

Starea locului din —
**sistem pregătire
profesional**



International
Labour
Organization



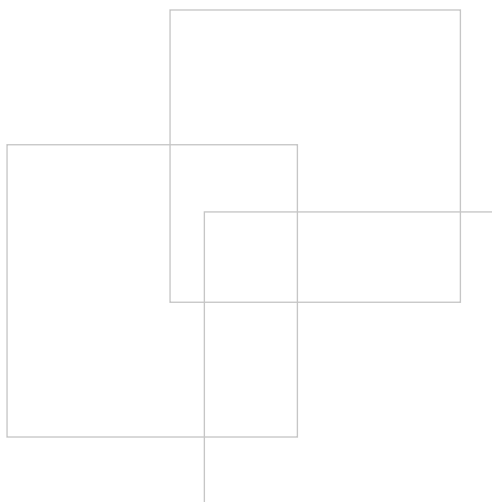
1919-2019



Moldova

Starea locului din ———

sistem pregătire profesional



Moldova

Cuprinsul

Contextul socio-economic	7
Politici de dezvoltare și ocupare a forței de muncă	16
Sistemul de Competențe al Republicii Moldova	20
Anticiparea concursurilor	30
Dezvoltarea abilităților	32
Incluziunea socială	42
Provocările cheie	46
Soluțiile potențiale	50
Sursele	58



Contextul socio- economic

Republica Moldova (denumită în continuare Moldova) este o țară din Europa de Est, fără ieșire la mare, cu venituri medii inferioare¹. Făcând parte din fosta Uniune Sovietică, Republica Moldova a obținut independența în 1991. Economia sa se caracterizează printr-o pondere mare a producției agricole, un sector de prestare a serviciilor în creștere rapidă și o dependență puternică de remitențele migranților calificați. Prin urmare, sistemul de educație și formare profesională joacă un rol esențial în satisfacerea nevoilor emergente de competențe și în asigurarea faptului că oamenii de la toate nivelurile de competențe vor găsi oportunități de angajare în Moldova.

¹ Clasificarea Băncii Mondiale (BM).

Populația Moldovei este în scădere rapidă.

În 2018, populația rezidentă a fost estimată la 3547.5 mln², în scăderea constantă datorită emigrării crescute (fluxul fiind de 3.300 în 2018; BNS, 2018). Aceste dinamici sunt amplificate de o populație în curs de îmbătrânire și o rată scăzută a fertilității.³ Emigrarea persoanelor calificate a adâncit și mai mult problema competențelor inadecvate⁴ și a contribuit la o creștere a locurilor de muncă vacante în ultimii cinci ani (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)). Mai mult decât atât, aceasta poate duce la creșterea exodului de creiere și a deficitului forței de muncă, mai ales în economia de îngrijire.

Tabelul 1. Posturile vacante disponibile în funcție de nivelul de calificare necesar, 2013–19.

An/ luna	Numărul de posturi vacante disponibile	% din posturile vacante pentru persoane cu studii superioare și profesional tehnice postsecundare	% din posturile vacante pentru persoane cu studii în învățământul profesional tehnic secundar și muncitori necalificați
2013/05	6,645	28	72
2014/05	8,120	33	67
2015/06	8,926	27	73
2016/06	9,205	33	67
2017/06	11,017	24	76
2018/06	14,060	24	76
2019/05	10,888	18	82

Sursa: ANOFM <http://anofm.md/documents/58>.

² Incl. rezidenți permanenți, migranți circulari și migranți. Numărul de facto este mult mai mic, ca. 2.9 mln (Barometrul demografic al Centrului de Cercetări Demografice, 2015).

³ 1,17 copii la o femeie în 2017 (BNS).

⁴ În ultimii cinci ani, sectoarele predominante cu nevoie de specialiști au fost educația și sănătatea (Raport ANOFM).

În ultimii nouă ani, a existat o creștere economică robustă datorită condițiilor favorabile în agricultură, a consumului privat sporit și a remitențelor primite.

Creșterea anuală medie a fost de 5%, între 2000 și 2019 cu recente creșteri ale PIB-ului real de 4,0% în 2018, comparativ cu 4,5% în 2016 și 4,7% în 2017 (BM, 2019). Conform estimărilor BM, se preconizează încetinirea creșterii, ajungând la 3,6 la sută în 2020 și 3,8 la sută în 2021. Aspirațiile de aderare la Uniunea Europeană (UE) au dus la o serie de reforme orientate către piață. În 2014, Moldova și UE au semnat un Acord de Asociere (AA) și un Acord de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu UE (DCFTA/ZLSAC). Aceasta oferă acces la piețele UE și exportul de mărfuri, fapt care va solicita noi competențe profesionale în sectoarele economice beneficiare de pe urma aderării la UE. Industriile care beneficiază în prezent de DCFTA/ZLSAC sunt: industria procesatoare, industria automobilelor, TIC, textile și agricultură (în special cereale).

Creșterea PIB-ului în 2017 a depășit așteptările, datorită creșterii consumului și a sporirii exporturilor agricole, urmare accesului la piețele UE⁵ (CIA World Factbook 05/2019)⁶. Cu toate acestea, în pofida investițiilor mari, creșterea a scăzut până la 4% în 2018 (BM, 2019).

⁵ În 2017, peste 65% din exporturile Moldovei au mers către UE. Cu 20 de ani mai devreme peste 69% din exporturi ajungeau în țările CSI. (CIA World Factbook 05/2019).

⁶ Acordul de asociere și Acordul de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu UE (AA / DCFTA).

Ponderea persoanelor sub pragul sărăciei (2,5 dolari SUA pe zi, PPC).

A scăzut de la 28% în 2011 la 8% în 2015 (Grupul BM/ Evaluarea sărăciei în Moldova, 2018). Moldova încă rămâne una dintre cele mai sărace țări din Europa, cu un PIB de 2692 de dolari SUA pe cap de locuitor, ocupând locul 112 din 188, conform Indicelui Dezvoltării Umane (Indicele Dezvoltării Umane 2018, PNUD). Sărăcia rurală este de patru ori mai mare decât sărăcia urbană (19% față de 5%), iar decalajul dintre veniturile urbane și rurale s-a dublat de la 23,6% în 2010 la aproape 42% în 2015 (PNUD, 2017).

Moldovenii tind spre un nivel educational înalt.

În pofida numeroaselor provocări, Moldova înregistrează un nivel educațional înalt. În 2016, 17,4% dintre tinerii peste 15 ani au obținut studii superioare de licență, 52,6% au absolvit școala medie generală (21,2%) sau ÎPT (31,4%), iar 29,3% au studii primare și învățământ secundar inferior și doar 0,7% sunt fără studii. Mai multe femei tinere au absolvit învățământul superior (19,3%) și mai mulți tineri au absolvit învățământul profesional tehnic (34,5%) (Buciuceanu, M.; Gagauz, O. 2017).

Economia Moldovei este în mare măsură orientată spre servicii.

În 2017, ponderea sectorului serviciilor în totalul populației ocupate a fost de 51,0% (47,4% în 2018), contribuind cu 64,8% la PIB-ul total. În comparație, sectorul agricol utilizează 32,3% (36,1% în 2018) din forța de muncă, și generează doar 14,2% din PIB, în timp ce ocuparea în sectorul industrial a fost de 12,0% (11,8 % în 2018), care contribuie cu 18% la PIB (BNS, 2019). Cele mai multe locuri de muncă în sectorul serviciilor (industria ospitalității, comerțul cu ridicata și cu amănuntul) nu necesită modificări semnificative în competențele forței de muncă, în timp ce locurile de muncă în sectoarele de înaltă tehnologie solicită o achiziție continuă de abilități și de forță de muncă calificată. Există o nevoie de forță de muncă calificată în domeniul TIC, sănătate și sectorul educației la toate nivelurile (Sondajul ANOFM, 2019).

Provocările pe piața forței de muncă includ șomajul.

Participarea scăzută pe piața forței de muncă, un număr mare de tineri NEET⁷, calitatea joasă a locurilor de muncă, productivitatea scăzută, ocuparea informală, inegalitățile (în ceea ce privește accesul la locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, persoanele fără studii, în special în zonele rurale, etc.) și inadecvarea competențelor. Cifrele oficiale privind șomajul indică rate relativ scăzute,⁸ în fapt, indicatorii ce țin de ocuparea forței de muncă, și nu cei cu privire la șomaj, reflecta mai bine performanța pieței muncii, în special având în vedere incidența emigrației în scop de muncă, și ratele scăzute de participare ale femeilor și tinerilor:

⁷ Tinerii care nu sunt implicați în muncă, educație sau formare.

⁸ Definiția națională de „angajat” include proprietarii de terenuri agricole, denaturând astfel rata de ocupare.

Tabelul 2. Indicatori ai pieței muncii, 2015 și 2018, în%.

	2015	2018
Șomajul, 15-65 ani	3.7	3.0
Șomajul 15-65, bărbați	4.5	3.5
Șomajul 15-65, femei	2.9	2.5
Șomajul 15-65, bărbați, din mediul rural	4.8*	4.0*
Șomajul 15-65, femei, din mediul rural	2.2*	1.9*
Șomajul în rândul tinerilor, 15-24 ani	10.7	7.4
Șomajul în rândul tinerilor, 15-24 ani, bărbați	9.2	7.5
Șomajul în rândul tinerilor, 15-24 ani, femei	12.9	7.2
NEET	27.8	27.1*
NEET, bărbați	30.7	21.6*
NEET, femei	24.8	32.2*
Rata de participare la forța de muncă	44.0	43.3
Rata de participare la forța de muncă, bărbați	46.9	45.8
Rata de participare la forța de muncă, femei	41.5	41.0
Rata de participare la forța de muncă a tineretului	21.6	20.8
Rata de participare la forța de muncă a tineretului, bărbați	24.9	22.0
Rata de participare la forța de muncă a tineretului, femei	18.2	19.6
Ponderea agriculturii în totalul ocupării forței de muncă	34.2	36.1
Ponderea industriei în totalul ocupării forței de muncă	17.9	16.5
Ponderea serviciilor în totalul ocupării forței de muncă	48.0	47.4

Sursa: ILO, ILOSTAT, Moldova; * BNS (Biroul Național de Statistică).

Există unele variații în rata șomajului și rata de participare la piața forței de muncă în funcție de gen, zonă geografică și vârstă. Cifrele oficiale indică **disparități de gen** mici. Bărbații sunt mai afectați de șomaj, deși nesemnificativ, și în special în zonele rurale. Femeile sunt mai predispuse să accepte locuri de muncă prost plătite, în timp ce bărbații tind să aștepte sau să plece peste hotare în căutarea unor oportunități mai bune.

Ocuparea forței de muncă variază puternic în funcție de nivelul de studii.

Cu un decalaj de 25,4% între calificare înaltă și joasă (56,6% și respectiv 31,2%) în 2018 (BNS, 2019). Șomajul este cel mai mare în rândul bărbaților din mediul rural în vârstă de 20-29 ani, cu studii medii (generale și profesional tehnice) și post-secundare (ibid, 2019). Tinerii cu studii universitare caută să emigreze și există o tendință printre cei mai puțin calificați să accepte orice loc de muncă la salariul minim. Participarea forței de muncă este mai mare în rândul bărbaților, în ciuda nivelului de învățământ superior în rândul femeilor.

Inactivitatea tineretului⁹ (27,8% dintre tinerii de 15-29 ani în 2015 (BNS)) este o preocupare mai mare decât șomajul în rândul tinerilor.

Ponderea NEET în rândul tinerilor a scăzut în ultimii cinci ani, dar a rămas ridicată, la 27,1% în 2018. Motivele neimplicării în muncă, educație sau formare profesională, în special în rândul grupurilor dezavantajate, sunt lipsa respectului de sine, abilitățile joase de comunicare și de căutare a locurilor de muncă și capacități reduse de adaptare. Aceasta se adaugă la un sentiment general de pasivitate și descurajare.

Piața forței de muncă a Republicii Moldova se caracterizează prin competențe inadecvate.

Lipsa de personal calificat este declarată de către angajatori drept o provocare importantă pentru dezvoltarea întreprinderii. Potrivit angajatorilor, în special lucrătorii tineri au competențe specifice inadecvate și nu au competențe-cheie. Sunt declarate lacune în competențe mai mari în rândul lucrătorilor mediu calificați, decât în rândul lucrătorilor cu înaltă calificare. Competențele reduse de comunicare în limbă străină împiedică dezvoltarea abilităților generice și reprezintă cea mai mare provocare în segmentul de înaltă calificare. Capacitățile analitice și de rezolvare a problemelor scăzute îi afectează în mare măsură pe lucrătorii cu calificare medie. (Grupul Băncii Mondiale 2017).

⁹ Populația care lucrează în străinătate, de asemenea, este considerată „inactivă”, denaturând astfel statistica și reducând rata de ocupare reală în țară.

Emigrarea a crescut în ultimii 5 ani, rezultând în remitențe mari și exodul de creiere.

Se estimează că 25% din populația totală (888.000) locuiesc în străinătate, 54% dintre acestea fiind femei (ETF, 2018). În 2017, remitențele au constituit aproape 20,16% din PIB-ul Moldovei, plasându-se pe locul șapte din lume. În ultimul timp, remitențele (în% din PIB) sunt în scădere (de la 27,44% în 2013 până la 20,16% în 2017), acest fapt fiind cauzat de legături familiale mai slabe a emigranților din generația a doua. (BM, 2017) Exodul de persoane calificate are un efect negativ asupra dezvoltării socio-economice¹⁰. În 2018, Moldova a semnat un acord de parteneriat de mobilitate cu UE, inclusiv dezvoltarea de politici și de cooperare consolidată.

¹⁰ Emigrarea a avut un impact deosebit de grav asupra educației și sănătății.

A existat o pierdere de 7% din personalul medical calificat mediu și 6% din asistente medicale din sectorul sănătății publice între 2011 și 2016 (PNUD, 2017).

Politici de dezvoltare și ocupare a forței de muncă



ÎPT este o prioritate pentru Guvernul Republicii Moldova. Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2020”, cuprinde o viziune strategică pentru 2012-2020. Obiectivul său principal este politica de promovare a dezvoltării economice durabile și reducerea sărăciei. Acesta este axat pe șapte priorități de dezvoltare, prima fiind: „Alinierea sistemului educațional la nevoile pieței muncii...” (Guvernul Republicii Moldova 2012). Același imperativ este evidențiat în Strategia de dezvoltare a ÎPT pentru anii 2013-2020, Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020, Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2016-2021 și alte documente strategice. Acordul de Asociere dintre Moldova și UE include o cooperare mai strânsă privind ocuparea forței de muncă și educație și alinierea la procesul de la Copenhaga privind cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale. Sprijinul financiar al UE pentru Moldova include asistență pentru reforme care ar face ÎPT mai mult orientat spre cerere.

“The right to education shall be put into effect by the compulsory comprehensive school system, lyceum education (secondary school) and vocational training, as well as the higher education system, and other forms of instruction and knowledge improvement.”





– Constitution of the Republic of Moldova

Article 35.1

Sistemul de Competențe al Republicii Moldova



Politicile de reformă a ÎPT

Începând cu 2013, sistemul a fost în curs de reforme ambițioase stabilite în Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 și Strategia ÎPT pentru anii 2013-2020. Obiectivele lor pe termen mediu se referă la consolidarea ÎPT și alinierea mecanismelor instituționale la cerințele UE (de exemplu, standarde și reglementări, cu trimitere la CEC, statistici, etc.) până în 2020.

Începând cu 2013 reformele includ:

- I.** un sistem ÎPT restructurat și optimizat;
- II.** înființarea unei agenții naționale de asigurare a calității;
- III.** implementarea ÎPT dual;
- IV.** dezvoltarea și alinierea programelor ÎPT la CNC;
- V.** alinierea noului Clasificator al Ocupațiilor la standardele internaționale (ISCO 08);
- VI.** revizuirea nomenclaturii pentru ocupațiile și specializările din ÎPT pentru a le adapta la cerințele angajatorilor;
- VII.** dezvoltarea CNC;
- VIII.** reforma sectorului agricol în 2019, inclusiv reorganizarea cercetării, inovării, educației și extensiunii rurale, pentru a racorda transferul de cunoștințe la contextul local.

Mai mult decât atât, pentru a realiza aceste obiective de politică a fost adoptat un nou cadru legislativ, în special Codul Educației¹¹ și alte instrumente legislative, care reglementează (printre altele):

- Organizarea ÎPT dual (2018);
- Organizarea stagiilor de practică în învățământul secundar, postsecundar și post-secundar non-terțiar (2016);
- Curriculum-cadru pentru ÎPT secundar dual (2018);
- Planurile cadru pentru ÎPT secundar, post secundar și post-secundar non-terțiar;

O mare parte din acestea se referă la schimbările cadrului juridic și cel normativ. Totuși, s-au făcut progrese doar la schimbarea cadrului juridic. Încă nu s-a produs o îmbunătățire semnificativă a calificărilor și nici o reducere notabilă a discrepantei competențelor din cauza unei agende de reforme de lungă durată.

¹¹ Codul Educației (2014) stabilește cadrul legal pentru organizarea, implementarea și dezvoltarea sistemului de învățământ.

Guvernarea ÎPT

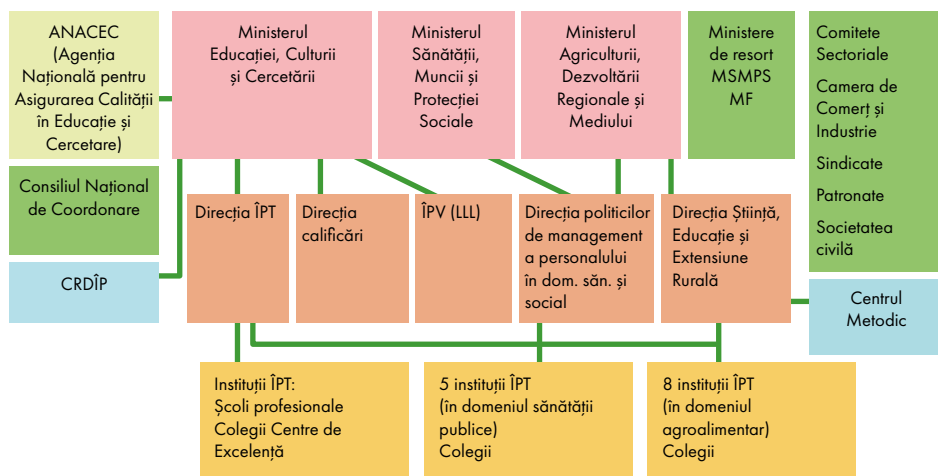
Guvernarea ÎPT este centralizată. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (MECC) este principalul actor responsabil pentru guvernarea și dezvoltarea politicilor¹² în domeniul ÎPT. Acesta acționează prin diferite organisme, inclusiv:

- **Direcția ÎPT**, responsabilă pentru dezvoltarea și promovarea politicii ÎPT, monitorizarea și coordonarea instituțiilor ÎPT, monitorizarea punerii în aplicare a programelor și strategiilor naționale, a cadrului normativ, a politicii de educație și de reglementare;
- **Serviciul Învățare pe tot parcursul vieții (LLL)** responsabil pentru dezvoltarea, promovarea și punerea în aplicare a politicilor LLL și a educației adulților;
- **CRDÎP** (Centrul Republican de Dezvoltare a ÎPT) și **Centrul Metodic pentru Învățământ** din subordinea MADRM, care oferă suport tehnic sistemului ÎPT și consiliere politică, contribuie la dezvoltarea cadrului juridic și normativ, precum și la formarea profesorilor, consilierilor și a personalului de conducere.
- **Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACIP)**, o autoritate administrativă autonomă, cu personalitate juridică proprie, independentă în luarea deciziilor, responsabilă pentru asigurarea calității și evaluarea în învățământul general, ÎPT, învățământul superior și formarea continuă; evaluarea externă a organizațiilor în domeniul cercetării și inovării; etc.

¹² Instituțiile ÎPT în sectorul agro-alimentar și medical au o dublă subordonare: la MECC / MADRM, și respectiv MECC / MSMPS.

Totuși, aceste entități se confruntă cu dificultăți în exercitarea mandatului lor din cauza constrângerilor financiare și a lipsei de resurse umane.

Figura 1. Guvernanța ÎPT în Republica Moldova.



Sursa: Autorul.



Furnizorii de ÎPT

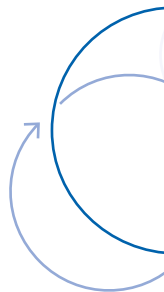
Instituțiile ÎPT sunt stabilite, reorganizate și lichidate la inițiativa ministerului de resort¹³, cu aprobarea Guvernului. Instituțiile își întocmesc propriul statut și regulament intern, care sunt aprobate de MECC. Instituțiile ÎPT au autonomia de a angaja și concedia personalul. Din ianuarie 2019 își desfășoară activitățile, în mod oficial, în regim de autogestiune financiară. Cu toate acestea, autonomia are anumite limite. De exemplu, dezvoltarea curriculum-ului se efectuează în mod centralizat și furnizorii de ÎPT nu pot crea noi cursuri sau programe de ÎPT.

¹³ MECC, MADRM sau MSMPs.

Dialogul social

În mod oficial, la elaborarea și implementarea politicilor participă un șir de actori și instituții naționale, dar în mare măsură, ei au un rol consultativ în guvernanta ÎPT și elaborarea politicilor. Printre aceștia se numără partenerii sociali (organizații patronale și sindicale), Comitetele Sectoriale pentru formarea profesională (CS), Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM), Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), asociații de afaceri, Camera de Comerț și Industrie (CCI) și Consiliul studenților în ÎPT. Partenerii sociali și instituțiile societății civile, precum și furnizorii de ÎPT sunt consultați în dezvoltarea, validarea, implementarea și monitorizarea noilor strategii, politici și acte normative.

Rolul principal al **partenerilor sociali** este de a sprijini dezvoltarea standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale în vederea facilitării procesului de tranziție către piața muncii și a consolidării legăturii dintre sectorul privat și sistemul ÎPT. În mod general, dialogul social în ÎPT și dezvoltarea competențelor există, dar este mai degrabă unul consultativ, cu o implicare limitată a partenerilor sociali în elaborarea politicilor de dezvoltare a competențelor și a sistemului. Prin organizațiile și asociațiile sectoriale, partenerii sociali sunt mențiți să fie o parte integrantă a comitetelor sectoriale pentru formarea profesională recent apărute.



În decembrie 2014, Guvernul RM a înființat **Consiliul Național de Coordonare a Învățământului Profesional Tehnic (CNC a ÎPT)**¹⁴ pentru a servi drept platformă de dialog social în domeniul ÎPT (sub forma unui Comitet), în vederea creării unei sinergii mai puternice între ÎPT, piața forței de muncă și economia națională. Acesta își propune să se întrunească cel puțin de patru ori pe an sau atunci când este necesar. Principala sa responsabilitate este de a promova colaborarea între toate părțile interesate, precum și de a furniza date și a monitoriza performanța reformelor, a programelor școlare, precum și a sistemului de evaluare și certificare a calificărilor. Deși Consiliul a contribuit la o mai bună cooperare între actorii-cheie în ÎPT, s-a observat lipsa implicării active a mediului de afaceri și a dialogului social. În urma restructurării administrației publice în 2017, o nouă listă a ministerelor a fost aprobată și activitatea și componența Consiliului (format din reprezentanți ai ministerelor) trebuie să fie revizuită. Prin urmare, Consiliul nu este funcțional în acest moment. În afară de aceasta, ar fi benefică înființarea unui secretariat pentru a facilita coordonarea părților interesate.

Comitetele sectoriale pentru formarea profesională (CS), înființate la nivelul întreprinderilor sau filialelor, pot avea un rol deosebit de important în viitor. În noiembrie 2017, Legea cu privire la comitetele sectoriale pentru formarea profesională le-a oferit statut de personalitate juridică, permițându-le astfel să stabilească cooperare oficială cu alte instituții. CS ar trebui să servească ca agenți de sporire a legăturilor dintre ÎPT și piața forței de muncă, de exemplu, prin contribuția la dezvoltarea standardelor ocupaționale, validarea calificărilor, anticiparea nevoilor de competențe, de examinare și certificare. Cu toate acestea, CS nu sunt încă în măsură să îndeplinească, în mod eficient, aceste funcții. Doar șase CS au fost înregistrate până în prezent în mod legal. Ele nu au capacități de planificare strategică, dezvoltare și management al proiectelor și facilitare a proceselor, precum și elaborare a standardelor ocupaționale și anticipare a nevoilor de competențe.

¹⁴ Membrii permanenți: Ministerul Economiei, MECC, MSMPS, Consiliul de administrație ÎPT, Sindicate, Confederația Națională a Patronatului, CCI, ODIMM, un reprezentant al societății civile și membri supleanți: Ministerul Finanțelor, MADRM, CS și altele.

Finanțarea

În 2018, ponderea cheltuielilor totale pentru educație a constituit 5,5% din PIB, inclusiv 0,6% pentru ÎPT, mai mare decât în orice țară din UE. În pofida constrângerilor bugetare, alocațiile pentru ÎPT au crescut din 2014¹⁵. Ministerul Finanțelor (MF) este principalul actor în finanțarea Învățământului Profesional Tehnic. Acesta elaborează bugetul pentru instituțiile ÎPT, în colaborare cu ministerele de resort și îl trimite Parlamentului spre aprobare.

Instituțiile ÎPT sunt persoane juridice cu conturi în Trezoreria de Stat. Planurile financiare anuale sunt autorizate de către MECC sau ministerul de resort respectiv. Principalele lor surse de finanțare sunt alocații de la bugetul de stat; venituri proprii (vânzarea de produse și servicii); resursele proiectelor finanțate din surse externe (donatori naționali/ internaționali, companii private, PPP-uri, etc.), precum și alte venituri permise de lege. Ele nu au conturi bancare comerciale, dar sunt în măsură să se angajeze în parteneriate public-private (PPP), pot emite facturi pentru serviciile prestate întreprinderilor private și pot folosi aceste venituri în scopuri personale.

¹⁵ Din cauza inflației, costuri mai mari pentru întreținere și servicii comunale etc.

Deși Codul Educației permite instituțiilor ÎPT să funcționeze ca organisme economice și financiar autoadministrate, instituțiile au capacități reduse de a genera venituri din activități economice și de a le valorifica.

Managerii instituțiilor ÎPT au nevoie de cunoștințe sporite privind planificarea, gestionarea și administrarea cheltuielilor, bugetul de stat și fondurile auto-generate. Finanțarea instituțiilor ÎPT depinde de numărul de elevi. În plus, ei primesc alocații pentru burse¹⁶, pentru întreținerea căminelor și pentru unele cheltuieli de dezvoltare instituțională. Finanțarea se bazează pe costurile anterioare, fără a lua în considerare nevoile actuale sau performanța, ceea ce descurajează utilizarea eficientă a resurselor și atingerea performanței.

Consolidarea capacităților de gestionare și direcționarea mai eficientă a priorităților educaționale sunt esențiale spre o finanțare mai eficientă și durabilă a ÎPT.

¹⁶ De exemplu, pentru orfani, pentru merite academice dovedite în ÎPT post-secundar și studii de burse pentru elevii din ÎPT secundar.

Anticiparea concursurilor

Direcția politici ocupaționale și de reglementare a migrației din cadrul MSMPS este principalul actor în dezvoltarea politicilor de ocupare și anticiparea și corelarea nevoilor de competențe. MSMPS realizează o prognoză anuală pe termen mediu a pieței forței de muncă și propune planuri de înmatriculare. În plus, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), aflată în subordinea MSMPS, efectuează analiza pieței forței de muncă și prognozele de competențe. Începând cu anul 2009, ANOFM elaborează anual prognoze pe termen scurt pe piața forței de muncă. Datele sondajelor și informațiile lunare privind posturile vacante sunt utilizate pentru planificarea cursurilor de formare profesională pentru solicitanții de locuri de muncă.

Cu toate acestea, instrumentele și anchetele existente nu oferă o imagine completă. Acestea acoperă doar un segment al populației ocupate, cu excepția celor care desfășoară activități independente și a lucrătorilor în cadrul întreprinderilor familiale. În plus, doar un număr limitat de șomeri se înregistrează la agențiile de ocupare a forței de muncă. Alți solicitanți de locuri de muncă se pot angaja la locuri de muncă ocazionale sau temporare. Nivelul de ocupare a forței de muncă informală tinde să fie ridicat, în special în agricultură¹⁷.

¹⁷ În ultimii 5 ani, ocuparea informală a forței de muncă în agricultură a depășit 72% (BNS).

Din cauza resurselor financiare limitate și a capacităților tehnice reduse, rolul altor entități în anticiparea competențelor, cum ar fi Ministerul Economiei și Infrastructurii, CS și asociațiile de afaceri, este scăzut sau absent.

Având în vedere necesitatea de a îmbunătăți procesul de anticipare a nevoilor de competențe și de corelare a cererii cu oferta, în 2018, cu sprijinul ETF și PNUD, a fost creat Observatorul Pieței Muncii (OPM), ca parte a ANOFM. Obiectivul principal al OPM este efectuarea unei analize profunde a pieței forței de muncă și sprijinirea elaborării politicilor. Cu toate acestea, OPM încă nu este funcțional. Acesta nu are suficienți angajați, personalul existent are nevoie de consolidarea capacităților analitice și de planificare, precum și un sprijin financiar pentru activități de cercetare.



Dezvoltarea abilităților



Totuși, spre deosebire de multe alte țări, ÎPT se bucură de un prestigiu social relativ mare în Moldova (ETF, 2017). Există trei tipuri principale de furnizori de formare: centre de excelență (CEx), colegii și școli profesionale¹⁸. Acestea acoperă ÎPT secundar, post secundar și post-secundar non-terțiar. De asemenea, ele includ ÎPT dual, organizat în școlile ÎPT și la întreprinderi. Durata variază de la unu până la trei ani, în funcție de complexitatea domeniului. Colegiile și CEx oferă toate tipurile de programe inițiale și continue de formare profesională¹⁹, care acoperă:

- ÎPT secundar
- ÎPT post-secundar
- ÎPT post-secundar non-terțiar

Este de așteptat ca CEx să fie inovatoare, pentru a integra programele de formare inițială și continuă și să fie pivotul pentru asigurarea didactică, curriculară și metodologică de calitate. Misiunea lor include, de asemenea, coordonarea și îndrumarea activității altor instituții ÎPT din sectorul respectiv; asigurarea formării continue a cadrelor didactice și a managerilor de școli profesionale și colegii și certificarea competențelor profesionale dobândite în contextul formal, informal și non-formal. Cu toate acestea, puține centre îndeplinesc în prezent aceste roluri, din cauza lipsei de resurse umane și financiare (ETF, 2017).

¹⁸ Total 89 furnizori: (incl. 6 privat) 13 CEx, 34 colegii, 42 școli profesionale.

¹⁹ Codul Educației prevede că aceste programe ar trebui să corespundă ISCED 3, 4, 5 (2011).

Cu toate acestea, în realitate, ele arată diferențe importante în orientarea programului, completarea nivelului ISCED, accesul la niveluri mai ridicate ISCED; și poziția în gradul de calificare și structura națională.

Egalitatea de gen

În ÎPT secundar, ponderea băieților este mai mare (72,6%), în timp ce în ÎPT post-secundar există o pondere mai mare de fete (53,8%). De asemenea, în învățământul superior, ponderea femeilor este mai mare (57,9%). Alegerea profesională este extrem de dependentă de gen: fetele au tendința de a alege, în mod tradițional, ocupații „pentru femei” (sectorul de prestări servicii, educație, asistență socială, etc.), în timp ce băieții au tendința de a alege ocupații considerate, în mod tradițional, „pentru bărbați” (mecanic, zidar, tencuitor, instalator, electrician, sudor, șofer), care predomină în ÎPT secundar. Mai mult decât atât, băieții sunt mai puțin predispuși să-și continue studiile, deoarece consideră de datoria lor să fie principalul susținător al familiei.



(© ILO)

Formarea profesională continuă

În afară de programele active pe piața forței de muncă pentru șomeri, formarea continuă este furnizată atât de către instituțiile publice, cât și de cele private, cum ar fi OSMED / ODIMM²⁰ și alte companii care oferă cursuri de scurtă durată pentru continuarea învățământului profesional și tehnic. De asemenea, unele instituții pentru formarea profesională inițială oferă cursuri de scurtă durată pentru adulți și recalificare profesională pentru șomeri. În ciuda numărului mare de tineri și adulți care beneficiază de formare continuă, nu există o coordonare între furnizori și nici un mecanism de evaluare a impactului.

Instruirea practică este o parte obligatorie a tuturor programelor ÎPT la nivelurile inițiale și continue. Aceasta include:

- I.** instruire practică la instituția ÎPT (2-3 zile pe săptămână), efectuată în atelierele adiacente sau din apropiere, laboratoare, site-uri de producție, mini-fabrici sau sere;
- II.** formare la locul de muncă / stagii (12-14 săptămâni pe an universitar);
- III.** ÎPT dual, cu aproximativ 70% din timp de învățare în cadrul companiei de formare.

²⁰ O instituție publice, non-comerciala, non-profit, creată în 2007 de către Guvern, pentru a promova dezvoltarea IMM-urilor promovarea abilităților antreprenoriale și a serviciilor de dezvoltare a afacerilor, în special în zonele rurale. <https://odimm.md/ro/despre/despre-odimm>.

ÎPT dual a apărut în 2014, ca rezultat a unui efort comun întreprins de MECC, MADRM, CCI, instituțiile ÎPT și agențiile internaționale, și anume: GIZ²¹, ADA, LED și SDC. Acest lucru a dus la un interes sporit al tinerilor față de ÎPT dual. Numărul de ucenici s-a dublat între anii academici 2017/18 și 2016/17, ajungând la 8,5% din totalul elevilor din ÎPT secundar. Totuși, acesta este prevăzut mai ales pentru programele ÎPT de nivelul 3. Provocările ÎPT dual includ dificultățile instituțiilor ÎPT în stabilirea unor relații pe termen lung cu companiile și lipsa de tutori cu abilități pedagogice în cadrul întreprinderilor.

Implicarea activă a sectorului privat în ÎPT este esențială, dar nu este utilizată pe deplin. În mare parte aceasta se limitează la furnizarea de locuri pentru învățarea la locul de muncă. Sectorul privat este mai puțin implicat sau absent în elaborarea unor acte regulatorii sau normative, propuneri pentru planuri de înscriere / înmatriculare, monitorizare și evaluare a proiectelor sau în proiecte comune cu instituțiile ÎPT. Este de așteptat ca CS să joace un rol esențial în stabilirea legăturii între cele două părți. Totuși, acest lucru depinde foarte mult de dezvoltarea capacităților respective în cadrul CS.

²¹ Printr-un proiect de 2 milioane de euro pentru reformă structurală în ÎPT în Moldova pentru perioada 2015-18 (MECC) (Inițiat de GIZ, urmat de alte agenții).

Asigurarea calității

La nivel național, managementul calității este asigurat de MECC și Agenția Națională pentru Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACIP, înființată în august 2014). La nivel de școală, acest lucru se realizează prin asigurarea internă a calității. La fiecare cinci ani, instituțiile ÎPT și programele de formare (inițială și continuă) trebuie să fie supuse unei evaluări externe a calității efectuate de ANACEC.

În 2017, ANACIP a lansat o procedură de evaluare externă a calității pentru acreditarea instituțiilor și a programelor de ÎPT private și publice. Evaluarea calității se referă la un set complex de auto-evaluare, evaluare internă și evaluare externă de calitate în conformitate cu standardele de acreditare, criterii aprobate și indicatori, printre care: capacitatea instituțională, eficiența educațională, realizările academice, rezultatele învățării; programe de training; management al calității instituționale și coerența între evaluarea internă și evaluarea externă a ANACIP.

Sistemul de calificări

CNC a fost aprobat printr-o hotărâre de Guvern, în noiembrie 2017, cu scopul de a atribui niveluri specifice de calificări în ÎPT, învățământul general, învățământul superior și continuu, în funcție de rezultatele învățării și cu scopul de a îmbunătăți comparabilitatea calificărilor cu cele din UE. CNC este dezvoltat de MECC, în colaborare cu ministerele de resort, CS, instituțiile ÎPT, reprezentanți ai angajatorilor și este aprobat de către Guvern. CNC din Moldova are opt niveluri, după modelul Cadrului European al Calificărilor (EQF). ÎPT secundar, postsecundar și postsecundar non-terțiar acoperă nivelurile 3, 4 și 5 din CNC/ ISCED. Structura, descrierea nivelurilor de calificări și a rezultatelor învățării corespunde Cadrului European al Calificărilor (EQF).

Calificările ÎPT trebuie să fie elaborate pe baza standardelor ocupaționale (SO), în conformitate cu EQF și în funcție de nevoile pieței forței de muncă. Cu toate acestea, în prezent, există doar 33 de standarde ocupaționale. Au fost elaborate 81 de calificări profesionale, cea mai mare parte fără standarde ocupaționale existente, și mai multe curricula au fost elaborate de către cadrele didactice în absența standardelor de calificare (din 200). CNC nu are încă un registru de funcționare. Acest lucru necesită o dezvoltare urgentă a noilor standarde ocupaționale, calificări și curricula corespunzătoare. Cu toate acestea, e necesar de a dezvolta mecanisme și proceduri pentru a implica în mod activ partenerii sociali, CS, având la bază informații pertinente pe piața forței de muncă și exerciții de anticipare a nevoilor de competențe.



Certificarea și recunoașterea competențelor

Programele de învățământ profesional tehnic secundar se finalizează cu examenul de calificare²² precum și cu eliberarea unui certificat și supliment descriptiv, în conformitate cu Europass²³. Certificatul de calificare respectiv permite continuarea studiilor în liceu și / sau ÎPT post-secundar și intrarea pe piața forței de muncă. Programele de învățământ profesional tehnic post-secundar sunt completate cu un examen de bacalaureat profesional, un examen de calificare și / sau o teză de licență, precum și un examen de bacalaureat opțional. Acesta din urmă oferă acces la învățământul superior. La finalizarea studiilor în învățământul profesional tehnic post-secundar și post-secundar non-terțiar, se eliberează o diplomă profesională, care oferă dreptul de a intra pe piața forței de muncă și primul ciclu de învățământ superior²⁴.

²² Președintele Comisiei de Evaluare și calificare trebuie să fie un reprezentant al angajatorilor. 1-2 reprezentanți ai angajatorilor suplimentari din cadrul Comisiei sunt responsabili pentru elaborarea elementelor de examinare.

²³ Documente standard pentru creșterea comparabilității calificărilor și competențelor în UE <https://europass.cedefop.europa.eu/>.

²⁴ Mai mult de 1/3 din absolvenții CEx și colegii au acces la învățământul superior (Rapoarte anuale ale MECC).

Primii pași spre recunoașterea formală a învățării anterioare (RPL) s-au făcut în ianuarie 2019: MECC a aprobat Regulamentul privind validarea educației non-formale și informale²⁵, care urmează să fie furnizată de către instituțiile ÎPT și CEx. Patru instituții au fost aprobate de către MECC pentru pilotarea mecanismului de validare în perioada 1 martie - 1 octombrie 2019. Acesta este un pas important, având în vedere că mulți tineri și adulți, în special migranții, dobândesc competențe non-formale și informale, fără recunoaștere formală.

Odată stabilită și funcțională, RPL ar putea beneficia de o gamă largă de elevi, inclusiv migranții care se întorc acasă. Taxele sunt stabilite de către instituțiile ÎPT, ca urmare a unui raport cost-eficiență prestabilit. Pentru anumite grupuri defavorizate (șomeri, persoane cu handicap etc.), sunt prevăzute aranjamentele financiare preferențiale. Totuși, mecanismele respective trebuie încă să fie dezvoltate și stabilite.

²⁵ Reglementările privind sistemul de validare include identificarea, documentarea, evaluarea și certificarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, în conformitate cu recomandările UE.

Incluziunea socială



(© ILO)

Îmbunătățirea accesului la dezvoltarea competențelor

Șanse egale și accesul la educație și la ÎPT de toate nivelurile reprezintă un principiu-cheie al politicilor și strategiilor în domeniul ÎPT (de exemplu, Strategia ÎPT pentru 2013-2020). Măsurile concrete includ o rezervă de 20% din locuri în ÎPT secundar și 15% din locuri în ÎPT post-secundar pentru persoanele cu dizabilități în fiecare ocupație. Instituțiile ÎPT trebuie să facă dispoziții bugetare pentru a permite accesul persoanelor cu handicap, orfanilor, copiilor ai părinților cu dizabilități severe, copiilor romilor, copiilor din familii cu patru sau mai mulți copii și din altor grupuri dezavantajate.

Mulți elevi din ÎPT sunt cazați la căminele instituției. Aproape toți elevii din ÎPT secundar obțin burse și toți elevii primesc mese gratuite. Elevii din ÎPT dual primesc indemnizație lunară de ucenicie.

Chiar dacă incluziunea este sprijinită prin legislație, sunt necesare măsuri suplimentare pentru punerea acesteia în aplicare. Furnizorii de ÎPT se confruntă cu un deficit de personal calificat pentru a supraveghea elevii cu nevoi speciale și cu problema infrastructurii fizice și a echipamentelor necorespunzătoare. Există o lipsă de profesori asistenți și orientare insuficientă în carieră pentru a inspira tinerii cu dizabilități să profite pe deplin de posibilitatea implicării în formare și ocupare a forței de muncă. Este nevoie de mai mult sprijin financiar și de consolidarea capacităților.

Sprijinirea tranziției către piața forței de muncă

Provocările în procesul de tranziție de la școală la locul de muncă includ lipsa de experiență de muncă și abilități de căutare de locuri de muncă în rândul absolvenților. Există diverse măsuri, realizate de către autoritățile publice, care încearcă să răspundă cererii și ofertei, și anume prin oportunități sporite de învățare la locul de muncă (în special în IPT dual) și orientare în carieră.

Orientarea și consilierea în carieră sunt oferite de către sistemul școlar, precum și de serviciile de ocupare a forței de muncă (de exemplu, ANOFM²⁶, Resurse Naționale pentru Tineret, Centrul de Tineret „Artico”, CEDA (Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri). ODIMM sprijină ghidarea cu privire la auto-ocuparea forței de muncă și lansarea start-up-urilor. Grupurile-țintă includ femeii, migranții, romii, persoane cu dizabilități, foști deținuți și alte grupuri dezavantajate.

Din cauza lipsei de resurse financiare²⁷ și umane, în special a consilierilor profesionali, însoțită de motivația scăzută în rândul personalului, aceste instituții se confruntă cu dificultăți în implementarea activităților planificate.

²⁶ În 2016, ANOFM a furnizat servicii de intermediere pentru 32 400 locuri de muncă. 63% de persoane fără loc de muncă au găsit un loc de muncă (ANOFM, 2016). Ca. 30% dintre solicitanții de locuri de muncă au între 16 și 29 de ani; 50% sunt între 30 și 49 de ani (ANOFM, 2018).

²⁷ De exemplu, din cauza lipsei de fonduri, ANOFM nu oferă în prezent subvenții de angajare sau stagii.

Noua Lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă introduce o gamă largă de măsuri de revitalizare a domeniului dat; totuși, ANOFM are capacități financiare și operaționale reduse pentru a sprijini în mod eficient tranziția spre piața forței de muncă. Este nevoie de consolidarea capacităților pentru dezvoltarea profesională a personalului ANOFM și a instituțiilor de învățământ. Suportul tehnic este oferit de OIM, ETF, Banca Mondială și PNUD.

În ciuda existenței unei varietăți de servicii și agenții, activitățile și programele sunt sporadice și fragmentate. Există o lipsă de coordonare și cooperare între furnizori. În plus, sunt necesare măsuri solide pe partea cererii: politici sectoriale, strategii de creare de locuri de muncă, programe și reglementări pe piața forței de muncă, care pot spori tranziție spre piața forței de muncă.



Provocările cheie



Multiplele provocări ale sistemului ÎPT pot fi rezumate la următoarele puncte:

1

Guvernarea.

În ciuda reformării cadrului juridic, punerea în aplicare a rămas în urmă. Acest lucru împiedică în mod serios atingerea obiectivelor de politică stabilite și este în mare parte cauzat de capacități instituționale slabe și de lipsa de personal. De asemenea, acest lucru are loc din cauza proastei coordonări și cooperări între actorii-cheie, în special în Consiliul Național de Coordonare pentru ÎPT, precum și a lipsei unei guvernante eficiente pe mai multe niveluri cu implicarea mai multor părți interesate.

2

Lipsa resurselor și a gestionării eficiente.

În general, alocările financiare de stat sunt insuficiente pentru îndeplinirea aspirațiilor politice. Acest lucru devine evident, de exemplu, în incluziunea și accesul grupurilor dezavantajate, în special în crearea accesului fizic, achiziționarea materialelor și echipamentelor de învățare și finanțarea personalului profesional pentru acordare de asistență elevilor cu dizabilități. O altă dimensiune este gestionarea inadecvată a alocărilor financiare și fondurilor suplimentare. Deși au autonomie financiară, instituțiile ÎPT au capacități reduse de generare a veniturilor din activități economice și de valorificare a acestora.

3 Lipsa generală de capacități instituționale (tehnice, manageriale și financiare) împiedică eficiența multor entități existente și nou înființate.

Acestea includ toate formele de furnizori de ÎPT, CS și instituții cu funcții de coordonare, susținere și ghidare, cum ar fi CRDÎP, Centrul Metodic pentru Învățare, ANOFM, OPM, etc. Atât CRDÎP cât și Centrul Metodic pentru Învățare duc lipsă de personal și pot îndeplini doar unele din funcțiile care le sunt atribuite.

Pentru elaborarea unor politici bazate pe dovezi este nevoie de informații de calitate privind piața forței de muncă. E nevoie de planificare și realizare mai eficientă a anticipării nevoilor de competențe, inclusiv generare și analiza informațiilor pe piața forței de muncă. Acest lucru necesită asistență tehnică și consolidarea capacităților pentru OPM, CS și alte instituții.

Sunt necesare măsuri mai eficiente pentru a sprijini tranziția la locul de muncă. Serviciile, entitățile și inițiativele existente sunt sporadice și fragmentate. Un mecanism funcțional pentru recunoașterea învățării anterioare ar accelera tranziția la ocuparea forței de muncă sau la locuri de muncă de calitate pentru solicitanții de locuri de muncă și migranții care revin acasă.

Sunt necesare măsuri solide în domeniul cererii, pentru a crea în continuare locuri de muncă mai multe și mai bune și a păstra oamenii talentați în țară. Aceasta necesită politici de dezvoltare sectorială și industrială, măsuri de creare de locuri de muncă, și reglementări mai eficiente pe piața muncii.

4

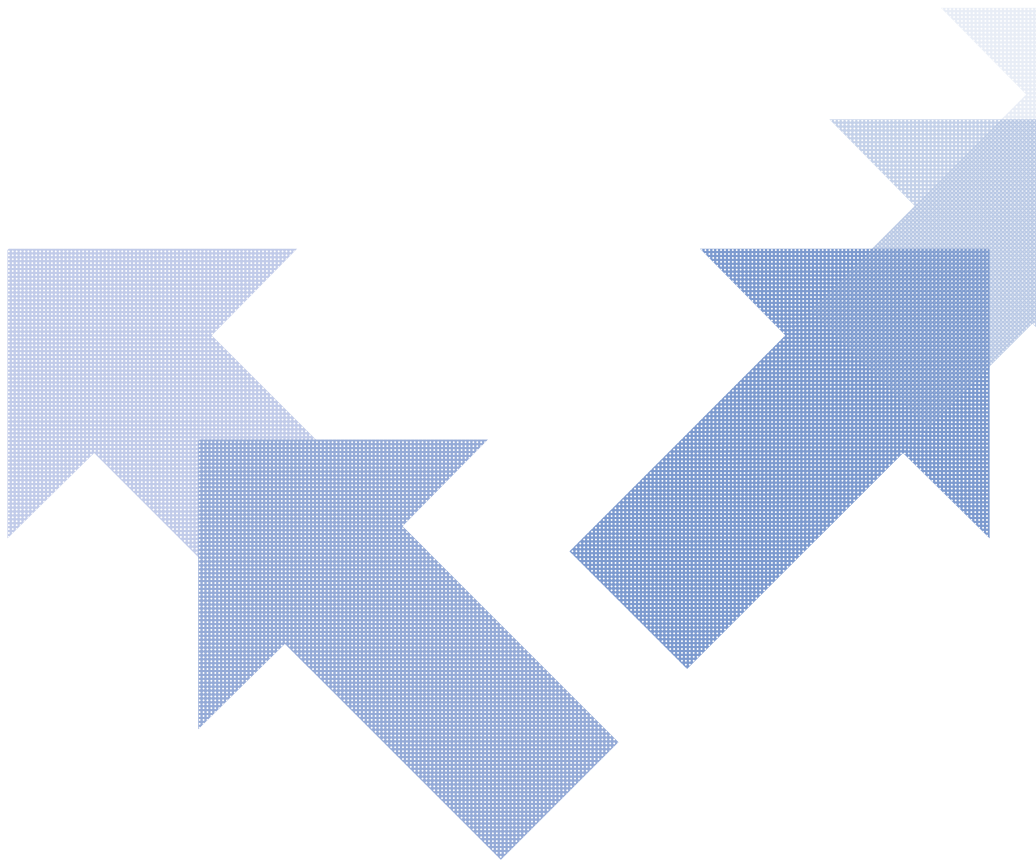
Unele evoluții promițătoare includ.

Dezvoltarea CS: Posibilitatea de a obține statut juridic și de a acționa în calitate de instituții independente le oferă oportunități ample pentru îmbunătățirea abilităților strategice de-a lungul lanțurilor valorice productive și competitive. Cu toate acestea, nu toate CS au obținut statutul juridic. Iar acele CS care sunt înființate în mod legal se confruntă cu dificultăți în înțelegerea rolului lor și a posibilităților existente de a stabili legătura între ÎPT și piața forței de muncă. Multe dintre aceste probleme se referă la lipsa de capacități umane și tehnice.

Îmbunătățirea calității ÎLM și a ÎPT dual: În ciuda progreselor importante, mai există o serie de provocări. Instituțiile ÎPT trebuie să găsească modalități de a stabili relații mai bune pe termen lung cu companiile. În special întreprinderile mici sunt demotivate de potențialele costuri și responsabilități în ÎPT dual. În plus, companiile nu dispun de capacități pedagogice de calitate în orientare, supraveghere și transfer de învățare. Asigurarea calității este o altă provocare din cauza lipsei de instrumente de monitorizare și evaluare. CS, CCI CEX, CRDÎP, Centrul Metodic pentru Învățare, împreună cu autoritățile locale, ar putea juca un rol important în acest domeniu.

Centrele de Excelență (CEx) au mandatul și potențialul de a fi agenți de inovare în formarea profesională inițială și continuă și în consolidarea capacităților managerilor și profesorilor altor instituții ÎPT. Cu toate acestea, punerea în aplicare a rămas în urmă, în special în domeniul învățării anterioare și a formării profesionale continue.

Soluțiile potențiale



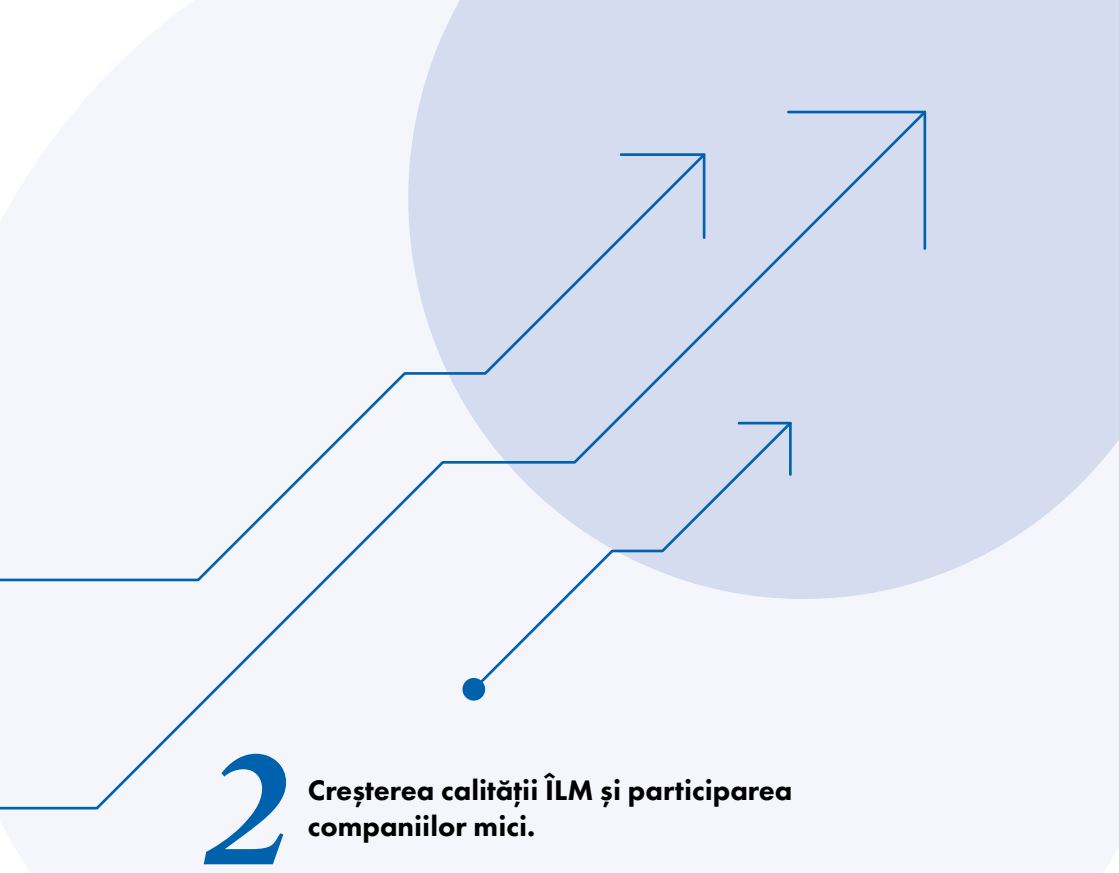
Sistemul ÎPT din Republica Moldova trebuie să devină mai eficient în ceea ce privește alinierea formării la nevoile pieței forței de muncă și strategia de dezvoltare socio-economică a țării. Următoarele măsuri ar putea sprijini un astfel de proces într-un context sistemic:



(© ILO)

1 Consolidarea dialogului social și consolidarea cooperării și coordonării între părțile interesate publice și private prin.

- Dezvoltarea și îmbunătățirea mecanismelor de consultare și participare, în mod regulat, a partenerilor sociali la elaborarea politicilor și luarea deciziilor la diferite niveluri. Facilitarea coordonării părților interesate prin revizuirea rolului și componenței Consiliului Național de Coordonare a ÎPT și numirea unui secretariat;
- Promovarea dialogului social și a colaborării la nivel de industrie prin sprijinirea consolidării capacităților și dezvoltarea unor acțiuni concrete ale CS;
- Oferirea de stimulente financiare și non-financiare pentru implicarea în mod activ a angajatorilor în ÎPT. Aceasta include creșterea capacității lor de a aplica învățarea la locul de muncă și ÎPT dual la toate nivelurile ÎPT.
- Crearea de stimulente pentru alte forme de parteneriat public-privat între instituțiile ÎPT și companiile și atragerea organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor în implementarea reformelor;
- Coordonarea donatorilor: o mai bună aliniere a activităților agențiilor internaționale pentru a evita duplicarea activităților și pentru a crește impactul. Introducerea unui mecanism de coordonare cu o entitate națională pentru orientarea, monitorizarea și coordonarea investițiilor și evaluarea impactului.



2

Creșterea calității ÎLM și participarea companiilor mici.

În timp ce o serie de agenții internaționale sunt implicate activ în ÎLM și ÎPT dual, există loc pentru măsuri suplimentare, de exemplu, referitoare la:

- Stabilirea unui mecanism de control al calității pentru monitorizarea și evaluarea ÎLM, inclusiv evaluarea impactului asupra capacității de angajare și tranziție la ocuparea forței de muncă;
- Sprijinirea mecanismelor de asociere, de tip cluster, a companiilor mici pentru a pune în aplicare ÎPT dual, în special în sectorul agricol.

3 Îmbunătățirea managementului instituțiilor ÎPT: Aceasta include o serie de domenii diferite.

- Capacitatea sporită de a utiliza mai eficient bugetul de stat alocat pe baza unor indicatori de performanță clari și semnificativi (de exemplu, transfer de cunoștințe, eficiență, rata de ocupare a absolvenților);
- Capacitatea de a diversifica sursele de venit și de a le pune în valoare prin re-investiții consolidate durabile;
- Abilitarea instituțiilor ÎPT de a furniza LLL și formare continuă;
- Promovarea aplicării sistematice a evaluărilor și studiilor de trasabilitate a absolvenților;
- Creșterea capacității de a oferi orientare în carieră și de a promova ÎPT ca o alegere de carieră valoroasă;
- Creșterea mecanismelor de includere a diversilor beneficiari, în special, accesul fizic, abordări psihosociale și metodologice, dezvoltarea personalului, etc.

4

Sprijinirea centrelor de excelență în dezvoltarea inovației și asigurarea calității (didactică, curriculară, metodologică), aplicarea învățării anterioare, creșterea legăturilor pe piața muncii și sprijinirea altor instituții ÎPT.

5

Creșterea producției de informații pertinente privind piața muncii prin îmbunătățirea capacităților tehnice, analitice și metodologice ale Observatorului Pieței Forței de Muncă.

Acest lucru, de asemenea, presupune sprijinirea CS în efectuarea unor prognoze calitative și cantitative de anticipare a nevoilor de competențe. Acest lucru trebuie să fie combinat cu aplicarea studiilor de trasabilitate a absolvenților ÎPT.

6

**Crearea unui sistem funcțional
de orientare în carieră.**

7

**Dezvoltarea unor mecanisme
funcționale de sprijinire a unei
tranziții mai rapide și mai ușoare a
absolvenților la locuri de muncă de
calitate pe piața națională a muncii.**



8

Consolidarea capacităților organizaționale și tehnice ale principalelor părți interesate, în special.

- **CS:** Sprijinirea procesului de înregistrare juridică, consolidarea capacităților lor metodologice și tehnice pentru propuneri de proiecte, capacități analitice și abilități de soluționare a lacunelor în dezvoltarea unor industrii competitive și productive;
- **ANACIP:** consolidarea proceselor de asigurare a calității în formarea profesională inițială și continuă;
- **CRDÎP și Centrul Metodic pentru Învățare:** promovarea politici ÎPT și sprijinirea MECC/ MADRM în elaborarea cadrului de reglementare și normativ; în modelarea implementării învățământului profesional tehnic (de exemplu, dezvoltarea și revizuirea curriculum-ului, a metodologiilor de formare, de orientare în carieră; formarea profesorilor/ managerilor, aplicarea ÎLM etc.).

9

Sprijinirea MADRM (având în vedere importanța sectorului agroalimentar) în vederea înregistrării unor progrese în implementarea eficientă a reformei, prin intermediul Planului de Acțiuni,²⁸ având drept scop crearea unui sistem competitiv prin consolidarea sistemului de cercetare și extensiune pentru a sprijini creșterea economică și socială durabilă în economia rurală.

²⁸ Aprobăat prin HG no.1283 / în decembrie 2019.

Sursele

1. Buciceanu, M. și Gagauz, O., Tinerii pe piața forței de muncă în Republica Moldova: competențe și aspirații, Observator de competențe și Laborator experimental axat pe tineri (PNUD-NIER), Chișinău, 2017. Disponibil la: <http://observator-tineri.md/>
2. Chilari, V. și Resitca, R., Evaluarea capacităților instituțiilor de învățământ profesional tehnic din domeniul agroalimentar, Prodidactica, Chișinău 2018. Disponibil la: <http://prodidactica.md/raport-evaluarea-capacitatilor-institutiilor-de-invatamant-profesional-tehnic-din-domeniul-agroalimentar/>
3. CIA World Factbook, Europa: Moldova, CIA, 2019. Disponibil la: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/md.html>
4. Centrul de Cercetări Demografice, Barometrul demografic, Care este numărul real al populației în Republica Moldova?, Chișinău 2015. Disponibil la: <http://moldova.unfpa.org/publications/what-real-number-population-republic-moldova>
5. ETF (Fundatia Europeană de Formare), 2018, Documentul de strategie de țară pentru 2017-20: Republica Moldova, Torino. Disponibil la: https://www.ETF.europa.eu/sites/default/files/m/0B436DA7094E3AE7C1258220003AC778_CSP%202017-2020%20Moldova_Updates%202018.pdf
6. Fundația Europeană de Formare 2017 Procesul de la Torino 2016-17: Republica Moldova, ETF, Torino, 2017. Disponibil la: https://connections.ETF.europa.eu/communities/service/html/communityview?communityUid=79f686f5-87e0-4f04-90e1-a1fa53900ca2»\1„fullpageWidgetId=W407781f5bb1d_4215_bbf1_8028fff025e5&file=9ffc14de-4e37-8b2c--41d8
7. Guvernul Republicii Moldova, Legea nr. 244 privind Comitetele sectoriale, adoptată la 23 noiembrie 2017, 2017. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=373349&lang=1>

8. Guvernul Republicii Moldova, Legea nr. 152 privind Codul Educației, adoptată la 17.07.2014. Disponibil la: <http://lex.justice.md/md/355156/>
9. Guvernul Republicii Moldova, Strategia pentru Dezvoltarea Educației (2014-2020), Educație 2020, Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14 noiembrie 2014, publicată la 21 noiembrie 2014, în Monitorul Oficial nr. 345-351, art. Nr. 1014, 2014.
www.edu.gov.md/sites/default/files/1_strategia_educatia-2020_3.pdf
10. GRM (Guvernul Republicii Moldova), Strategia de dezvoltare a ÎPT (2013-2020), Hotărârea Guvernului nr. 97 din 1 februarie 2013, publicată la 15 februarie 2013 în Monitorul Oficial nr. 31-35, art. Nr. 149, 2013. Disponibil la:
<http://lex.justice.md/index.php?Action=view&view=doc&lang=1&id=346695>
11. Guvernul Republicii Moldova, Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu handicap (adoptată la 30 martie 2012), publicată la 27 iulie 2012, în Monitorul Oficial nr. 155-159, art. Nr. 508, 2012a. Disponibil la:
<http://lex.justice.md/md/344149/>
12. Guvernul Republicii Moldova 2012, Strategia Națională de Dezvoltare - Moldova 2020, adoptat prin Legea nr. 166 din 11 iulie 2012, publicat la 30 noiembrie 2012, în Monitorul Oficial nr. 245-247, art. Nr. 791, 2012b. Disponibil la:
<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=345635>
13. OIM (Organizația Internațională a Muncii), Tranzițiile de pe piața muncii a femeilor și bărbaților tineri în Republica Moldova: Rezultatele anchetelor privind tranziția de la școală la locul de muncă din 2013 și 2015, Work4Youth.
14. Publicația Seria nr 38, Geneva, 2016. Disponibil la: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_498766.pdf
15. ILO (Organizația Internațională a Muncii), Evaluarea furnizării de servicii de ocupare pentru tineri de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova, biroul OIM, Chișinău, februarie 2017.
16. ILOSTAT, 2019, Profiluri de țară, Disponibil la: <https://www.ilo.org/ilostat>
17. Index Mundi Profilul Economic al Moldova, 2018. Disponibil la:
https://www.indexmundi.com/moldova/economy_profile.html

18. Ministerul Educației și Cercetării Culturii (nedatat), IPT, acte normative. Disponibil la: <https://mecc.gov.md/en/node/2032>
19. Ministerul Culturii, Educației și Cercetării (nedatat a), Acte legislative și normative. Disponibil la: www.mecc.gov.md/ro/content/sistem-educational/acte-legislative-si-normative
20. Ministerul Culturii, Educației și Cercetării (nedatat b), Proiecte. Disponibil la: <https://mecc.gov.md/ro/content/proiecte>
21. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (nedatat), Raportul cauzei privind Național de realizării Planului ACTIUNI pe anul 2018 pentru implementarea Strategiei Naționale Privind Ocuparea Forței de Muncă pentru 2017-2021. Disponibil la: <https://msmps.gov.md/ro/content/raportul-privind-realizarii-planului-national-de-actiuni-pe-anul-2018-pentru-implementarea>.
22. BNS (Biroul Național de Statistică), Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea forței de muncă și șomajul în 2018 - publicația statistică. Disponibil la: <http://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>
23. BNS (Biroul Național de Statistică), Banca de date statistice, forța de muncă, 2018a. Disponibil la: <http://statistica.gov.md/category.php?l=en&idc=107>
24. BNS (Biroul Național de Statistică), Banca de date statistice, Statistica populației, 2018b. Disponibil la: <http://statbank.statistica.md>
25. BNS (Biroul Național de Statistică), Banca de date statistice, Educație, 2018d. Disponibil la: http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/en/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__07%20INV__INV040/?rxid=0f776e51-2661-420c-b507-c453ecf00d4a
26. ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), Raportul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2019. Disponibil la: <http://anofm.md/page/rapoarte1>
27. ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), Raportul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2019. Disponibil la: Statistica posturi vacante <http://anofm.md/documents/58>
28. PNUD 2019, Actualizare statistică privind indicii și indicatorii de dezvoltare umană, 2018. Disponibil la: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf

29. PNUD, Sărăcia rurală în Moldova este de 4 ori mai mare decât cea urbană, Raport PNUD, PNUD Moldova 2017.
30. Disponibil la: <http://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/presscenter/pressreleases/2017/06/14/-n-sate-locuiesc-de-4-ori-mai-multe-persoane-aflate-la-sr--Limita-ciei-dec-tn-ora-e.html>
31. Banca Mondială, Actualizare economică a Moldovei, 02 octombrie 2017, Banca Mondială Washington, DC, 2017a. Disponibil la: www.worldbank.org/md
32. Banca Mondială, Raport privind migrația și remitențele 2016, Banca Mondială, Washington, DC, 2016a. Disponibil la: www.worldbank.org/en/research/brief/migration-and-remittances
33. Banca Mondială, Reducerea sărăciei și prosperitate împărtășită în Moldova: Progrese și perspective, Washington, DC, 2016b. Disponibil la: <http://documents.worldbank.org/curated/en/168451467995808859/Poverty-reduction-and-sharedprosperity-in-Moldova-progress-and-prospects>
34. Grupul Băncii Mondiale 2014. Reducerea sărăciei în Balcani (Washington, DC). Disponibil la: <http://documents.worldbank.org/curated/en/455711531020849329/pdf/Moldova-Economic-PD-06132018.pdf>
35. Grupul Băncii Mondiale, 2017. Rutkowski, Jan Jerzy; Levin, Victoria; Bargu, Ali. 2017. Lipsa competențelor: Rezultatele modulului de competențe al Studiului privind prognoza pieței muncii (în engleză). Washington, DC Disponibil la: <http://documents.worldbank.org/curated/en/524971511793797679/Missing-skills-results-of-the-skills-module-of-the-Moldovan-Labor-Market-Forecast-Survey>
36. Grupul Băncii Mondiale, 2018. Studiu actualizat privind sărăcia și prosperitatea partajată în Moldova, 2018 (Washington, DC). Disponibil la: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30468>
37. Grupul Băncii Mondiale, 2018. Indicele și componentele capitalului uman. Disponibil la: <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2018/10/18/human-capital-index-and-components-2018>
38. Grupul Băncii Mondiale, 2019. Banca Mondială în Moldova. Disponibil la: www.worldbank.org/en/country/moldova



Departamentul de competențe și angajabilitate

Departamentul de politici pentru
ocuparea forței de muncă
Oficiul Internațional al Muncii,
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Elveția
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

