investițiilor donatorilor sau ale sectorului privat) pentru a oferi și ÎPT postliceal, a cărei cerere poate apărea într-un anumit district sau municipiu, nu va fi necesară schimbarea statutului instituției respective printr-o procedură legală complicată, dar acordarea unei licențe corespunzătoare va aborda prompt și flexibil problema.

Cealaltă propunere se referă la centrele de excelență. În multe țări (de exemplu, în Franța, Olanda, Noua Zeelandă, Spania, Suedia, Ucraina etc.), centrul de excelență nu este considerat un tip de instituție, ci un **statut** al instituției ÎPT care este supus reînnoirii periodice în funcție de capacitățile și realizările instituției. În același timp, cei care dețin statutul de CE, au o finanțare considerabil mai mare, se bucură de o serie de privilegii și, prin urmare, multe instituții sunt motivate să-și îmbunătățească permanent propriile capacități și să solicite (sau să păstreze) acest statut. Acesta din urmă este considerat un premiu și onoare, dar nu o obligație "emisă de sus". Același lucru este recomandat și pentru Moldova.

Analiza situației arată (vezi de ex. Boxa 25, Partea 1 a acestui Raport) că multe dintre instituțiile transformate în centre de excelență, în ciuda investițiilor făcute, încă nu sunt în măsură să-și îndeplinească noile sarcini care le sunt atribuite, și, de fapt, nu servesc drept CE real. Nu numai capacitățile lor limitate, ci și lipsa motivației din cauza absenței oricărei "recompense" pentru a fi CE, sunt motivele. Această situație poate continua o perioadă destul de lungă de timp (în unele cazuri chiar pentru totdeauna) dacă nu se fac schimbări radicale. Prin urmare, se propune:

- transformarea conceptului de centru de excelență dintr-un tip de instituție într-un statut periodic regenerabil;

- introducerea unui set de stimulente (în primul rând financiare) pentru ca instituțiile să obțină și să dețină acest statut; și
- revizuirea domeniului de aplicare al sarcinilor CE, luând în considerare funcțiile care trebuie atașate Centrului ÎPT (a se vedea **R.5** de mai sus);
- monitorizarea și evaluarea sistematică a activității CE.

Este important ca sarcina de coordonare a activităților legate de acordarea statutului de CE și monitorizarea și evaluarea acestuia să fie atribuită Centrului ÎPT (care urmează să fie înființat), în timp ce dreptul de a lua deciziile finale va rămâne la MECC.

R.9 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 nu sunt necesare
<u>Variabile de definit:</u>	 noul domeniu de aplicare al sarcinilor și funcțiilor CE, luând în considerare funcțiile care trebuie atașate Centrului ÎPT
	 programul reorganizărilor (gradual sau simultan)
	 utilizarea clădirilor eliberate

R.10: Introducerea unei guvernante și a unui management al instituțiilor ÎPT pe mai multe niveluri și mai multe părți interesate

Așa cum am menționat mai sus, în prezent există patru organe de conducere în fiecare instituție ÎPT, adică trei consilii (profesoral, administrativ și științifico-metodic) și directorul. Acesta din urmă este președintele tuturor acestor consilii. Repartizarea sarcinilor între organisme (probabil, cu excepția directorului) nu pare rațională și bine justificată. Toate acestea conduc, evident, la un management ineficient, care este centralizat în cadrul instituțiilor, dar care, cu siguranță, nu are independență și autonomie în ceea ce privește relațiile cu autoritățile centrale. Capacitățile manageriale ale organismelor menționate sunt, de asemenea, insuficiente.

Gestionarea și guvernanta pe mai multe niveluri și pe mai multe părți interesate, bazată pe principiile parteneriatului social și pusă în aplicare prin dialog, este văzută ca una dintre soluții. În conformitate cu această abordare, va fi necesar un nou tip de structuri manageriale ale instituțiilor ÎPT publice și vor fi propuse următoarele organe de conducere ale instituțiilor ÎPT:

- Fondatorul instituției (Guvernul și Ministerul corespondent în calitate de organism autorizat; în continuare - *Fondator*),
- Consiliul administrativ instituției (în continuare – *Consiliu*),
- Directorul executiv al instituției (director, manager, șef etc.; în continuare – *Director*).

În termeni practici, orice instituție publică ÎPT va avea doar două organe manageriale: Consiliul instituției, care este organul de conducere colegial al instituției; și directorul, care este executivul. Acest lucru ar trebui realizat prin restructurarea organelor de conducere existente ale instituțiilor și prin redefinirea responsabilităților și sarcinilor acestora, urmată apoi de consolidarea capacităților pentru

membrii acestor structuri. În special, Consiliul profesoral și Consiliul științifico-metodic, care pot fi în mod evident comasate (de ex. *Consiliul științifico-pedagogic* sau altă denumire similară) urmează a fi excluse din structura managerială și la care se va apela doar pentru luarea deciziilor legate de metodologia de implementare a procesului didactic, cercetarea științifică, inovațiile și, posibil, dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, dar nu și în cazul problemelor administrative. Sunt recomandate următoarele principii și caracteristici ale structurii de conducere a instituțiilor:

- **Fondatorul** este Guvernul care delegă o parte din autoritățile sale Ministerului corespunzător. În general, Fondatorul:
 - pe baza regulamentului instituției, definește obiectivele instituției, precum și tipurile de activități ale acesteia;
 - aprobă statutul instituției și modificările acestuia;
 - înființează, reorganizează sau lichidează instituția;
 - definește drepturile de proprietate care se referă la posesia sau utilizarea instituției;
 - aprobă Regulamentul privind concursul de selectare a Directorului; numește Directorul în conformitate cu rezultatele procedurii de selecție implementate de Consiliu;
 - asigură finanțarea instituției conform devizului bugetar aprobat și supraveghează utilizarea fondurilor furnizate.
- **Consiliul** (poate fi intitulat "*Consiliul de administrație*", "*Consiliul de conducere*", "*Consiliul de coordonare*" etc., în funcție de adecvarea percepției locale²³) este organul suprem de guvernare și include reprezentanți ai diferitor părți interesate, și anume:
 - Fondatori (guvern, minister);
 - partenerii sociali, nominalizați de angajatori și/sau sindicatele și asociațiile acestora, precum și sindicatele;
 - autoritățile locale;
 - Serviciul Teritorial de ocupare a forței de muncă;
 - lucrătorii pedagogici ai instituției și elevii/cursanții;
 - diferite organizații publice de profil corespunzător, sindicate și asociații profesionale, ONG-uri etc.
- Consiliul poate fi format din 11 până la 21²⁴ de membri, care sunt aprobați de fondator pe baza nominalizărilor făcute de părțile interesate²⁵ corespunzătoare.
- Directorul nu poate fi membru al Consiliului. Acest lucru ar trebui să asigure un echilibru între guvernarea colectivă de către Consiliu și conducerea unică a instituției de către directorul executiv.
- Mandatul Consiliului poate fi de 3 până la 5 ani. Execută în special următoarele funcții:
 - definește principalele direcții de dezvoltare a instituției;

²³ Termenul "consiliul director" nu este recomandat, deoarece poate părea mai relevant pentru organizațiile comerciale și nu poate fi perceput fără echivoc.

²⁴ Un număr mai mic de membri ar putea să nu permită implicarea reprezentanților tuturor părților interesate cheie, în timp ce un număr mai mare ar putea face Consiliul de administrație greu de gestionat și ineficient.

²⁵ Membrii Consiliului nu se preconizează să fie remunerați pentru această activitate, acest lucru este în conformitate cu practica internațională. Participarea directă la procesul de luare a deciziilor ar trebui să fie principalul factor de motivare pentru aderarea la consiliu.

- discută și prezintă spre aprobarea fondatorului proiectul de statut al instituției și modificările acestuia;
 - adoptă propriul statut (regulament), proceduri de lucru; dintre membrii săi alege Președintele Consiliului (în continuare – președinte), vicepreședintele (vicepreședinții) și secretarul Consiliului. Președintele Consiliului de administrație *nu poate fi un angajat al instituției sau un elev / cursant*;
 - în conformitate cu procedurile aprobate de fondator, organizează și desfășoară concursul de selectare a Directorului și depune candidatura câștigătoare spre aprobare și numire oficială de către Fondator;
 - întocmește și transmite recomandări Fondatorului privind recompensarea sau amendarea Directorului și inițiază recomandări privind încetarea anticipată a atribuțiilor sale;
 - înaintează propuneri privind volumul finanțării instituțiilor spre aprobarea fondatorului;
 - definește taxele pentru diferite cursuri plătite și alte servicii,
 - definește bonusurile și alte mijloace de remunerare a membrilor personalului, inclusiv a Directorului și a profesorilor/formatorilor;
 - identifică noi parteneri, stabilește legătura și cooperează cu aceștia, extinde rețeaua instituției și domeniul de aplicare al beneficiarilor și clienților;
 - sprijină atragerea de noi surse de finanțare (colectare de fonduri);
 - aprobă:
 - a) planurile de dezvoltare strategică și planurile de acțiune ale instituției,
 - b) estimări bugetare anuale, rapoarte financiare și sold,
 - c) curricula și programele educaționale,
 - d) rapoarte ale Directorului,
 - e) regulamentul privind unitățile structurale ale instituției,
 - f) reglementări privind prestarea diferitelor tipuri de activități (de exemplu, servicii) de către instituție²⁶.
- **Directorul**, care este responsabil pentru gestionarea zilnică a instituției și funcționarea corespunzătoare a acesteia, este ales de Consiliu și numit de Fondator.
 - Lista funcțiilor Directorului poate rămâne, în principal, în conformitate cu legislația în vigoare (a se vedea subsecțiunea 3.5, Partea 1 din prezentul raport), cu ajustările și îmbunătățirile necesare (pentru o listă orientativă a funcțiilor posibile ale Directorului, a se vedea **Anexa 3**)

²⁶ Consiliul poate avea, de asemenea, următoarele funcții: luarea deciziilor privind direcțiile și modalitățile de gestionare a profitului instituției; aprobarea unor tranzacții mari de vânzare sau achiziționare de active; supravegherea activităților Directorului; definirea cerințelor, fișelor de post și criteriilor de selecție a personalului Instituției, aprobarea rezultatelor procedurii de selectare; definirea (sau organizarea evaluărilor) personalului instituției și personalul de nevoie de formare a membrilor săi; definirea sumelor de burse, alocații și alte indemnizații pentru elevi și cursanți.

R.10 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 nu sunt necesare
<u>Variabile de definit:</u>	 numărul membrilor Consiliului și reprezentarea acestora
	 domeniul de aplicare a sarcinilor și funcțiilor Consiliului (a se selecta din lista propusă mai sus)
	 mandatul Consiliului de administrație (de la 3 la 5 ani)

R.11: Introducerea unui sistem de licențiere pentru calificările oferite

În situația în care pentru fiecare curs de scurtă durată de învățare non-formală este necesară acreditarea, absența sistemului de licențiere pentru ÎPT formal pare de neînțeles.

Se preconizează că introducerea sistemului de licențiere va contribui la creșterea relevanței calificărilor oferite pe piața forței de muncă și va asigura cel puțin condiții minime pentru calitatea procesului de predare. Prin urmare, instituțiile ÎPT ar trebui să dețină o licență pentru fiecare calificare, atât cele noi care sunt propuse a fi introduse în instituție, cât și cele care sunt oferite în prezent. Este evident că pentru cele noi, furnizorul de ÎPT ar trebui să aplice în prealabil și să anunțe înscrierea elevilor numai după obținerea licenței, în timp ce pentru cele din urmă, poate fi definită o perioadă de tranziție, de exemplu, unul sau doi ani pentru licențierea calificărilor (programe educaționale) deja existente.

Țara va decide cu privire la Politica de licențiere și structura sistemului de licențiere, mecanismele și configurarea instituțională a acestuia în funcție de contextul și specificul național. Cu toate acestea, se propune aplicarea următoarelor principii-cadru:

- Licențierea se bazează pe un set de cerințe care trebuie îndeplinite de instituție pentru introducerea (sau continuarea oferirii) unei calificări (program educațional). Acestea pot fi (o listă neexhaustivă):
 - justificarea cererii pieței pentru ca specialiștii să fie pregătiți conform calificării propuse;
 - cerințe față de cadrele didactice, care pot include condiții generale, de exemplu, educație, experiență, recalificare, procentul celor cu diplomă științifică, precum și condiții specifice în conformitate cu cerințele standardului educațional corespunzător;
 - cerințe față de facilități, inclusiv cele generale, de exemplu, suprafața per elev, condițiile sălilor de clasă, sala de sport, cantina, dormitorul, biblioteca și cele cerute de standardele corespunzătoare, adică ateliere, laboratoare și echipamente, instrumente și consumabilele acestora;
 - cerințe față de prevederile metodologice, adică curricula (planul educațional), materiale de predare, învățare și evaluare, manuale, ghiduri și alte materiale în conformitate cu cerința standardului corespunzător;
 - prezența a cel puțin unui acord inițial cu organizațiile în care urmează să fie organizată pregătirea practică a studenților;

- Organismul de licențiere este o structură care conduce independent procesul de licențiere și care dă concluzii independente cu privire la corespondența instituției ÎPT cu termenii și condițiile de licențiere, dar licența este eliberată de minister;
- Licența nu permite doar introducerea *calificării la un anumit nivel ISCED* și desfășurarea procesului didactic, dar definește și *limita superioară a numărului de elevi* care pot fi înscriși anual, în funcție de capacitățile instituției;
- Licența poate fi acordată pentru o perioadă nelimitată de timp;
- Licența este o condiție prealabilă, dar nu o garanție a calității, deoarece asigurarea calității este un proces separat.

R.11 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 2 ani
<u>Resurse financiare necesare:</u>	considerabile (pentru înființarea și conducerea unui organism de licențiere)
<u>Variabile de definit:</u>	politica de licențiere structura sistemului de acordare a licențelor, mecanismele acestuia și structura instituțională

3.4. Creșterea eficacității practicilor ÎPT

Există multe aspecte sau practici ÎPT, cum ar fi elaborarea standardelor și a curriculei, orientare în carieră, studii de trasabilitate, asigurarea calității, învățare la locul de muncă și învățământul dual, formarea profesorilor, care fie sunt slab reglementate sau cel mai important, procedurile de luare a deciziilor și procesele de activitate nu sunt eficiente și eficace. Multe dintre ele sunt prea birocratizate și lungi. În cadrul acestui exercițiu, nu pot fi propuse soluții pentru optimizarea fiecărei practici ÎPT. Prin urmare, se recomandă:

R.12: Includerea optimizării practicilor ÎPT în noua Strategie ÎPT conform rezultatelor așteptate

În termeni practici, se propune ca, după înființarea Consiliului ÎPT, să fie numite grupuri tematice (grupuri de lucru sau grupuri operative) pentru a studia situația cu fiecare practică ÎPT (o analiză aprofundată, care va fi utilizată ca bază, poate fi găsită în Secțiunea 2, Partea 2 a acestui raport) și să elaboreze recomandări pentru îmbunătățiri.

Din nou, un număr mare de părți interesate relevante ar trebui să fie implicate în discuții. Consiliul ÎPT va examina și va aproba (sau revizui sau respinge) orice propunere făcută pentru o anumită practică ÎPT și numai după aceea vor fi luate deciziile finale.

R.12 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	imediat
<u>Resurse financiare necesare:</u>	nu sunt necesare
<u>Variabile de definit:</u>	formularea rezultatelor scontate legate de optimizarea practicilor termene pentru asigurarea rezultatelor de mai sus

3.5. Creșterea finanțării ÎPT și optimizarea schemei de finanțare ÎPT

PRACTICI INTERNAȚIONALE SELECTATE

Croația:

Din 2001, finanțarea școlilor publice din învățământul secundar superior a fost descentralizată. Bugetul de stat finanțează: salariile pentru profesori și alți angajați; formarea cadrelor didactice și altor angajați; educația grupurilor de risc (cum ar fi minoritățile etnice, elevi cu nevoi speciale) și copiilor talentați; materiale didactice și echipamente; costurile de transport ale elevilor; infrastructura TIC și software pentru școli; biblioteci școlare; investițiile de capital (clădiri, infrastructură). Administrațiile locale și regionale acoperă: costurile legate de spații și echipamente școlare; costurile de operare ale școlilor; costurile de transport ale școlii; finanțarea în comun a alimentelor și a cazării în căminele cursanților; investiții de capital (clădiri, infrastructură) în conformitate cu criteriile stabilite de MEȘ²⁷.

Estonia:

În 2018, a fost introdus un nou model de finanțare a ÎPT. Acesta include finanțarea de bază și finanțarea performanței (pentru realizări specifice, cum ar fi cooperarea cu companiile private, nivelul de participare la ÎLM, ponderea elevilor absolvenți pe an nominal etc.). Cu toate acestea, acest nou model de finanțare nu funcționează încă în întregime, așa cum a fost planificat.

România:

Finanțarea de stat oferită școlilor de către MEC se bazează pe înmatriculare și acoperă salariile, indemnizațiile, formarea continuă a personalului, cheltuielile de evaluare a elevilor, materialele, serviciile și întreținerea.

ÎPT continuu este finanțat în comun de angajatori/întreprinderi; bugetul asigurărilor pentru șomaj; instrumentele structurale și de coeziune ale UE; contribuțiile personale; alte surse. Bugetul oferă subvenții angajatorilor care oferă formare profesională continuă (ucenicie, stagiu și programe de formare profesională).

²⁷ Autoritățile locale ca fondatori legali și proprietari ai școlilor pot fi, de asemenea, investitori în ceea ce privește clădirile/infrastructura.

Formula de finanțare este departe de a fi perfectă: nu se bazează pe nevoile reale, ci se calculează din plafoanele bugetare. Prin urmare, finanțarea ÎPT rămâne insuficientă.

Nu există nicio componentă legată de rata de performanță sau realizări. Potrivit surselor, motivul este că "este foarte dificil să se măsoare valoarea adăugată a educației". Acum, se dezvoltă un mecanism de recunoaștere a excelenței.

Sub acest titlu, recomandarea principală ar fi, evident:

R.13: Creșterea finanțării ÎPT

și alocarea mai multor resurse financiare în mod specific următoarelor direcții:

- îmbunătățirea continuă a facilităților instituțiilor ÎPT, echipamentelor și a bazei metodologice, dezvoltarea capacităților resurselor umane și creșterea considerabilă a salariilor, în scopul de a atrage și reține specialiști competenți, atât în sfera didactică, cât și managerială;
- înființarea și funcționarea unei structuri eficiente de suport ÎPT (Centrul ÎPT), dotată cu toate mijloacele necesare și cu un număr adecvat de personal remunerat decent, pentru asigurarea unei expertize de înaltă calitate;
- extinderea capacităților structurilor de guvernare ÎPT (în special Direcția ÎPT al MECC) și creșterea calității și lărgirea domeniului de aplicare a măsurilor care servesc bunei guvernante, de exemplu colectarea și analiza datelor, cercetarea, consultările, promovarea și susținerea ÎPT etc.

Punctele de mai sus sunt parțial discutate, de asemenea, în cadrul celorlalte recomandări făcute în această lucrare.

Ca punct de referință pentru finanțarea VET, de ex. ar putea fi stabilit cel puțin 3% din totalul bugetului de stat.

R.13 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	Început în 2022
<u>Resurse financiare necesare:</u>	foarte considerabile
<u>Variabile de definit:</u>	domenii prioritare pentru creșterea finanțării

Cealaltă recomandare, importantă pentru îmbunătățirea situației cu finanțarea ÎPT, este mai specifică:

R.14: Asigurarea unui mecanism de finanțare ÎPT per elev complet și consecvent

Acțiunea necesară pentru punerea în aplicare a acestei recomandări este simplă: în loc să se calculeze ratele de finanțare per elev "în scădere de la plafonul bugetar", ar trebui calculate și aplicate cheltuielile reale per elev necesare pentru asigurarea calității și a ÎPT relevant. Se realizează în mod clar că, în acest caz, rata poate crește de mai multe ori. Totuși, acesta este costul care trebuie plătit pentru a avea un sistem ÎPT adecvat și eficient în țară.

R.14 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 considerabile
<u>Variabile de definit:</u>	 Nici una

3.6. Îmbunătățirea legislației ÎPT

O serie de deficiențe au fost identificate în legislația ÎPT actuală și este evident că diverse acte juridice urmează să fie revizuite.

R.15: Revizuirea legislației astfel încât să servească cel mai bine pentru implementarea eficientă a politicii și strategiei ÎPT

Niciun act juridic nu va fi un scop în sine. Acesta trebuie justificat în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor concrete, în primul rând a celor stabilite de strategia ÎPT. Prin urmare, modificările legislative ar trebui inițiate numai după adoptarea noii Strategii 2030. În plus, ar trebui evitată abordarea eronată a "ajustării" politicilor la legislația existentă ("*nu scriem acest lucru în strategie, deoarece acest lucru nu este în conformitate cu legislația*"): opusul este singura opțiune corectă.

Orice proiect de act juridic va fi discutat cu toate părțile interesate relevante (în primul rând cu Consiliul Național ÎPT – a se vedea **R.1**), în special cu cei care se preconizează să pună în aplicare cerințele prezentului act în practică. Proiectele de acte juridice vor fi expertizate nu numai în ceea ce privește corespondența cu legislația existentă (deși aceasta din urmă ar putea necesita adaptarea la noul act juridic), ceea ce reprezintă o practică normală, ci și în ceea ce privește fezabilitatea resurselor, adică dacă există resurse financiare, instituționale sau umane disponibile necesare pentru punerea în aplicare a prevederilor prezentului act juridic. În plus, în cazul în care punerea sa în aplicare prevede cheltuieli suplimentare, sursa și volumul resurselor pentru acoperirea acestor cheltuieli trebuie să fie clar definite.

R.15 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE:

<u>Termenul propus:</u>	 timp de 1 an de la aprobarea Strategiei 2030
<u>Resurse financiare necesare:</u>	 limitate (pentru posibila asistență tehnică)
<u>Variabile de definit:</u>	 prioritizarea actelor juridice care urmează să fie revizuite sau elaborate

3.7. Optimizarea Sprijinului Internațional

După cum am menționat mai sus, mulți donatori, cum ar fi Uniunea Europeană, Banca Mondială, USAID, Agenția Austriacă de Dezvoltare, Serviciul de Dezvoltare Lichtenstein, GIZ, Agenția Elvețiană

pentru Dezvoltare și Cooperare, contribuie tangibil la dezvoltarea sistemului ÎPT din RM. Nu putem spune că acționează izolat unul de celălalt sau că asistența lor este fragmentată. Există, de asemenea, un anumit nivel de comunicare între ei efectuat prin întâlniri periodice (de obicei o dată pe trimestru). Cu toate acestea, o mai bună coordonare a activităților donatorilor, creșterea eficacității proiectelor lor și îmbunătățirea direcționării acestora par încă necesare. În acest scop, se recomandă:

R.16: Crearea unei platforme de coordonare a donatorilor ÎPT

Platforma poate fi de natură virtuală, cu ședințe de lucru anuale, bianuale sau chiar trimestriale. Nu numai organizațiile internaționale sau bilaterale ale donatorilor, ci și toate celelalte organizații care contribuie considerabil la dezvoltarea ÎPT (de exemplu, companii private, ONG-uri sau beneficiari individuali, dacă există) trebuie să fie implicate.

Pe lângă comunicarea multilaterală între donatori, pe de o parte, și între donatori și MECC, pe de altă parte, privind activitățile curente și cele planificate, printre sarcinile platformei va fi, de asemenea, discutarea programelor și proiectelor de sprijin emergente. Acest lucru este deosebit de important pentru planificarea eficientă și asigurarea eficacității și impactului acțiunilor de asistență viitoare.

Centrul ÎPT va gestiona funcționarea platformei (a se vedea, de asemenea, **R. 5** de mai sus) și va continua comunicarea cu donatorii. Platforma este recomandată să aibă o bază de date a proiectelor donatorului care să includă informații conform următoarei liste orientative:

1. Titlul proiectului
2. Perioada de implementare
3. (Co)finanțator (finanțatori)
4. Buget (opțional)
5. Grupuri țintă, beneficiari și părți interesate (cheie, primar, secundar)
6. Obiective generale și specifice
7. Rezultate așteptate (*nespecificate ca rezultate/realizări în mod intenționat datorită unor posibile abordări diferite*)
8. Realizări până în prezent (realizări, rezultate și/sau doar activități realizate – de discutat)
9. Activități planificate pentru următoarea perioadă (de specificat)
10. Informații suplimentare:
 - - *Manager, personal*
 - - *Locație și contacte*
 - - *Altele...*
11. Note speciale (*opțional*), de exemplu lecții învățate, nevoi, prognoze de continuare, comentarii importante etc.
12. Materiale produse, resurse, link-uri, etc.

Baza de date va fi disponibilă pentru toți participanții platformei, în timp ce nivelul de disponibilitate pentru alți actori va fi definit de MECC.

R.16 OPȚIUNI DE IMPLEMENTARE

<u>Termenul propus:</u>	imediat după înființarea centrului ÎPT
<u>Resurse financiare necesare:</u>	foarte limitate (pentru administrarea problemelor tehnice)
<u>Variabile de definit:</u>	configurația platformei domeniul de aplicare al părților implicate formele de comunicare și schimbul de informații

3.8. Recomandări însoțitoare

Pe lângă cele 16 recomandări principale făcute mai sus pentru atingerea obiectivelor definite, experții consideră necesar să recomande și:

R.17: Restructurarea Direcției analiză, monitorizare și evaluare a politicilor din cadrul MECC și extinderea capacităților

Mecanismul de monitorizare și evaluare propus în **R.4**, nu va fi funcțional dacă structura și capacitățile Direcției PAME vor rămâne așa cum sunt în prezent. După cum s-a identificat în analiza măsurilor instituționale (Secțiunea 3.1.2, Partea 1 a acestui Raport), un singur angajat în acest departament se ocupă de întregul sector educațional (cu o contribuție limitată a șefului Direcției), prin urmare, nu se poate aștepta nicio monitorizare adecvată a politicilor. Pentru a depăși această problemă, este necesar să:

- existe cel puțin câte un angajat din Direcție responsabil pentru fiecare sector de învățământ, adică preșcolar, general, profesional (poate fi combinat cu ÎPV) și învățământ superior;
- toți acești angajați să fie instruiți cu privire la abordările și tehnicile moderne de M&E.

R.18: Revizuirea nivelului de Independență a ANACEC

Conform versiunii inițiale a Codului Educației (Articolul 115, clauza 1), ANACEC urma să fie un organism independent de Guvern. Ulterior, însă, această clauză a fost modificată (21 septembrie 2017) și s-a definit ca ANACEC să fie subordonată MECC. Niciuna dintre cele două opțiuni nu pare complet rațională. Pe de o parte, agenția nu poate fi dincolo de puterea executivă, adică sistemul guvernamental (în caz contrar, fiind un organism public, ar trebui să răspundă în fața Parlamentului), pe de altă parte, subordonarea unui minister îi limitează considerabil autonomia în a face evaluări și a lua decizii cu adevărat independente (a se vedea Concluziile de mai sus, sub titlul "Asigurarea Calității"). Prin urmare, subordonarea directă a ANACEC Guvernului (Biroul Primului Ministru) pare a fi cea mai echilibrată opțiune.

R.19: Extinderea capacităților Direcției CNC din subordinea MECC și revizuirea sarcinilor sale

Ca și în cazul Direcției PAME, analiza a arătat că în Direcția CNC, la fel, există o singură persoană care, împreună cu șeful Direcției, se ocupă de problemele legate direct de mandatul principal al acestei unități. Totodată, în paralel cu sarcinile de elaborare a politicilor, departamentul este responsabil și de organizarea și coordonarea elaborării standardelor de calificare și de monitorizarea performanței acestora. Aceste funcții, în contextul recomandărilor formulate în acest Raport, ar trebui să fie atribuite Centrului ÎPT (a se vedea **R.5**), astfel eliberând direcțiile MECC de responsabilități care nu sunt relevante la nivel ministerial. Prin urmare, împreună cu îmbunătățirea capacităților Direcției CNC pentru transformarea acestuia într-o structură care se ocupă în mod eficient de politica și legislația CNC, sarcinile sale ar trebui, de asemenea, revizuite luând în considerare sfera responsabilităților Centrului ÎPT, precum și a Direcției ÎPT.

R.20: Promovarea Consiliului Național al Elevilor din ÎPT

Studiul a demonstrat că în țară există un Consiliu Național al Elevilor din ÎPT funcțional, iar elevii sunt motivați să participe activ la lucrările sale. Consiliul le oferă elevilor oportunitatea de a se întâlni și discuta interesele și problemele lor, de a identifica nevoile și de a formula provocări legate nu doar de propriile instituții, ci de întregul sistem ÎPT. Prin urmare, pare foarte probabil ca, dacă este promovat și încurajat în continuare, Consiliul să poată asigura o valoare adăugată tangibilă pentru o dezvoltare mai orientată către elevi a politicii ÎPT și a guvernanței sistemului.

ANEXA 1. PRACTICILE UE ȘI INTERNAȚIONALE

Mai jos, sunt expuse scurte prezentări generale ale sistemelor de guvernare și mecanismelor de finanțare a ÎPT din mai multe state membre ale UE și alte țări selectate. Cu toate acestea, această secțiune nu are scopul de a explica în detaliu toate particularitățile sistemelor ÎPT ale țărilor, ci are obiectivul de a oferi o idee generală despre diferitele structuri și actori implicați în guvernarea ÎPT și modalitățile de finanțare a ÎPT.

1. Statele membre ale UE

Aceste prezentări generale ale guvernării și finanțării ÎPT din partea statelor membre ale UE sunt expuse în această subsecțiune ca extrase adaptate din rapoartele de țară publicate de CEDEFOP în perioada 2018-2020²⁸. Selecția celor 11 țări acoperă: Europa de Vest (Spania, Portugalia și Franța); Europa Centrală (Republica Cehă și Croația); Europa de Est (Bulgaria, România și Estonia) și Europa de Nord (Irlanda, Finlanda și Danemarca).

1. Bulgaria²⁹

În Bulgaria, ÎPT are trei niveluri de guvernare: național, regional, local. La nivel național, guvernarea ÎPT cuprinde: **Adunarea Națională** – Parlamentul) - aprobă legislația ÎPT – **Consiliul de Miniștri** - stabilește politica guvernului ÎPT; **Ministerul Educației și Științei** – MES) - gestionează, coordonează și implementează politica ÎPT; **Ministerul Muncii și Politicii Sociale** – participă la implementarea politicii ÎPT naționale; **Ministerul Culturii, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Sănătății**, alte ministere de resort - participă la elaborarea, coordonarea și actualizarea standardelor educaționale de stat pentru dobândirea calificărilor, lista profesiilor pentru ÎPT și sunt, de asemenea, implicate în coordonarea planului de admitere în școli, finanțate de acestea; **Partenerii sociali** sunt implicați în dezvoltarea, coordonarea și actualizarea standardelor educaționale de Stat pentru dobândirea calificărilor, cadrul legislativ și documente de politici, precum și la actualizarea listei de profesii și în organizarea și efectuarea examenelor de calificare; **Consiliul Economic și Social; Consiliul Național pentru Cooperarea Tripartită; Consiliul Național pentru Promovarea ocupării forței de Muncă; Centrul de Dezvoltare a Resurselor Umane; și Agenția Națională pentru Educație și Formare Profesională (ANEFP)**. Aceasta din urmă este un organism specializat în cadrul Consiliului de Miniștri. Agenția elaborează standardele educaționale de stat pentru dobândirea calificărilor ÎPT, menține lista profesiilor în funcție de nevoile pieței muncii, oferă licențe. De asemenea, controlează activitățile instituțiilor ÎPT pentru persoanele mai în vârstă de 16 ani și furnizorii de orientare profesională.

La nivel regional, sistemul de guvernare ÎPT include **administrația regională, direcțiile regionale pentru ocuparea forței de muncă, unitățile regionale de management** din cadrul MEC, situate în 28 de centre raionale, **comisii permanente și temporare a forței de muncă** ale consiliilor regionale pentru dezvoltare regională. Unitățile regionale de management ale MEC implementează politica de stat în ÎPT la nivel regional prin proiecte, programe și strategii de dezvoltare, funcționare și îmbunătățire a ÎPT la nivel raional.

²⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europe-country-reports>.

²⁹ Extras adaptat din: Cedefop (2018). Educația și formarea profesională în Bulgaria: scurtă descriere. Luxemburg: Oficiul Pentru Publicații. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

La nivel local, următoarele structuri sunt implicate în guvernarea ÎPT: **municipalitățile** – participă pe teritoriul lor la dezvoltarea politicii ÎPT în ceea ce privește nevoile de orientare și formare profesională a elevilor, șomerilor și a altor grupuri, echipamentele școlare necesare, furnizorii de formare profesională și centrele de informare și orientare, folosind fondurile bugetului municipal; **birourile de muncă ale Agenției pentru ocuparea forței de muncă** - oferă servicii de orientare în carieră; **consiliile de cooperare** din cadrul direcțiilor Biroului Muncii - monitorizează punerea în aplicare a programelor și măsurilor incluse în Planul Național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă.

Principiile de bază ale finanțării educației, inclusiv ÎPT, sunt definite de lege. MES, în coordonare cu Ministerul Finanțelor și în conformitate cu standardele de stat, determină costul per elev pentru școlile de stat și municipale. Acest cost acoperă cheltuielile pentru infrastructura școlară, salariile profesorilor și remunerațiile suplimentare (pentru muncă suplimentară, realizări, participare la proiecte) și securitatea socială. Școlile primesc bugete delegate stabilite printr-o formulă care include numărul de cursanți din program și tipul acestuia. Sursele de finanțare ale furnizorilor de educație și formare profesională sunt: bugetul de stat; bugetul municipal, donații, venituri proprii, programe naționale și internaționale, alte surse.

ÎPT secundar este în mare parte finanțat de stat; școlile private ÎPT pot solicita, de asemenea, finanțare de stat. Formarea oferită după învățământul secundar este finanțată de cursanți, angajatori, bugetul de stat, programele UE (în principal FSE). Toți furnizorii de ÎPT adulți sunt privați, dar pot primi și finanțare publică.

2. Republica Cehă³⁰

Ministerul Educației, Tineretului și Sportului (MŠMT) este principalul organism care deține puteri executive în domeniul educației (ÎPTI și ÎPTC). La nivel național, MŠMT este responsabil pentru dezvoltarea strategiei și priorităților naționale în domeniul educației; dezvoltarea politicii curriculare; coordonarea administrației publice și a finanțării în domeniul educației.

Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale (MPSV) este responsabil pentru recalificare sub auspiciile serviciului public de ocupare a forței de muncă. **Ministerul Sănătății** este responsabil de instruirea personalului medical; **Ministerul Afacerilor Interne** este responsabil de acreditarea cursurilor de pregătire a personalului din administrația publică etc.).

Adunările Regionale și Consiliile Regionale sunt organisme autonome responsabile direct de înființarea școlilor publice de formare profesională la nivel secundar superior și terțiar la nivel regional. Adunările regionale aleg Consiliile regionale (9-11 membri), care au competențe de luare a deciziilor și de consultare cu privire la numărul, structura, furnizarea, calitatea și finanțarea școlilor. Consiliul regional formează comisii consultative de experți în diverse domenii, inclusiv educație.

Autoritățile Regionale sunt responsabile pentru elaborarea unui plan regional pe termen lung pentru dezvoltarea educației și a unui raport privind educația în regiune, alocarea resurselor de la bugetul de stat școlilor care acoperă salariile personalului pedagogic și costurile educaționale directe.

Consiliile Regionale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane sunt organisme consultative ale Consiliilor Regionale. În unele regiuni, acestea au o abordare mai largă și, pe lângă aspectele legate de educație, oferă consiliere cu privire la crearea de locuri de muncă și inovare.

³⁰ Extras adaptat din: Kaňáková, M.; Czesaná, V.; Šímová, Z. (2019). Educația și formarea profesională în Europa-Republica Cehă. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018. http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Czech_Republic_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.

Școlile ÎPT au un nivel relativ ridicat de autonomie. Există organisme consultative la școală, **Consilii școlare**, care includ reprezentanți ai corpului fondator al școlii, personal pedagogic, părinți și uneori elevi.

Partenerii sociali pot influența educația profesională la nivel național și regional. În special, aceștia participă la elaborarea curriculei și în comisiile de examen final ale programelor profesionale din învățământul secundar superior.

MȘMT, autoritățile regionale sau, în unele cazuri, entități private, bisericile și ministerele își asumă responsabilitatea pentru finanțarea școlilor la nivel profesional primar, secundar și terțiar. Regiunile administrează ~81% din școlile secundare superioare și ~64% din școlile profesionale terțiare.

Cea mai mare parte a bugetului pentru educație (cu excepția investițiilor) este asigurată de MȘMT. Costurile operaționale și de investiții sunt acoperite de fondatorii școlii. Finanțarea din bugetul public este per elev și depinde de tipul școlii și domeniul educațional. Finanțarea per elev motivează școlile să atragă mai mulți elevi ca să ajungă la nivel mai ridicat de finanțare, ceea ce înseamnă adesea scăderea criteriilor de selecție și scăderea calității școlare. În 2016, a fost propusă o reformă a sistemului regional de finanțare a școlilor. Acesta sugerează noi criterii pentru a determina nivelul de finanțare: numărul de lecții predate, numărul de cursanți cu nevoi speciale din clasă etc. De asemenea, transferă responsabilitatea principală pentru finanțarea școlilor către MȘMT. Noile reglementări vor fi implementate treptat în următorii ani.

MȘMT poate oferi, de asemenea, resurse școlilor pentru programe de dezvoltare (aproximativ 0,5% din bugetul total). Conținutul și scopul acestor programe sunt anunțate de MȘMT pentru fiecare an fiscal. Unele subvenții individuale (de exemplu, investiții de capital) pot fi stabilite, de asemenea, în timpul procesului de aprobare a bugetului de către Parlament.

MPSV finanțează reconversia profesională în cadrul politicilor active privind piața forței de muncă prin intermediul Biroului Muncii. Nu există un sistem coerent unificat pentru finanțarea ÎPTC. Formarea care nu conduce la calificarea reglementată de guvern este finanțată fie de persoane participante, fie de angajatori care asigură formarea angajaților lor. În afară de aceasta, există mai multe forme de stimulente și subvenții pe care (în principal) angajatorii le pot solicita. Aceste scheme sunt adesea inițiate bazate pe proiecte cofinanțate din fondurile structurale ale UE.

3. Danemarca³¹

ÎPT în Danemarca este centralizat în ceea ce privește furnizarea de calificări recunoscute la nivel național (nivel decizional), dar descentralizată din punct de vedere al implementării: furnizorii de ÎPT sunt liberi să adapteze ÎPT la nevoile și cerințele locale.

Parlamentul stabilește cadrul general pentru ÎPT, care este administrat de **Ministerul Educației**. Ministerul poartă responsabilitatea financiară și juridică generală pentru ÎPT, stabilind obiectivele generale ale programelor și oferind cadrul legislativ în care părțile interesate, partenerii sociali, colegiile și întreprinderile sunt capabile să adapteze programele și metodologiile la nevoile elevilor și ale pieței muncii. De la începutul anilor 1990, Ministerul a reglementat furnizarea ÎPT printr-un sistem de guvernare-cadru orientat, bazat pe furnizarea de subvenții "taximetru" pentru fiecare elev³².

³¹ Extras adaptat din: Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Educație și formare profesională în Europa: Danemarca. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018).

http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.

³² Sistemul danez de taximetrie leagă majoritatea fondurilor de stat de granturi determinate de nivelul de activitate

Partenerii sociali joacă un rol instituționalizat, la toate nivelurile ÎPT, de la consiliul național consultativ în domeniul învățământului secundar superior, care consultă ME pe principalele aspecte privind ÎPT, până la exercitarea rolului consultativ la nivel local prin comisii locale de formare compuse din reprezentanți ai partenerilor sociali care consiliază colegiile privind modalitățile de apicare a ÎPT nivelul local. Cel mai important rol al acestora este acela de a se asigura că furnizarea ÎPT este în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă.

Consiliul Consultativ Național este format din 31 de reprezentanți ai partenerilor sociali. În calitatea sa consultativă, Consiliul monitorizează evoluțiile din societate și evidențiază tendințele relevante pentru ÎPT. Consiliul face recomandări Ministerului în ceea ce privește instituirea de noi programe ÎPT și adaptarea, amalgamarea sau întreruperea altor programe.

Comitetele Naționale de Comerț constituie coloana vertebrală a sistemului ÎPT. Aproximativ 50 de comitete comerciale sunt responsabile pentru 106 programe principale. Comitetele au în mod normal între zece și paisprezece membri și sunt formate din organizații ale pieței forței de muncă (cu paritate de membru între organizațiile angajatorilor și cele ale angajaților). Printre altele, comitetele naționale pentru comerț creează și reînnoiesc cursurile ÎPT, monitorizând îndeaproape evoluțiile din comerțul lor și formulează obiectivele de învățare și standardele finale de examinare; decide cadrul de reglementare pentru cursurile individuale în cadrul juridic general, durata programului și raportul dintre predarea bazată pe colegiu și activitatea practică în întreprinderi; aprobă întreprinderile ca unități de formare calificate etc. Comitetele și secretariatele acestora sunt finanțate de organizațiile participante.

Comitetele de formare locale sunt afiliate fiecărui colegiu³³ profesional și asigură un contact strâns între aceste colegii și comunitatea locală, îmbunătățind astfel capacitatea de reacție la anumite nevoi locale ale pieței muncii. Acestea constau din reprezentanți ai angajatorilor și angajaților locali numiți de comitetele naționale de comerț, precum și reprezentanți ai personalului, conducerii și studenților numiți de colegii. Comitetele locale de formare lucrează îndeaproape alături de colegii pentru a determina curriculum-ul specific al colegiilor, inclusiv subiectele opționale disponibile. Aceștia asistă și consiliază comitetele naționale de comerț în aprobarea întreprinderilor locale ca unități de formare calificate și în medierea conflictelor dintre ucenici și întreprinderi. Comitetele de formare contribuie, de asemenea, la asigurarea disponibilității unor stagii de formare adecvate la nivel local.

Colegiile profesionale sunt conduse de un **Consiliu de conducere** cu responsabilitatea generală pentru desfășurarea administrativă și financiară a colegiului și a activităților educaționale, în conformitate cu cadrul administrat de ME. Consiliul, care este format din profesori, elevi și personal administrativ, precum și reprezentanți ai partenerilor sociali, ia decizii cu privire la programele oferite, impune regulamente și instrucțiuni locale, garantează administrarea responsabilă a resurselor financiare a colegiului, inclusiv aprobarea de bugete și conturi, și angajează și concediază managementul operațional (director, decan sau funcție similară). Managementul operațional este responsabil de punerea în aplicare a obiectivelor și strategiilor generale stabilite de Consiliul de conducere.

O parte considerabilă din finanțarea de stat a ÎPT este distribuită colegiilor în conformitate cu principiul "taximetrului", atunci când finanțarea este legată de o anumită măsură cuantificabilă a activității, de exemplu, numărul de elevi echivalenți cu normă întreagă, cu o sumă stabilită acordată pe unitate. Acest sistem oferă în special un stimulent pentru colegii pentru a crește retenția în cadrul sistemului.

³³ De obicei, mai mult de un comitet local de formare este asociat cu fiecare colegiu, cu diferitele comitete care acoperă diferite domenii ale EUD.

Pe lângă rata "taximetrului", furnizorii ÎPT primesc și o subvenție fixă anuală pentru întreținerea clădirilor, salariilor etc. Grantul total de stat este oferit sub formă de subvenție direcționată pe care instituțiile o utilizează la discreția lor, în conformitate cu cadrul legislativ și obiectivele instituționale specifice.

Pentru a asigura finanțarea formării în întreprinderi, toți angajatorii, atât publici, cât și privați, plătesc o sumă în "schema de rambursare a angajatorilor", indiferent dacă oferă sau nu stagii de ucenicie. Acești bani se duc la finanțarea formării ÎPT și a adulților. Din 2018, toți angajatorii sunt obligați să plătească o contribuție anuală pe angajat cu normă întreagă. Aceste fonduri sunt apoi alocate locurilor de muncă care primesc ucenici, astfel încât aceștia să nu suporte singuri costurile formării. Acești angajatori primesc rambursări pentru salariile plătite în timpul perioadelor de ucenici de formare pe bază de colegiu.

4. Finlanda³⁴

Parlamentul aprobă legislația ÎPT, structura calificărilor ÎPT, alocările bugetare anuale pentru ÎPT, numărul maxim de elevi și volumul finanțării strategiei ÎPT. **Guvernul** este responsabil pentru programul de dezvoltare ÎPT, structurile unităților comune, inclusiv numărul de puncte de competență. Ministerul Educației și Culturii stabilește obiectivele generale pentru ÎPT și structura calificărilor.

Ministerul Educației și Culturii (MEC) pregătește legislația ÎPT, acordă licențe furnizorilor ÎPT, decide asupra locurilor de studiu pe domenii de învățământ.

Agenția Națională Finlandeză pentru Educație, care operează sub jurisdicția MEC, este responsabilă pentru pregătirea cerințelor naționale de calificare, dezvoltarea ÎPT prin proiecte de finanțare și, de asemenea, produce prognoze naționale pe termen lung (peste 10 ani) privind cererea de forță de muncă și nevoile de educație în sprijinul luării deciziilor. Acesta este susținut de **Forumul de anticipare a competențelor**, înființat la începutul anului 2017.

Centrul Finlandez de Evaluare a Educației evaluează rezultatele sistemului de educație și formare (tematic și sistematic).

În Finlanda, există 145 de furnizori de ÎPT în total, dintre care ~70% sunt în proprietate privată. Altele sunt deținute de autoritățile municipale comune (~24%) și de autoritățile locale (~6%). Există un singur furnizor ÎPT deținut de Stat.

Educația este finanțată din fonduri publice prin venituri fiscale publice la toate nivelurile. Există criterii uniforme pentru a primi finanțare de la stat pentru furnizorii publici și privați de educație și formare profesională. Doar 2,6% din totalul cheltuielilor pentru educație reprezintă finanțare privată. Finanțarea publică este asigurată în principal de Stat (~30%) și de autoritățile locale/municipalități (~70%). Finanțarea furnizorilor de ÎPT variază în funcție de domeniul de studiu. Furnizorii ÎPT decid cu privire la utilizarea tuturor fondurilor acordate.

Cu toate acestea, în prezent se introduce un nou sistem de finanțare coerent. Finanțarea va fi împărțită în finanțarea de bază – 50% (în funcție de numărul de elevi de finanțare), pe bază de performanță – 35% (în funcție de numărul de calificări și unități de calificare finalizate); eficacitate – 15% (pe baza accesului absolvenților la locuri de muncă, desfășurarea de activități de educație și feedback din partea cursanților și piața forței de muncă). Acest sistem își propune să încurajeze

³⁴ Adapted extract from: Cedefop (2019). *Vocational education and training in Finland: short description*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/841614>.

furnizorii de educație să redirecționeze educația către domeniile în care este nevoie de forță de muncă; să se asigure că educația corespunde nevoilor. Acest nou sistem de finanțare va fi introdus treptat și se preconizează că va deveni pe deplin operațional în 2022.

5. Franța³⁵

Sistemul de formare profesională este gestionat în prezent în cadrul "sistemului cu patru părți", care include statul, regiunile și partenerii sociali (reprezentanții angajaților și reprezentanții angajatorilor). Statul este responsabil pentru dezvoltarea standardelor și strategiilor de formare profesională.

Ministerul Educației Naționale (MEN), Ministerul Învățământului Superior, Cercetării și Inovării (MÎSCI) și Ministerul Muncii (MM) sunt responsabile atât pentru ÎPT inițial, cât și pentru ÎPT continuu.

MEN proiectează standardele pentru diplomele profesionale în consultare cu reprezentanții profesioniștilor, definește regulamentele de examinare și emite diplome; recrutează, antrenează și plătește profesorii; controlează calitatea formării și raportează rezultatele și mijloacele utilizate.

MM pregătește și implementează politica guvernului în domeniile muncii, ocupării forței de muncă și formării profesionale. MEN este, de asemenea, implicat în ÎPTC prin intermediul școlilor publice, care își pot pune în comun resursele pentru a oferi o ofertă diversificată pentru ÎPTC.

Regiunile își definesc politicile în funcție de prioritățile lor economice și sociale, în consultare cu statul și partenerii sociali. Acestea organizează și finanțează serviciul public regional de formare profesională. Din 2014, regiunile au fost responsabile de formarea unor audiențe specifice, aflate anterior sub responsabilitatea statului.

Partenerii sociali sunt implicați sistematic în implementarea formării profesionale, contribuind în special la elaborarea diplomelor, participarea la comisii de examinare, formarea tinerilor în întreprinderi, participarea la finanțarea formării tehnologice și profesionale inițiale prin plata unei "taxe de ucenicie". Ele joacă, de asemenea, un rol important în Politica de reglementare și în aspectele financiare ale programelor de învățare pe tot parcursul vieții (ÎIPT și CÎPT).

Comisia Națională de Negociere Colectivă (CNNC), este responsabilă de emiterea avizului cu privire la proiectele de legi, ordonante și decrete în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă, orientare, ÎPTI și ÎPTC.

În 2018, **France Compétences** a fost înființată pentru a consolida atât guvernarea națională, cât și monitorizarea și evaluarea formării profesionale. France Compétences este o instituție publică unică, cu patru părți, reprezentând statul, sindicatele, angajatorii și regiunile, sub supravegherea Ministrului responsabil de formarea profesională. France Compétences distribuie fonduri mutuale diferiților actori, reglementează calitatea formării și se asigură că reforma este pusă în aplicare în mod corespunzător. Finanțarea ÎPTI include: predare și formare; administrație și cercetare educațională; catering și cazare, consiliere și servicii medicale; transport, achiziționarea de cărți și alte materiale educaționale etc.

6. Irlanda³⁶

³⁵ Extras adaptat din: Centre Info (2019). Educație și formare profesională în Europa: Franța. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018. http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

³⁶ Extras adaptat din: Burke N.; Condon, N.; Hogan A.; (2019). Educație și formare profesională în Europa-Irlanda. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018. http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Ireland_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

Serviciul pentru Educație și Competențe Ulterioare (SOLAS), în colaborare cu 16 **Consilii pentru Educație și Formare (CEC)**, este organismul responsabil de luarea deciziilor și implementarea educației și formării continue (EFC), care include majoritatea furnizării de ÎPT. Atât SOLAS, cât și CEC sunt agenții ale Ministerului Educației. SOLAS trebuie să prezinte strategii pe cinci ani pentru furnizarea EFC în Irlanda.

Finanțarea programelor ÎPT este inclusă în finanțarea alocată pentru EFC. Două surse principale de finanțare sunt Trezoreria (~57%) și **Fondul Național de Formare** (~43). Cea mai mare parte a finanțării este alocată prin intermediul SOLAS către EFC. Un venit mic este generat și de SOLAR.

7. Portugalia³⁷

Guvernul central este responsabil pentru educația și formarea profesională generală. Sectorul educațional (învățământul preșcolar, învățământul inferior, învățământul secundar superior și formarea pe bază de școală) este responsabilitatea **Ministerului Educației (ME)**. Programele de ucenicie, formarea profesională continuă și realizarea măsurilor active pe piața muncii sunt responsabilitatea **Ministerului Solidarității Muncii și Securității Sociale (MSMSS)**.

Agenția Națională pentru Calificare și Educație și Formare Profesională (ANCEFP) este un organism public în comun de supraveghere al ME și MSMSS și are misiunea de a coordona punerea în aplicare a politicilor privind educația și formarea profesională a tinerilor și adulților, precum și asigurarea dezvoltării și managementul Sistemului Național de Recunoaștere, Validare și Certificare a Competențelor. ANQEP are autonomie administrativă și financiară și independență pedagogică pentru a-și desfășura activitatea oficială .

La nivel local, **autoritățile regionale** pentru învățământul non-superior și ÎPT sunt responsabile pentru punerea în aplicare a politicilor.

Sistemul Național de Calificare (SNC), înființat în 2007 și revizuit în 2017, este, de asemenea, coordonat de ANCEFP. SNC cuprinde principalele părți interesate din ÎPT, și anume **Direcția Generală pentru Educație (DGE)**, **Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă și Relațiile Industriale (DGOFMRI)**, **Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (ÎPTI)**, organismele responsabile pentru finanțarea politicilor ÎPT, **Consiliile Sectoriale pentru Calificare**, centre specializate în calificarea adulților, instituții de învățământ primar și secundar general; centre de formare profesională și reabilitare profesională gestionate direct și în comun de ÎPTI, furnizori acreditați de ÎPT, întreprinderi private care promovează formarea angajaților lor și alte instituții care contribuie la același scop.

Partenerii sociali participă în consiliul general al ANCEFP, în consiliul de administrație al ÎPT, și în consiliul de monitorizare a DGOFMRI de acreditare a furnizorilor de ÎPT.

Costurile ÎPT sunt acoperite aproape în întregime din fonduri publice prin contribuții de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale și Fondul Social European. Finanțarea poate fi asigurată și de alte ministere, de regiunile autonome Madeira și Azore și de municipalități.

³⁷ Extras adaptat din: DGERT (2019). Educație și formare profesională în Europa-Portugalia. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018
http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Portugal_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.

8. Spania³⁸

Ministerul Educației și Formării Profesionale (MEFP) este responsabil de definirea politicii naționale ÎPT. De asemenea, este responsabil pentru legislația de bază privind ÎPT, asigurarea egalității și echității în întregul stat, stabilirea calificărilor recunoscute oficial și a curriculumului lor de bază, precum și recunoașterea, validarea și aprobarea studiilor străine.

Regiunile au competențe executive și administrative pentru a gestiona sistemul de învățământ care acționează pe propriul teritoriu. Decretele regale stabilesc și reglementează calificările profesionale (diplome ÎPT). Autoritățile educaționale regionale pot completa curriculum-ul de bază al programelor de diplomă ÎPT (până la 45%) în funcție de nevoile lor.

Ministerul Muncii, Migrației și Securității Sociale (MMMSS) este responsabil pentru dezvoltarea politicilor ÎPT în cadrul sistemului de ocupare a forței de muncă.

Consiliul Național al Educației este principalul organ consultativ al Guvernului. Toate părțile interesate din sectorul educației sunt reprezentate în acest consiliu. Consiliul publică un raport anual privind starea sistemului de învățământ (inclusiv ÎPT), care conține propuneri de îmbunătățire susținute de membrii consiliului.

Există un alt organism consultativ privind ÎPT: **Consiliul General pentru Formare Profesională**. Autoritățile din domeniul educației și al muncii care sunt responsabile pentru ÎPT la nivel național și regional lucrează împreună în cadrul acestui organism cu sindicatele și asociațiile patronale.

MEFP, **Conferința de Educație Sectorială** și cele 17 autorități regionale coordonează politicile educaționale pentru a realiza un sistem de educație coerent și incluziv.

Fundația de Stat pentru formare în domeniul ocupării forței de muncă oferă asistență tehnică Serviciului Public de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă (SPSOFM) și MMMSS în dezvoltarea strategică a sistemului de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă în sfera muncii. În general, formarea pentru șomeri este dezvoltată la nivel regional în cadrul național și gestionată de autoritățile regionale de muncă.

Institutul Național de Administrație Publică gestionează instruirea funcționarilor publici. Instruirea deținuților este gestionată de **Ministerul de Interne** și realizată prin **intermediul Secretariatului General al Instituțiilor Penitenciare**.

Există trei tipuri principale de furnizorii de ÎPT în țară: a) publice, finanțate din fonduri private și instituții private aprobate de către autoritate educațională; b) servicii publice integrate de centre de formare oferind atât formarea profesională inițială în sistemul formal de educație și formare profesională pentru ocuparea forței de muncă; c) centrele naționale (publice) de referință, care sunt instituții specializate în diferite ramuri profesionale, responsabil de realizarea activităților de inovare și experimentare inițiative în domeniul educației și formării profesionale. În medie, 75% dintre studenții ÎPTI studiază în instituții de învățământ publice și finanțate din fonduri publice.

Fondurile publice pentru finanțarea educației sunt furnizate în principal de MEFP și autoritățile regionale din domeniul educației. Cantitatea pentru fiecare regiune este stabilită printr-un acord multilateral și garantează solidaritatea între teritorii. Fondurile alocate pentru formarea profesională

³⁸ Extras adaptat din: Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Educație și formare profesională în Europa: Spania. Cedefop ReferNet ÎPT în Europa rapoarte 2018.
http://libserver.cedefop.europa.eu/ÎPTelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.

pentru ocuparea forței de muncă provin în principal de la bugetul de stat, prin taxa de formare pe care toate companiile private trebuie să o plătească ca parte a contribuției de Asigurări Sociale.

2. Statele non-membre

Sistemele ÎPT, inclusiv aspectele legate de guvernare și finanțare ale țărilor partenere ale ETF, sunt prezentate și analizate în detaliu în numeroase publicații ale ETF, care sunt disponibile gratuit pe site-ul său web, în special la ETF Open Space³⁹. Prin urmare, aici ne abținem de la descrierea cazurilor din țările de mai sus, limitându-ne doar la un scurt rezumat.

În comparație cu cazurile prezentate mai sus, guvernarea ÎPT în majoritatea țărilor partenere ale ETF este mai centralizată, iar componenta regională este destul de slabă sau chiar inexistentă. În majoritatea acestor țări, autoritățile regionale și locale nu au aproape nicio funcție administrativă în domeniul ÎPT. Acest lucru se datorează în principal dimensiunilor relativ mici ale multor țări, dar este, de asemenea, moștenit ca o tradiție din trecut.

Implicarea partenerilor sociali, în special în procesul decizional, este extrem de limitată, iar participarea acestora are în principal un caracter consultativ. Astfel, principala putere de decizie aparține preponderent guvernelor și se execută prin ministerele corespunzătoare, în principal ministerele responsabile de educația (Ministerul Educației, Ministerul Educației și Științei, Ministerul Educației, Științei, Culturii și Sportului etc.). Numai în Algeria există un minister responsabil exclusiv de ÎPT-Ministerul Educației și Formării Profesionale.

Ministerul Muncii (în diferite țări - Ministerul Muncii și Ocupării Forței de Muncă, Ministerul Muncii și Politicii Sociale, Ministerul Politicii Sociale, Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale etc.), Ministerul Economiei (sau Ministerul Finanțelor și Economiei), precum și unele ministere de resort sunt implicate direct în guvernarea ÎPT cu un domeniu diferit de autorități.

Din punct de vedere administrativ, instituțiile publice de învățământ profesional tehnic sunt în principal subordonate Ministerului Educației. În special, în Algeria, Armenia, Belarus, Bosnia, Georgia, Kazahstan, Muntenegru, Serbia, și Ucraina, toate sau aproape toate instituțiile ÎPT sunt sub jurisdicția Ministerului responsabil pentru educație. În aceste țări, doar 1 până la 3 furnizori publici de ÎPT aparțin altor structuri guvernamentale, cum ar fi Ministerul Politicii Sociale și Ministerul Energiei și Industriei Cărbunelui din Ucraina, Ministerul de Interne și Departamentul Aviației Civile din Armenia sau autorităților locale (Consiliul Regional Kiev din Ucraina).

În Iordania și Israel, un număr considerabil de instituții ÎPT se află sub jurisdicția Ministerului Muncii. În Azerbaidjan (ca și în Moldova) un grup mare de colegii este subordonat Ministerului Sănătății, dar în această țară există și instituții în subordinea Ministerului Tineretului și Sportului și a Ministerului Culturii și Turismului. Albania este un caz specific, în care toate instituțiile publice ÎPT aparțin Ministerului Finanțelor și Economiei.

Rezumatul subordonării furnizorilor publici de ÎPT față de diferite organisme de guvernare dintr-o serie de țări partenere selectate ale ETF este prezentat în tabelul 21.

³⁹ <https://openspace.etf.europa.eu/etf-open-space>.

Tabelul 1. SUBORDONAREA INSTITUȚIILOR PUBLICE ÎPT ÎN ȚĂRILE SELECTATE

Autoritatea	Algeria	Albania	Armenia	Azerbaijan	Belarus	Bosnia și Herțegovina	Georgia	Israel	Jordan	Kazakhstan	Kyrgyzstan	Moldova	Montenegro	Macedonia de Nord	Serbia	Ukraina
Ministerul Educației și Formării Profesionale	⊙															
Ministerul Educației (și Științei)		⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
Ministerul Culturii (și Turismului)				•												
Ministerul (Tineretului) și Sportului				•												
Ministerul Sănătății				○								○				
Ministerul Muncii și / sau Politicii Sociale								○	○							•
Ministerul Agriculturii												○				
Ministerul Finanțelor și Economiei	⊙															
Alte ministere de resort și agenții guvernamentale			•									•				•
Autorități regionale / locale																•

Legendă : ⊙-toate sau majoritate covârșitoare; ⊙- majoritate; ○ - câteva sau minoritare; • - puține (1-3)

Sursa: publicații ETF⁴⁰.

⁴⁰ <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications>.

ANEXA 2. LISTA ORIENTATIVĂ A CRITERIILOR DE SELECTARE A INSTITUȚIILOR ÎPT ÎN VEDEREA REORGANIZĂRII (FUZIUNE SAU ÎNCHIDERE)

I. Profilul socio-economic al municipiului / districtului și selectarea sectorului (sectoarelor) de specializare

1. Dacă municipalitatea/districtul are **tendențe demografice** pozitive, în special în ceea ce privește populația în vârstă de ÎPT ca potențiali elevi ai ÎPT (indicatori pentru ultimii 5 ani)?
 - 1.1. Dinamica populației pe grupe de vârstă
 - 1.2. Dinamica și structura migrației pe grupe de vârstă
 - 1.3. Urbanizarea (ponderea populației urbane și rurale)
2. **Dacă municipalitatea / districtul demonstrează tendințe economice pozitive? (indicatori pentru ultimii 5 ani)**
 - 2.1. Ponderea PIB regional vs national
 - 2.2. Produsul regional brut pe cap de locuitor (prețuri factuale)
 - 2.3. Valoarea adăugată brută în prețuri constante
 - 2.4. Activitatea economică (numărul de persoane juridice active (întreprinderi) pe sectoare, din care ponderea întreprinderilor profitabile)
 - 2.5. Ratele de producție (volumul producției industriale realizate și ratele producției agricole)
 - 2.6. Export-fluxuri de import și volumul exporturilor pe cap de locuitor
 - 2.7. Investiții de capital:
 - Ratele investițiilor de capital,
 - Ratele investițiilor străine directe (capital pe acțiuni)
 - Volumul investițiilor de capital pe cap de locuitor (cumulat de la începutul anului)
 - Volumul investițiilor străine directe pe cap de locuitor (cumulat de la începutul anului)
 - 2.8. Inovații (ponderea întreprinderilor industriale care au introdus inovația în numărul total de întreprinderi)
3. **Dacă municipalitatea / districtul demonstrează tendințe pozitive de ocupare a forței de muncă? (indicatori pentru ultimii 5 ani)**
 - 3.1. Rata și structura activității economice pe niveluri de educație și grupe de vârstă
 - 3.2. Rata de ocupare a forței de muncă și structura pe niveluri de educație și grupe de vârstă
 - 3.3. Rata șomajului și structura pe niveluri de educație și grupe de vârstă
 - 3.4. Rata și structura non-activității economice pe niveluri de educație și grupe de vârstă
 - 3.5. Ponderea celor angajați în economia nonformală
 - 3.6. Rata șomajului de lungă durată (șomeri înregistrați cu o durată de căutare a unui loc de muncă mai mare de 6 și/sau 12 luni)
 - 3.7. Mobilitate intercomunitară (inter-districtuală) de ocupare a forței de muncă (ponderea celor angajați în alte municipalități / districte)
 - 3.8. Ocuparea parțială a forței de muncă (ponderea celor angajați în muncă involuntară cu fracțiuni de normă în numărul total de angajați cu normă întreagă)
 - 3.9. Numărul de posturi vacante, inclusiv pentru cei din ÎPT, salarii medii oferite
 - 3.10. Salarii:
 - Salariile medii, inclusiv ale celor din ÎPT
 - Ponderea angajaților ale căror salarii sunt creditate peste salariul minim
 - Restanțe salariale (ponderea salariilor neplătite în fondul de salarii)
4. **Sectorul (sectoarele) principal(e) a economiei municipiului/raionului (indicatori pentru ultimii 5 ani, pentru fiecare sector selectat)**
 - 4.1. Ponderea sectorului(sectoarelor) în PIB-ul regiunii
 - 4.2. Ratele de producție

- 4.3. Ponderea investițiilor capitale totale în municipiu / raion (structura investițiilor străine directe; structura investițiilor capitale)
- 4.4. Numărul de salariați din sector(sectoare) și ponderea acestora ca % din totalul salariaților din municipiu/district, inclusiv. cei cu ÎPT
- 4.5. Rata șomajului în rândul celor legați de sector(e))
- 4.6. Șomajul de lungă durată în rândul celor legați de sector(sectoare)
- 4.7. Ponderea șomerilor în raport cu sectorul (sectoarele) ca % din totalul șomerilor
- 4.8. Numărul de posturi vacante și ponderea acestora în numărul total de posturi vacante din municipiu/district, inclusiv. pentru cei din ÎPT
- 4.9. Salarii medii, inclusiv pentru cei din ÎPT
- 4.10. Existența planului de dezvoltare a municipiului / raionului și trimiterea la sector (sectoare))

II. Caracteristici instituționale

5. Dacă profilul instituției este relevant pentru sectorul(sectoarele) principal (e)?

- 5.1. Profesii (calificări) predate în instituție în prezent
- 5.2. Profesii (calificări) pe care instituția intenționează să le predea în viitor

6. Dacă instituția are facilități adecvate?

- 6.1. Terenul și utilizarea acestuia
- 6.2. Clădiri pentru instruire (număr, suprafețe, cât de rațional sunt organizate) și utilizarea lor (cât de eficient și eficace sunt utilizate)
- 6.3. Eficacitatea clădirii(clădirilor) - suprafață utilă, costuri de funcționare (utilități)?
- 6.4. Facilități auxiliare, de exemplu, cantină, teren de sport (teren), sală de sport, garaj, stație medicală etc.
- 6.5. Existența dormitorului, a casei de oaspeți, a altor facilități similare
- 6.6. Condițiile fizice ale clădirilor
- 6.7. Situația cu atelierelor de formare, laboratoarele, echipamentele aferente sectorului
- 6.8. Situația cu TIC și utilizarea lor în procesul de management și instruire (e-biblioteca, e-learning etc.)
- 6.9. Disponibilitatea Internetului de calitate în instituție. Dacă nu, disponibilitatea Internetului de calitate în localitate
- 6.10. Estimarea investițiilor necesare

7. Dacă conducerea instituției este eficientă?

- 7.1. Eficacitatea Consiliilor Administrative și a cadrelor didactice
- 7.2. Existența Planului de Dezvoltare Strategică (PDS)
- 7.3. Rata de implementare a PDS
- 7.4. Capacitățile managerilor
- 7.5. Eficiența economică (financiară) a instituției

8. Dacă instituția dispune de personal pedagogic necesar (cadre didactice și maiștri-formatori), în special cele legate de sector (cantitate și calitate)?

- 8.1. Componenta personalului pedagogic și relevanța acestuia pentru calificările care urmează să fie predate
- 8.2. Competențele personalului pedagogic:
 - ani de experiență
 - participarea la cursuri de formare, în special în întreprinderi;
 - atestarea a trecut
 - competențe TIC etc.
- 8.3. Existența și funcționarea eficientă a sistemului de evaluare a personalului (pedagogic) (SAS)

9. Dacă instituția demonstrează o dinamică pozitivă (sau cel puțin un număr stabil) a **solicitanților, studenților, absolvenților** și a plasării lor în muncă și dacă oferă servicii de **dezvoltare a carierei**?

- 9.1. Dinamica solicitanților și studenților
- 9.2. Ratele de abandon și de absolvire

9.3. Ratele de plasare a locurilor de muncă ale absolvenților, în special cele legate de sectorul(sectoarele) principal (e)

9.4. Existența mecanismului de urmărire a absolvenților

9.5. Existența și funcționarea eficientă a serviciului de dezvoltare a carierei studenților și absolvenților

10. Dacă instituția este dotată cu materiale metodologice și didactice necesare?

10.1.Existența unor curricule și programe (module) moderne elaborate cu participarea angajatorilor

10.2.Existența materialelor metodologice și didactice necesare

11. Dacă instituției i se aplică un sistem de asigurare a calității

11.1.Existența și funcționarea eficientă a sistemului intern de asigurare a calității

11.2.Rezultatele evaluării externe a calității instituției (atestare)

12. Care este Istoricul finanțării instituției?

12.1.Dinamica finanțării în ultimii 5 ani

12.2.Generarea veniturilor proprii-mecanisme, surse și sume

13. Imaginea generală a instituției

13.1.Realizări anterioare

13.2.Reputația în rândul populației municipalității/ districtului) (în special a tinerilor), în rândul partenerilor (în special angajatorii municipalității/districtului).

13.3.Premii, certificate de apreciere, feedback din partea populației și a partenerilor / angajatorilor în ceea ce privește satisfacția din partea instituției (pot fi obținute prin sondaje independente)

III. Locație, acoperire teritorială și cooperare

14. Care este rolul și locul instituției în sistemul regional și național de ÎPT?

14.1.Cooperarea (legăturile) instituției cu alți furnizori ÎPT din municipiu / district (cu cine și cum)

14.2.Cooperarea (legăturile) instituției cu alți furnizori ÎPT din municipiu / district având profil similar (cu cine și cum)

14.3.Disponibilitatea fizică a instituției pentru personalul și studenții furnizorilor potențiali parteneri (distanța, calitatea drumurilor și/sau a mijloacelor de transport)

15. Cum cooperează instituția cu sectorul(sectoarele)?

15.1.Cooperarea (legăturile) instituției cu companiile din sector, în municipiu/district și dincolo de acesta (cu cine și cum)

15.2.Participarea companiilor din sector(sectoare) la definirea "ordinului de stat" și la diferite aspecte ale activităților educaționale ale instituției, cum ar fi proiectarea conținutului educațional, procesul didactic, evaluarea formativă și sumativă a studenților și absolvenților, formarea cadrelor didactice

15.3.Eficacitatea pregătirii practice a studenților instituției în cadrul companiilor

15.4.Disponibilitatea fizică a posibilelor companii partenere pentru personalul și studenții instituției (distanța, calitatea drumurilor și / sau a mijloacelor de transport)

16. Cine sunt părțile interesate care ar putea coopera cu instituția?

16.1.Principali actori locali / sectoriali, inclusiv cei care și-au exprimat disponibilitatea de a coopera și posibilele forme de cooperare

16.2.Dintre acestea, companiile care și-au exprimat clar cererea în specialiștii pregătiți de instituție

16.3.Motivația și capacitatea companiilor de mai sus de a investi în dezvoltarea instituției

16.4.Disponibilitatea administrației municipiului / raionului de a coopera și de a investi în instituție

16.5.Cooperarea (legăturile) cu alte instituții de învățământ (non-ÎPT), ONG-uri, organizații necomerciale, internaționale, culturale, științifice și alte organizații din regiune

16.6.Legături internaționale și cooperare

ANEXA 3. LISTA ORIENTATIVĂ A FUNCȚIILOR DIRECTORULUI INSTITUȚIEI PUBLICE DE ARTĂ

- 1) Fără procură, **acționează în numele instituției**, reprezintă interesele instituției și încheie tranzacții;
- 2) Asigură elaborarea și implementarea **Planului de dezvoltare strategică** și a planurilor de acțiune ale instituției;
- 3) Gestionează **proprietatea instituției**, inclusiv resursele financiare, în conformitate cu legea, deciziile fondatorului și ale Consiliului și statutul instituției;
- 4) **Numește și demite membrii personalului** instituției, managerii reprezentanțelor și sucursalelor sale, le aplică măsuri de recompensare și impune sancțiuni disciplinare;
- 5) Emite **procura în numele instituției**, inclusiv procura cu dreptul de reautorizare;
- 6) Deschide **conturi bancare**;
- 7) Efectuează **distribuirea muncii** între adjuncții săi;
- 8) Prezintă propuneri privind **ratele salariilor, sporurilor și altor remunerații** ale membrilor personalului, precum și privind bursele, bursele și alte indemnizații pentru studenți și cursanți, spre aprobarea Consiliului;
- 9) Stabilește condițiile necesare pentru **avansarea profesională a personalului** instituției;
- 10) Supraveghează **conținutul educațional** din instituție, calitatea stăpânirii rezultatelor învățării de către elevi și cursanți, comportamentul acestora și organizarea altor activități de formare;
- 11) Asigură instituirea și funcționarea eficientă a sistemului intern de **asigurare a calității** în instituție;
- 12) Inițiază **monitorizarea externă** a calității educației și/sau activităților educaționale ale instituției, auditul instituțional și / sau acreditarea publică a instituției;
- 13) Asigură respectarea **normelor interne de disciplină** a muncii, a normelor sanitare, a tehnicilor de securitate și securitate în muncă;
- 14) Promovează și creează condiții pentru activitățile organelor de **autogovernare** ale instituției;
- 15) **Raportează** Fondatorului și Consiliului;
- 16) În limitele autorității sale emite **ordine, directive și instrucțiuni** obligatorii pentru instituție și subdiviziunile sale și supraveghează punerea în aplicare a acestora;
- 17) Exerciță **alte competențe** rezervate competenței instituției prin legislație, care nu sunt rezervate fondatorului, Consiliului sau altor organe ale instituției.