

**ANALIZA politicilor și practicii
legate de procesul de
VALIDARE A COMPETENȚELOR DOBÂNDITE în
CONTEXT de EDUCAȚIE NONFORMALĂ și INFORMALĂ
(VNFIL/RPL)
în Republica Moldova**

With financial support from the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

Prefață

În 2020-21 Ministerul Educației și Cercetării, în parteneriat cu Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) și Proiectul PNUD „Migrație și dezvoltare locală” au desfășurat programul-pilot de validare a învățării nonformale și informale (VNFIL) – denumit în anumite contexte de elaborare a politicilor – sau cunoscut sub numele de *Recunoașterea învățării anterioare* (RPL), în terminologia UNESCO. La solicitarea Ministerului Educației și Cercetării, până la sfârșitul anului 2021, biroul DVV International din Moldova a invitat un tandem de doi experți internaționali pentru a oferi o imagine de ansamblu asupra proceselor derulate și de a încerca să formuleze o prezentare generală de tip ”semafor” a procedurilor din două perspective distincte (1) cadrul de reglementare al VNFIL/RPL în Moldova și (2) rezultatele primelor experiențe de validare; adică dimensiunea **politicii** și dimensiunea **praxisului** (practicii). Intenția a fost de a răspunde prompt solicitării Ministerului Educației și Cercetării și, astfel, DVV International a convins experții internaționali să accepte provocarea de a efectua evaluarea într-un interval de timp limitat. Astfel, analiza propusă nu poate fi considerată exhaustivă, este mai degrabă o evaluare a modului în care procesele pilotate se încadrează în protocolul educațional al țării, precum și o comparație cu procese similare din țările europene.

De menționat, că exercițiul de evaluare realizat nu a fost conceput pentru a avea rolul sau de a înlocui evaluarea externă a proiectului, probabil, planificată în afara acestei misiuni. Acesta a fost mai degrabă conceput și structurat ca o expertiză a primilor pași în VNFIL/RPL în ceea ce privește identificarea rapidă a unor constatări și formularea unor recomandări pentru a sprijini o mai bună ajustare a VNFIL/RPL privind creșterea rapidă a cererii părților interesate.

DVV International Moldova a avut rolul de liant între experții invitați și structurile din Republica Moldova, precum și în crearea accesului la documentele de politici ale țării, relevante pentru domeniul de cercetare.

Versiunea propusă a raportului de evaluare este structurată în trei părți:

Partea 1 - prezintă o analiză și o apreciere a aspectelor de politică ale VNFIL/RPL în Republica Moldova, scrisă de Dr. Anne Murphy (Irlanda).

Partea 2 - prezintă o analiză a implementării și practicii curente (praxis) a VNFIL/RPL, cu referire în special la faza pilot din 2019 – până în decembrie 2021, scrisă de dna Mikaela Kets (România).

Partea 3- oferă recomandări prioritizate a aspectelor ce țin atât de politică, cât și de practică.

Cercetarea este parte a activității la nivel de țară a DVV International Moldova, desfășurată cu sprijinul Ministerului Federal German pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (BMZ). Opiniile exprimate în prezentul raport nu reflectă neapărat punctul de vedere al DVV International și al instituției finanțatoare.

Lista de abrevieri

Cedefop	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CoE	Consiliul Europei
EAEA	Asociația Europeană pentru Educația Adulților
EQF	Cadrul European al Calificărilor
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă
DT-ANOFM	Diviziuni Teritoriale ale ANOFM
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
VNFIL/ RPL	Validarea învățării nonformale și informale/Recunoașterea a învățării anterioare

PARTEA 1

Evaluarea politicii VNFIL/RPL în Republica Moldova cu recomandări

Dr. Anne Murphy, consultant internațional

PARTEA 1: Analiza politicilor

1.1 Termeni de referință pentru efectuarea revizuirii politicii

În domeniul evaluării politicilor:

- Analiza documentelor de politici existente privind VNFIL în Republica Moldova.
- Interviuri cu părțile interesate-cheie din proiectele-pilot RPL în timpul unei vizite de studiu în Republica Moldova.
- Întâlnire cu alte părți interesate de sprijin, inclusiv Ministerul Educației și Cercetării, Organizația Internațională pentru Migrație, PNUD.
- Structurarea unei analize de ultimă oră a cadrului de reglementare al Republicii Moldova cu o analiză a posibilelor lacune ale procedurilor, neconcordanțelor între obiectivele vizate și cerințele stabilite în prezent și posibilele răspunsuri la deficiențele identificate.
- Structurarea unui raport de analiză și recomandări.

1.2 Procesul de introducere și evaluare

Această parte a raportului de evaluare se concentrează, în special, pe documentația ce ține de principale politici asociate cu faza pilot, care a fost în esență de natură *instrumentată* din exterior, adică etapa de pilotare a apărut dintr-o inițiativă specifică a Ministerului Educației și Cercetării finanțată din exterior mai curând decât un proces *organic*, provenit din practica locală și axat pe dovezi întemeiate.

Documentele-cheie de politică la care se face referire în această parte a raportului de evaluare sunt enumerate mai jos în cadrul punctului 1.3.

Programul întâlnirilor de consultare organizate eficient a contribuit la procesul de evaluare și a fost facilitat de oficiul DVV International Moldova în timpul unei vizite de studiu în perioada 6-10 decembrie 2021, fiind inclus în Anexa A. Punctele-cheie din cadrul consultărilor sunt incluse mai jos.

Nu a fost posibilă o întâlnire cu PNUD Moldova în timpul vizitei de studiu, totuși literatura acestei organizații este relevantă și a fost luată în considerare.

Un alt organism internațional semnificativ activ în Republica Moldova – Consiliul Europei (CoE) – nu a fost inclus în programul întrevederilor, deoarece nu au fost implicați direct în proiectul-pilot VNFIL/RPL. În timp ce politica CoE din Republica Moldova nu se concentrează în mod special pe educația tradițională, educația adulților sau învățarea pe tot parcursul vieții, există sinergii care trebuie explorate cu acestea în ceea ce privește consolidarea capacităților de angajament civic, echitate de gen, incluziune lingvistică și participare economică la nivel de comunitate locală, creând contexte pentru familiarizarea cu potențialul RPL atât pentru indivizi, cât și pentru familii, în special, pentru cetățeni din categorii greu-accesibile pentru încadrare în educație și dezvoltare.

Pentru această evaluare a politicii au fost consultate materialele referitoare la educația adulților produs de EAEA, deoarece reprezintă o paradigmă aparte care încearcă să concureze cu o paradigmă oarecum mai dominantă – cea neoliberală despre RPL, axată pe *credentiaлизм* în dezvoltarea resurselor umane, așa cum este articulată frecvent de către OCDE.

Acest raport de evaluare acceptă faptul că Republica Moldova a selectat și pilotat deja o anumită paradigmă a VNFIL/RPL, așa cum reiese din documentația și structura etapei de pilotare. Autorii acestui raport de evaluare nu urmăresc să orienteze Republica Moldova către un anumit model legislativ sau operațional. Mai degrabă, autorii admit că RPL are posibilități cu mai multe fațete care pot servi unei serii întregi de scopuri educaționale și societale, specifice Republicii Moldova în acest moment, care sunt cel mai bine decise prin aplicarea principiului subsidiarității orientat către nivelul local, care pot fi desfășurate ca informare și activitate cu sprijin extern, după caz. Autorii, totuși, situează în linii mari modelul Republicii Moldova în gama de modele la nivel internațional. Structura legislativă și furnizorii de servicii de educație și formare profesională (VET) și de educație a adulților, de exemplu, în Franța nu sunt în niciun fel similare cu contextul din Republicii Moldova. Nici Moldova nu organizează standarde ocupaționale prin consiliile sectoriale de competențe, ca în Polonia, și nici nu organizează educație nonformală printr-un sector de educație a adulților complet dezvoltat, ca în Macedonia sau Serbia. Republica Moldova nu pare să își lege în mod explicit sistemul educație și formare profesională (VET) de EQF sau de orientările Cedefop în documentele sale de politici. Comparațiile propuse nu reprezintă în niciun caz o critică negativă, ci mai degrabă un indiciu al aplicării înțelegerii paradigmatelor internaționale care se potrivesc cu contextul local Republicii Moldova și aplică principiul subsidiarității în luarea deciziilor.

Ceea ce nu este destul de clar din documentația revizuită sunt consecințele relațiilor strânse cu România în ceea ce privește plecările și accesul la muncă în UE și consecințele pentru recunoașterea reciprocă a calificării obținute prin RPL în ambele țări în acest sens.

Nici nu este clar dacă calificările din Republica Moldova, cu sau fără elemente VNFIL/RPL, sunt recunoscute în mod egal în principalele țări de destinație a migraților, cum ar fi Rusia, Turcia și Italia.

Aceste aspecte ar putea fi luate în considerare în practica ulterioară la dezvoltarea politicii pe termen lung a VNFIL/RPL, dar sunt în afara domeniului de aplicare al acestui raport.

1.3 Documente-cheie de politici analizate (traduse în engleză)

Au fost analizate documente de politici de relevanță imediată și directă, după cum urmează:

- a. Regulamentul privind validarea învățării nonformale și informale
- b. Ghid practic pentru validarea competențelor dobândite în contexte educaționale neformale și informale
- c. Codul Educației nr. 152/2014 al Republicii Moldova
- d. 2021-2030 Strategia de dezvoltare a educației „Educație 2030” Proiect de lucru, versiunea septembrie 2021, Ministerul Educației și Cercetării.
- e. Profilul și provocările actuale ale lucrătorilor migranți moldoveni, PNUD și OIM
- f. Impactul social și economic al pandemiei de COVID-19 asupra grupurilor vulnerabile și sectoarelor economice din Republica Moldova, UNFPA și PNUD, noiembrie 2020
- g. Fenomenul economiei informale și al ocupării forței de muncă în contextul COVID-19 în Moldova, PNUD, noiembrie 2021
- h. Planul de acțiuni al Consiliului Europei al Republicii Moldova 2021-2024
- i. OCDE: Probleme-cheie care afectează tinerii în Moldova 2015/2016
- j. EAEA, Manifestul pentru învățarea adulților în secolul XXI
- k. EAEA, Strategia Republicii Moldova pentru educația adulților 2020
- l. DVV International „Învățarea și educația adulților în Republica Moldova: cadru legal, financiar și de guvernare: prezentarea rezultatelor studiului”, septembrie 2021
- m. Cedefop (2018) Inventar european privind validarea și învățarea non-formală și informală
- n. Cedefop (2009) Linii directoare europene pentru validarea învățării non-formale și informale

1.4 Întâlniri cu părțile interesate-cheie în proiectele pilot VNFIL/RPL în Republica Moldova

Tabelele de mai jos surprind punctele principale din cadrul întâlnirilor cu părțile interesate. Punctele-cheie VNFIL/RPL relevante pentru politică sunt evidențiate pentru eficiența lecturii și analizei.

	Întâlniri cu...	Data	Puncte-cheie despre proiectul-pilot privind RPL relevante pentru acest raport de evaluare a politicii
1	Centrul de Excelență în Construcții	06.12.21	<ul style="list-style-type: none">- Modelul-pilot RPL implementat.- Experiență de predare adulților.- Experiență de răspuns la cerințele specifice ale industriei și de formare la locul de muncă.- Experiență în pregătirea adulților pentru munca în străinătate.- Experiență în „evaluarea și certificarea” la standarde recunoscute a lucrătorilor reveniți în țară.- Experiență în crearea profilurilor ocupaționale și revizuirea standardelor

			<ul style="list-style-type: none"> - Autorizarea curricula este lentă și costisitoare. - Evaluare în ansamblu a RPL. - Opinii împărțite privind cele mai bune tipuri de evaluări și procedurile de asigurare a calității atât la nivel de proces, cât și de rezultate. - RPL la cerere este posibilă la scară mică pentru centrele-pilot: la o scară mai mare ar putea fi nevoie de o schemă mai bine planificată. - Costurile RPL pentru centrele-pilot au fost acceptabile – o scară mai mare poate necesita o schemă diferită.
2	<p>Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	07.12.21	<ul style="list-style-type: none"> - Lucrătorii din economia gri sunt oarecum excluși. - Angajatorii nu pot beneficia direct sau recompensa calificările dobândite prin RPL. - Aplicarea RPL nu conduce în mod logic la soluționarea problemei salariilor mici, - Observatorul pieței muncii din cadrul ANOFM nu estimează necesarul de viitoare competențe pe termen lung pentru a informa MEC și Ministerul Muncii și Protecției Sociale. - Cerințe legale blânde pentru șomeri de a se re-instrui sau de a-și perfecționa abilitățile. - Colaborarea cu furnizorii de servicii de educație și formare profesională pentru a organiza formarea solicitată pentru sectoare ale industriei în creștere, cum ar fi cel al textilelor. - Drepturile lucrătorilor nu sunt bine protejate de sindicate sau de legile ample în domeniul muncii. - Beneficiile angajării legale nu sunt suficient de atractive - Puține cereri pentru RPL, deși actul normativ privind validarea este în vigoare din 2019. - Lucrătorii care se întorc solicită RPL pentru sectoare precum îngrijirea socială, îngrijirea copiilor. - Merită a se considera un sistem de vouchere pentru formare, aprobat legal care ar putea include și un element RPL. - Dincolo de departamentele de formare continuă, Centrele de formare au nevoie de mai multă consolidare a capacităților pentru a promova și implementa RPL.

			<ul style="list-style-type: none"> - Multe centre de formare nu solicită autorizarea și acreditarea pentru a oferi calificări în cadrul RPL din cauza cheltuielilor legate de procesul de acreditare. - Cartografierea locurilor în care se oferă RPL de către centre și care sunt domeniile necesare pentru ca agenția să sprijine mai mult șomerii din sectoarele cu cerere sporită a forței de muncă. - Nivelul scăzut al cererii de RPL face dificilă abordarea acestor aspecte în documente de politici sau buget. - Centrele VET par fi optime pentru studenții înmatriculați. - ONG-urile preferă să lucreze cu donatorii, decât cu Agenția [ANOFM]. - Filialele agenției de stat asigură legătura între angajatorii locali și centrele locale de formare pentru a organiza formări. - Pentru a asigura calitatea, RPL ar trebui să fie efectuată numai de furnizori autorizați de servicii educaționale, nu și de furnizori privați.
3	Centrul de Excelență în Servicii de Prelucrare a Alimentelor	07.12.21	<ul style="list-style-type: none"> - RPL se bazează mai mult pe cerere și pe ofertă. - Angajatorii sprijină bucătarii și brutarii care sunt formați oficial. - Desfășurarea tuturor evaluărilor în Centrul VET. - Remunerare suplimentară pentru consilierii și evaluatorii RPL. - Este nevoie de mai multă conștientizare privind RPL. - Dificultatea individualizării evaluării.
4	Colegiul de Educație Continuă în Pedagogie	08.12.21	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultatea echivalării standardelor raportate la rezultatele învățării. - Cerere pentru sectoare specifice: asistența didactică, asistență socială, drept, sport și pregătire fizică, învățământ preșcolar (educatori de grădiniță). - Documentarea modului de proiectare a evaluării învățării experiențiale în cadrul proiectului-pilot. - Provocarea separării competențelor, valorilor și atitudinilor pentru anumite ocupații (evaluări holistice versus atomiste).

			<ul style="list-style-type: none"> - Este nevoie de a facilita acoperirea golurilor privind învățarea în vederea obținerii acreditării. - Centralizarea RPL în Chișinău este prea costisitoare pentru mulți candidați – există nevoia unor furnizori regionali. - Standardele ocupaționale și profilurile postului nu sunt disponibile pentru toate contextele. - Revizuirea formărilor prin prisma RPL este mai potrivită pentru adulți și mai simplă în sensul asigurării calității. - Sistemul de credite utilizat pentru RPL necesită clarificare de către minister. - Profesorii care aplică RPL au nevoie de formare continuă în domenii ca didactica în educația adulților pentru cursanții adulți, lucru în grup, evaluare de grup, evaluare individualizată, utilizarea limbajului și a termenilor etc. - Formarea online nu este pe deplin adecvată – modelele de învățare mixtă sunt mai potrivite. - Posibilii formatori ai formatorilor (Master Trainers) în RPL ar putea aborda problemele regionale specifice. - Unii candidați participanți în programul-pilot a RPL au fost finanțați de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. - Posibilă implicare a primăriilor la nivel local pentru susținerea candidaților RPL. - Rețelele de colegii pedagogice ar putea contribui la consolidarea capacităților cadrelor didactice la nivel național.
--	--	--	---

1.5 Întâlniri cu părțile interesate de sprijin

Pentru a maximiza eficiența întâlnirii online cu Ministerul în timpul vizitei de studiu, au fost trimise în prealabil trei întrebări legate de politici, după cum urmează:

Întrebarea 1:

Va fi extins **Ordinul** privind validarea învățării nonformale și informale dincolo de faza pilot în vederea elaborării unei politici naționale VHFIL/RPL pentru educația și formarea profesională (VET) și învățământul profesional-tehnic (TVET//IPT)?

Întrebarea 2:

Va exista o **evaluare a Ghidului practic** în vederea aprobării unui document permanent?

Întrebarea 3:

Cum vor sprijini pe viitor Ministerul Educației și Cercetării precum și alte ministere utilizarea mai pe larg a RPL într-un mod sustenabil, *printre altele*:

- i. legislație de abilitare,
- ii. alocările bugetare anuale,
- iii. furnizarea de resurse,
- iv. consolidarea capacităților,
- v. campanii de informare,
- vi. sprijin pentru candidații RPL?

Răspunsurile Ministerului au abordat întrebările, în general, fără angajamente specifice în acest moment.

Punctele relevante din consultare sunt incluse mai jos. Punctele-cheie sunt evidențiate.

	Întâlniri cu...	Data	Puncte-cheie de politică (termenul RPL - utilizat pentru eficiența spațiului)
1	Ministerul Educației și Cercetării	09.12.21	<ul style="list-style-type: none">- În prezent, Ministerul lucrează cu NQF (Cadru National al Calificărilor, CNC) pentru a finaliza 49 de calificări și pentru a explora includerea RPL în proiectarea programului în fiecare caz.- Un model de certificat obținut privind RPL este deja elaborat.- Se vor acorda prioritate industriilor cu cerere mare.- Nu este posibilă delegarea evaluării RPL către angajatori- Departamentele ce țin de domeniul Educației și Muncii vor coordona procesele.- Lipsa conștientizării din partea publicului larg a valorii RPL constituie o provocare.- În scopul asigurării calității, calificările deja acreditate vor fi punctul de plecare.- Evaluările reflectă în mod ideal evaluările existente în educația și formarea profesională (VET).- Cetățenilor moldoveni care revin în țară și se înregistrează la Subdiviziunile Teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (TDNEA), dacă este posibil, li se va oferi RPL gratuit.- Angajatorii vor fi mai bine informați și invitați să trimită candidați... și li se va cere să acopere unele costuri.- Nu toate ocupațiile cu număr mare de solicitări au standarde aprobate, cum ar fi bonă, instructor auto, asistent de îngrijire la domiciliu.

			<ul style="list-style-type: none"> - Datele cu privire la tendințele pieței muncii sunt insuficiente, deci este dificil de a identifica posibili candidați pentru RPL. - Evaluarea costurilor RPL este dificilă și nu există o finanțare continuă după încheierea proiectului de pilotare pentru RPL în centre. - Va fi necesar să fie revizuit un pachet de documente și, eventual, o nouă legislație. - Chișinăul este bine acoperit, dar centrele regionale mai puțin. - Procesul de validare a Centrelor pentru desfășurarea RPL este de durată. - Evaluarea competențelor este mai simplă decât evaluarea teoriei – este necesară o abordare holistică, la nivelul întregului sistem. - Codul Educației admite un sistem de validare. - RPL ar trebui să fie reglementat prin hotărâre de Guvern. - NQF în curs de elaborare ar trebui să genereze consultanță privind RPL. - RPL ar trebui să fie efectuată numai de instituții cu programe și standarde acreditate. - Căile de acces la RPL pot fi diferite, dar certificarea ar trebui să reflecte același standard de cerințe. - Sprijinul financiar de la bugetul de stat pentru candidați se va modifica în funcție de diverse condiții. - Grupurile vulnerabile ar trebui să fie susținute într-o măsură mai mare. - În mod ideal, atunci când RPL este susținută de stat, ar trebui să fie coreleze în primul rând cu calificările NQF și cu parametrii legali. Ulterior, statul ar putea extinde raza de acțiune a RPL în baza dovezilor privind existența nevoilor economice și societale durabile. - Certificatele oferite de mediile private și corporative pot exista în afara NQF și, într-adevăr, pot fi luate în considerare în raport cu NQF atunci când un proces agreat este dezvoltat și convenit. - Ghidul RPL identifică sinergii între educație și domeniul muncii. În mod ideal, o abordare duală a învățării în cadrul instituției de învățământ și la locul de muncă ar trebui să devină mai „normală” sub aspectele proiectării adecvate a programelor, inclusiv integrarea pregătirii pentru RPL în elaborarea programelor și dotarea corespunzătoare a centrelor pentru a desfășura validarea.
--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Evaluări mai precise ale nevoilor de formare atât pentru piața muncii, cât și pentru societate ar trebui să ghideze politica RPL la nivel de stat.
2	Organizația Internațională pentru Migrație	08.12.21	<ul style="list-style-type: none"> - Cetățenii moldoveni care lucrează în străinătate ar putea avea nevoie de recunoașterea competențelor pentru a lucra în economia formală a țării în care muncesc. - Cetățenii moldoveni care revin ar putea avea nevoie de o certificare oficială a competențelor pentru a lucra din nou în străinătate în același domeniu de activitate. - Piețele muncii din mediul privat exploatează lucrătorii necertificați atât în Republica Moldova, cât și în țările de destinație a forței de muncă. RPL ar putea proteja mai bine acești lucrători prin atingerea unui standard de calificare recunoscut la nivel internațional legat de ratele salariale. - Sensibilizarea grupurilor vulnerabile din Republica Moldova este esențială, deoarece este mai puțin probabil ca grupurile vulnerabile să fie proactive în acest sens sau să fie conștiente de posibilitățile de a obține o calificare. Acest lucru are importanță suplimentară acolo unde limba română nu este prima limbă de comunicare. - Centrele de excelență au nevoie de un sprijin mai mare în sensibilizare, astfel încât comunitățile locale și indivizii din cadrul acestora să devină conștienți de posibilitățile RPL. - Toți moldovenii sunt potențiali migranți care ar fi mai în siguranță datorită certificării: acest concept ar trebui să devină subiectul unor campanii mai ample de informare publică. - Competențele lingvistice și cele TIC pentru lucrătorii implicați în mobilitate sunt esențiale pentru a minimiza exploatarea acestora. - Campaniile de informare pentru potențialii migranți și lucrătorii care revin în țară trebuie să fie destul de vizibile. - Este necesară pregătirea și orientarea potențialilor migranți prin intermediul paginilor web și modulelor atât în limba română, cât și în limba rusă. - Agenția de Ocupare a Forței de Muncă face o parte din această activitate și ar trebui să fie sprijinită în continuare în ceea ce privește persoanele vulnerabile care revin în timpul pandemiei de COVID-19, cu mai multe activități din domeniul educație adulților potrivite la nivel locale.

			<ul style="list-style-type: none"> - Dubla cetățenie ar putea masca provocările cu care se confruntă lucrătorii migranți, dar oferă și posibilitatea de certificare dublă sau, cel puțin, o recunoaștere mai largă a calificărilor în UE. - Teama de vaccinare ar putea restricționa lucrătorii mobili în cel puțin 2022 și 2023. - Asociațiile din „orașul natal” ar putea fi folosite pentru grupurile vulnerabile. <p><i>(OIM este recomandată doar la nivel de meta politici – nu la nivel operațional)</i></p>
--	--	--	--

1.6 Constatări și analize

1.6.1 Evaluarea REGULAMENTULUI/ORDINULUI VNFIL/RPL pentru a facilita procesul de pilotare RPL (versiune tradusă)

Observații generale de evaluare

În ansamblu, acest document de politică temporară pentru a facilita procesul de pilotare RPL în Republica Moldova este un model excelent de bună practică pentru o fază pilot în contextul său național și în raport cu alte modele naționale, așa cum este subliniat mai sus la punctul 1.6.

Constatarea A - *integrarea*

Integrarea Ordinului care este temporar conform Codului Educației nr. 152/2014 ar fi o abordare rațională a unui document preponderent de tipul: „de sus în jos” sau „instrumental” în comparație cu un document care ar putea decurge din activitățile „organice” ale practicii procesului „de jos în sus”. Această abordare asigură suport pentru RPL la cel mai înalt nivel, însuflând astfel siguranță și încredere între părțile interesate și utilizatori. *Recomandarea urmează.*

Constatarea B - *contextualizare*

Este clar că Ordinul ca și document nu este doar o reproducere sau o impunere a aranjamentelor și practicilor din altă parte, deși este în mod evident bazat pe experiențele internaționale. Specificarea rolurilor inițiale pentru etape de pilotare privind competențele, rolurile și responsabilitățile existente ale actorilor-cheie, în special ale Centrelor de excelență, este o abordare rezonabilă. Centrele, deși sunt fixe din punct de vedere geografic, sunt în măsură să lucreze cu furnizorii lor asociați la nivel național, asigurând astfel un acces geografic mai larg atât pentru lucrători, cât și pentru grupurile vulnerabile.

Recomandările urmează.

Constatarea D – *limita de valabilitate a Ordinului*

Timpul și resursele investite în elaborarea Ordinului și implementarea proiectelor-pilot ar sugera că documentul respectiv ar trebui prelungit sub aspect „legal” pentru cel puțin trei ani și, eventual, cinci. Acest lucru ar oferi timpul necesar pentru recuperare post-COVID și ar permite cicluri suplimentare de RPL pentru a identifica mai bine orice deficiențe apărute până

acum și pentru a extinde modelul în contextul noilor cerințe de pe piața muncii și ale economiei. Pe măsură ce Europa și regiuni geografice extinse își revin în urma COVID 19, este probabil ca cererea locală de RPL în Republica Moldova să se schimbe și atunci când mobilitatea lucrătorilor va fi reluată.

Recomandarea urmează

Constatarea E – axarea inițială pe standardele ocupaționale în domeniul educației și formării profesionale (VET) existente

Experiențele internaționale în domeniul VNFIL/RPL indică faptul că axarea inițială pe calificările din domeniul educației și formării profesionale (VET) legate de standardele ocupaționale naționale poate duce la un model RPL care are cea mai largă acoperire în raport cu nevoile indivizilor și ale pieței muncii. De asemenea, are un potențial larg de a pilota sistemele de recrutare, evaluare și sprijin privind RPL în cadrul aranjamentelor existente și de a lucra imediat cu Serviciile de Angajare și angajatori într-o direcție bazată pe dovezi – așa cum a fost cazul în Republicii Moldova.

Recomandarea urmează

Cu toate acestea, în Republica Moldova, ca și în multe alte țări, este posibil ca ocupațiile solicitate în prezent de lucrători calificați să nu aibă standarde ocupaționale pe deplin agreeate în raport cu care să se organizeze VNFIL/RPL pentru lucrătorii cu experiență/„necalificați”. Este, de asemenea, cazul că lucrătorii cu experiență angajați în prezent ar putea să nu atingă standardul ocupațional complet doar prin evaluarea RPL și că vor fi necesare procese învățare suplimentare pentru a îndeplini aceste standarde. Acest lucru duce apoi la situația în care Centrele de excelență își depășesc misiunea de evaluare a RPL de sine stătător și în sfera de formare suplimentară a lucrătorilor existenți pentru a îndeplini standardele ocupaționale noi elaborate. Acest lucru necesită, la rândul său, o nouă abordare privind proiectarea programelor, a didacticii și a metodelor de evaluare în afara modelului „normal” de livrare și acreditare a programelor. Acest scenariu a apărut deja prin intermediul programului-pilot RPL. Și probabil că va fi mai semnificativ pe viitor, în special, pentru pregătirea în domeniul educație adulților.

Recomandarea urmează

Constatarea F – extinderea VNFIL/RPL dincolo de educația și formarea profesională (VET)

Definirea clară a parametrilor RPL în cadrul sistemului formal al VET la această etapă și excluzând învățământul general și cel superior, este importantă pentru claritate, încredere și acceptare de către toate părțile interesate până când este pe deplin integrat în sistem și operaționalizat. De asemenea, permite un bun management al așteptărilor și claritate cu privire la beneficiile procesului pentru indivizi, angajatori și piața forței de muncă, în general, la un anumit nivel de calificare. Cu toate acestea, Centrele de excelență din Republica Moldova au relații unice cu învățământul superior și căi de acces la calificările acestuia (ÎS). În mod invariabil, acest scenariu va necesita claritate în ceea ce privește calificările totale sau parțiale obținute prin RPL. Aceasta este o oportunitate excelentă de a elabora un sistem de căi pentru procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

Recomandarea urmează

1.6.2 Capitolul 2 al Ordinului

În timp ce capitolul 2 este relativ scurt, este unul esențial în ceea ce privește practica VNFIL/RPL în sine. A fost o decizie rezonabilă de a se elabora un Ghid RPL în vederea acordării unui sprijini privind capitolul dat, fiindcă este necesară consolidarea capacității în cadrul fiecărui centru pentru a atinge așteptările incluse în cadrul capitolului.

Ghidul analizat este prezentat mai jos.

1.6.3 Capitolul 3

Constatarea G – dependența de Centrele de validare (Centre de excelență)

Centrele de validare poartă, de fapt, responsabilitatea pentru RPL, inclusiv proiectul-pilot. Cerințele față de aceste structuri pentru schimbarea sistemelor și consolidarea capacității sunt considerabile.

Recomandările urmează

Nu este destul de clar cum sunt selectate „domeniile strategice” de către Minister pentru RPL, deși este logic ca Centrele de validare să fie recunoscute ca centre de excelență în domeniile ocupaționale specifice, cadre didactice, echipamente și capacitate generală. În cazul în care amploarea RPL se extinde, atunci capacitatea și resursele sustenabile ar trebui să fie urmate de alocații suplimentare de la bugetul de stat.

Recomandarea urmează

Dacă selectarea Centrelor de excelență [în calitate de centre de validare] este rațională ținând cont de obiective didactice, atunci amplasarea lor geografică poate limita accesul mai larg la RPL și, prin urmare, poate exclude mulți potențiali candidați. În astfel de cazuri, există necesitatea rezonabilă a unor colaborări cu alte Centre asociate acestora în scopuri de evaluare.

Recomandarea urmează

Este probabil ca Centrele să sintetizeze în mod adecvat funcțiile RPL și, prin urmare, să consilieze noile Centre cu privire la aspectele organizaționale și de administrare eficientă a RPL.

Recomandările urmează.

Secțiunea 1 despre Comisia de evaluare și certificare este foarte detaliată și specifică. Aceasta poate deveni normă în contextul Republicii Moldovei și este probabil să fie evaluată din punct de vedere al eficienței și eficacității la finalizarea procesului de pilotare.

Recomandarea urmează

De asemenea, secțiunea 2 este foarte detaliată și include mai multe sarcini. Din nou, o evaluare a proiectului-pilot va indica dacă și unde dintre aceste sarcini sunt adecvate sau nu. Cu toate acestea, este mai ușor să fie reduse punctele ce țin de responsabilitate în urma unei evaluări, decât să fie adăugate după ce s-a stabilit aspectul practic.

Recomandarea urmează

1.6.4 Capitolul 4

Constatările sub formă de comentarii și întrebări, elaborate în Partea 2 referitoare la practica VNFIL/RPL

- i. Este rezonabil ca RPL să fie corelată cu programele de formare existente care au standarde, niveluri, unități/module aprobate și, eventual, un sistem de credite, deoarece acestea sunt instrumente pentru evaluarea RPL.
- ii. Examinarea candidaților RPL împreună cu elevii este eficientă cu condiția ca respectivii candidații să fie în prealabil pregătiți în mod egal.
- iii. Consilierea și pregătirea candidaților sunt întemeiate și reprezintă modele de bune practici. Formarea consilierilor este esențială în acest caz.
- iv. Nu este clar dacă criteriile de evaluare pentru RPL sunt diferite de criteriile generale pentru standard. Aceasta este o provocare mult dezbătută în mediul educațional privind RPL, în general, în ceea ce privește transparența și echitatea. În mare parte, experții în domeniu oferă sfaturi și procesul didactic devin mai clar.
- v. Admiterea unor calificări parțiale pe mai multe niveluri este rezonabilă. Modul în care un candidat atinge calificarea totală – dacă este necesar – poate fi o provocare. Când și unde să se realizeze evaluarea – la cerere sau la date fixe pe parcursul anului de studii – este un aspect important cu referire la aspecte practice de logistică, la economii de scară și reducerea costurilor recurente.
- vi. Consilierea cu privire la formarea ulterioară pentru a se obține o calificare completă este rezonabilă, dar poate să nu fie întotdeauna realizabilă dacă predarea și evaluarea nu se reunesc sub aspect logistic într-un singură locație VET. Oferirea RPL individuale necesită mai multă planificare și coordonare, decât în cazul celei de grup sau de sector.
- vii. Articolul 60 este interesant, deoarece permite parteneriate în evaluarea RPL în anumite circumstanțe. Acest lucru ar putea fi extins foarte mult pe viitor, deoarece sunt incluse standarde ocupaționale și profesionale suplimentare și necesită modificări.
- viii. Articolul 71 este complex prin faptul că implică o diferențiere a modului în care rezultatele evaluării RPL sunt înregistrate într-un certificat oficial. Impactul acestei decizii ar fi interesant de evaluat! Este o chestiune mult dezbătută la nivel internațional.
- ix. Nu este clar dacă articolul 73 se potrivește cu articolul 71 în practică sau nu.

1.6.5. Capitolul 5 – politica legată de costuri: bugete și aspecte de echitate

Sprijinirea unei faze pilot cu finanțare de la stat și externă este o practică normală.

Estimarea costurilor și stabilirea taxelor într-un mod sustenabil după etapa de pilotare este o problemă dificilă în toate cazurile de RPL și exemplele variază foarte mult. Impunerea unor taxe poate exclude candidați merituoși. Cu toate acestea, RPL necesită resurse și urmează să se aloce un anumit buget.

Mai multe ministere ar putea contribui la abordarea nevoilor specifice de formare, perfecționare sau credențializare/validare în baza unui acord centrat pe nevoi care s-ar putea schimba rapid în timp.

Recomandarea urmează

Implicarea subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM și a centrelor afiliate biroului de migrație și azil este probabil necesară pentru a asigura o anumită echitate de șanse, pentru a răspunde nevoilor imediate și pentru a proteja persoanele. Din nou, nevoile s-ar putea schimba rapid pentru redresarea post-COVID, dezvoltarea economică sau apariția unor noi domenii specifice de angajare datorită reamplasării companiilor multinaționale. În acest sens, este esențial ca mai multe agenții să utilizeze o analiză de previziune comună a tendințelor de ocupare a forței de muncă atât în Republica Moldova, cât și în principalele țări de destinație. Este posibil ca Centrele de excelență să nu fie suficient de informate în această privință sau să nu răspundă suficient de rapid la noile cereri pentru VNFIL/RPL fără structuri transversale cu competență de a acționa, fără resurse pentru implementare și bugete pentru a ține ritmul.

Recomandările urmează

1.6.6. Relația cu EQF, Cadrul European al Calificărilor (CEC)

Conectarea practicii RPL atât cu CNC-ul Republicii Moldovei, cât și cu CEC – cel puțin în principiu – asigură un grad de compatibilitate și comparabilitate atât pentru candidații și angajatorii locali, cât și pentru cei mobili. Cum corelează acest lucru dincolo de intenția declarativă nu este destul de clar.

Recomandarea urmează

1.7 Evaluarea Ghidului Practic, Anexă la Ordinul Ministrului Educației, Culturii și Cercetării, nr. 1096 din 7 octombrie 2020

Deoarece Ghidul practic reflectă acțiunile de pregătire ale instrumentului de politică pentru Centrele de Validare de mai sus, este rezonabil să comentăm aceste aspecte, în general, în această evaluare de politici.

Iarăși, pentru început, autorii și grupul de lucru sunt de laudă pentru un document excelent, care este un model de bună practică echivalentă cu cele mai bune exemple internaționale. De asemenea, finanțatorii merită apreciere pentru susținerea elaborării Ghidului în vederea sprijinirii procesului de pilotare RPL.

Această parte a raportului de evaluare nu încearcă să comenteze fiecare aspect al Ghidului. Mai degrabă, va atrage atenția asupra punctelor relevante orientate către politici care au apărut în cadrul reuniunilor cu părțile interesate și asupra punctelor din text care pot necesita consolidarea capacităților și sprijin suplimentar.

1.7.1 Partea 1 recomandă în mod judicios că fiecare Centru să își estimeze capacitatea de a desfășura RPL, să înregistreze cu acuratețe resursele consumate și să informeze cu exactitate întregul personal cu privire la detaliile minuțioase ale Ghidului și implicațiile pentru domeniile lor de activitate. Acești primi pași diferă de majoritatea practicilor instituționale în care un

anumit departament din cadrul instituției are sarcina de elaborare și implementare RPL, plasând procesul cumva separat de practicile „curente” de predare și evaluare. Informarea și consultarea întregului personal probabil va include RPL într-un mod mai organic în operațiunile de zi cu zi ale instituției și va câștiga mai mult sprijin și încredere în rândul colegilor.

1.7.2 Cartografierea capacității interne cu sarcini specifice RPL (1.2) este un exercițiu esențial atât pentru alocarea inițială a bugetelor, cât și pentru estimarea costurilor de durabilitate în vederea furnizării serviciilor RPL la o scară mai largă pe viitor.

1.7.3 Conlucrarea cu eventualele locuri de muncă și angajatorii pentru estimarea capacității de a desfășura evaluările practice este rezonabil în ceea ce privește stabilirea costurilor echipamentelor etc. (1.3 și 1.4) De asemenea, ajută la acceptarea procesului de către angajatori și lucrători care pot participa la proces în timp real.

1.7.4 Estimarea viitoarelor nevoi de competențe și calificări pe termen mediu și lung este o sarcină dificilă pentru Centre fără sprijinul larg al serviciilor guvernamentale și al factorilor de decizie politică.

1.7.5 Este posibil ca Centrele să cunoască contextul imediat și să planifice în consecință. Cu toate acestea, a aștepta ca Centrele să acționeze ca analiști competenți ai pieței muncii nu este tocmai rațional în ceea ce privește dezvoltarea politicilor (1.5).

Recomandarea urmează

1.7.6 Problema bugetelor și a costurilor de personal este abordată în ETAPA 3. Cu toate acestea, Centrele ar putea considera că această chestiune nu este pe deplin formulată sau suficient de pregnantă în raport cu riscurile implicate. Acest lucru poate necesita mai multă atenție la nivel național, la nivel de minister sau la nivel două sau mai multe ministere.

Recomandarea urmează

1.7.7 ETAPA 4 legată de curricula este o etapă ce constituie o provocare pentru personalul didactic și de evaluare și va genera în mod invariabil opinii foarte împărțite și dezbateri didactice. Este probabil să fie necesară o formare suplimentară/consolidare a capacităților în acest sens: întrebările care apar sunt – Cine ar trebui să gestioneze această problemă? Cine este competent să instruiască personalul?

Opiniile sunt împărțite în ceea ce privește dacă o astfel de competență ar trebui formată la nivel local și formată o echipă de formatori-model (“Master Trainers” în Engl.), sau dacă o astfel de pregătire ar trebui să fie legată de modele practice utilizate în alte țări. Există argumente bune în susținerea ambelor opțiuni, desigur, ținând cont de principiul subordonării în luarea de decizii la nivel local în Republica Moldova și la nivelul Centrelor de excelență.

Recomandarea urmează

1.7.8 ETAPA 8 se ocupă de informarea și conștientizarea din partea utilizatorilor indicați ai RPL. Iarăși, aici este necesară cooperarea interministerială. În plus, trebuie să se acorde

atenție celor mai vulnerabile categorii de cetățeni care ar putea să nu folosească scrierea sau limba de stat sau care ar putea să nu aibă acces la media electronică. În acest sens, ar putea exista nevoia pentru activități de promovare directă (Engl.: Outreach) în zonele îndepărtate din punct de vedere geografic, care sunt la distanță de principalele orașe, respectiv de Centrele care oferă RPL. În acest sens, ar putea exista nevoia pentru ca informațiile despre RPL și consolidarea capacității de a se angaja în acest proces, să fie furnizate la nivel local în spații comunitare în care familiile locale primesc în mod normal sprijin social și economic. În astfel de cazuri, RPL poate să nu fie întotdeauna legată inițial de obținerea calificărilor: mai degrabă ar putea să se refere la etapa inițială de identificare a abilităților și cunoștințelor dobândite într-un mod general pentru viața locală durabilă, pentru migrație sau pentru reintegrarea în viața locală și activitatea economică. Această paradigmă a RPL este probabil un hibrid de educație comunitară, sprijin pentru familie, întreprinderi, cetățenia activă și obținerea de calificări.

Recomandările urmează

1.7.9 Partea 5 tratează în detaliu rolurile și responsabilitățile personalului Centrului de validare, care sunt semnificative, extinse și complexe.

O evaluare a proiectului-pilot în acest sens va fi necesară pentru a estima capacitatea Centrelor de a continua să-și exercite rolurile și responsabilitățile fără alocarea suplimentară de personal sau a unor bugete suplimentare după etapa de pilotare. Nu au fost formulate anumite angajamente din partea ministerului în timpul întâlnirii noastre cu reprezentanții acestuia în decembrie 2021 și nici nu putea fi așteptat un astfel de angajament fără o evaluare și un acord mai amplu privind mai multe funcții. Dar aceasta este o chestiune urgentă pentru a evita o pauză în traiectoria de elaborare a VNFIL/RPL începând cu 2020.

Recomandările urmează

În rest Ghidului practic subliniază numeroasele procese implicate în aspectul practic al RPL. Întrucât acest element constituie obiectul Părții 2 a acestui raport de evaluare, nu este acoperit în această evaluare a aspectelor de politici.

1.8 Evaluarea Codului Educației Nr. 152/2014

Întrucât Regulamentul de validare a învățării non-formale și informale a fost elaborat „în conformitate cu articolul 123 alin.10 din Codul Educației”, se poate presupune că reglementarea este corectă din punct de vedere procedural.

În scopul acestei revizuirii de politici, se vor lua în considerare numai aspectele Codului Educației care ar putea fi valorificate în continuare pentru a include practici RPL mai extinse, fără a fi nevoie de o legislație suplimentară de abilitare.

Extrasele de mai jos sunt în ordinea paginilor așa cum au apărut în Cod (tradus în engleză).

Extrasele încep cu definiții care ar putea fi interpretate ca fiind un suport pentru furnizarea mai largă a serviciilor de RPL. Comentariile analitice probabil nu sunt necesare pentru toate

extrasele pentru o înțelegere de către organizații sau consorții interesate privind modelele de educație incluzivă a adulților.

Extras din Codul Educației	Comentariu legat de politică
<i>Act de studii echivalent</i> – act de studii eliberat pentru trasee educaționale similare din țară sau de peste hotare;	Esențial pentru recunoașterea învățării anterioare certificate.
<i>Alternative educaționale</i> – instituții de învățământ sau programe de studii și de formare profesională diferite de cele tradiționale, dar care corespund standardelor educaționale de stat;	Util pentru activități de informare.
<i>Centru educațional comunitar</i> – instituție cu destinație educațională, multifuncțională;	Util pentru consolidarea capacităților și acces ușor pentru grupurile vulnerabile.
<i>Consortiu</i> – asociație de instituții de învățământ și organizații, care desfășoară activități educaționale, de cercetare, dezvoltare, inovare, creație artistică în baza unui acord de parteneriat încheiat conform legislației în vigoare;	Un mecanism util pentru a pune în comun resursele și pentru a oferi o gamă largă de servicii RPL.
<i>Educație incluzivă</i> – proces educațional care răspunde diversității copiilor și cerințelor individuale de dezvoltare și oferă oportunități și șanse egale de a beneficia de drepturile fundamentale ale omului la dezvoltare și educație de calitate în medii comune de învățare	Un principiu-cheie pentru sensibilizare.
<i>Educație nonformală</i> – ansamblul acțiunilor instructive proiectate și realizate într-un cadru instituționalizat extra-școlar, constituit ca o punte între cunoștințele asimilate la lecții și cunoștințele acumulate în contextul educației informale;	Este posibil ca această definiție să depășească termenul „extra-școlar”, deoarece implică faptul că educația nonformală se referă la copii și tineri, fără a include adulții.
<i>Educație informală</i> – ansamblul influențelor instructive și pedagogice exercitate spontan și continuu asupra individului în familie, în localitate, în cartier, în stradă, în (micro)grupuri sociale, în mediul social (cultural, profesional, economic, religios etc.), în comunitate (națională, zonală, teritorială, locală) și prin mass-media (presa scrisă, radio, televiziune etc.);	Permite o varietate de modele de promovare directă și informare (outreach).

<p><i>Formare continuă a adulților</i> – componentă a învățării pe tot parcursul vieții, care asigură accesul continuu la știință, informație, cultură, în vederea adaptării flexibile a individului la noile realități socioeconomice în permanentă schimbare și în scopul dezvoltării competențelor necesare pentru activitatea profesională și socială;</p>	<p>Mecanism util privind cursul de elaborare al RPL.</p>
<p><i>Instituții de învățământ alternative</i> – instituții de învățământ altele decât cele care constituie structura funcțională obligatorie a sistemului de învățământ. Acestea oferă, de regulă, programe sau servicii educaționale alternative;</p>	<p>Model și termen util dacă sunt extinse pentru a include în mod explicit activitățile educaționale de implicare a adulților.</p>
<p><i>Învățământ dual</i> – învățământ în cadrul căruia instruirea teoretică se realizează în instituția de învățământ, iar cea practică – la întreprindere.</p>	
<p><i>Pachet standard de servicii educaționale</i> – sistem de oferte și programe educaționale, orientate spre atingerea unor finalități concrete și dobândirea unui volum de cunoștințe, formarea unor competențe conforme cu standardele educaționale;</p>	
<p><i>Plan educațional individualizat</i> – instrument de organizare și realizare coordonată a procesului educațional pentru beneficiarii cu cerințe educaționale speciale;</p>	<p>Folosit frecvent în cadrul RPL.</p>
<p>Parteneriat în sistemul de învățământ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dialogul social și parteneriatele dintre instituțiile de învățământ din domeniul cercetării, sindicate, întreprinderi, societatea civilă și mass-media sunt încurajate în sistemul educațional, în conformitate cu legislația în vigoare. 2. Ministerul Educației elaborează și aplică strategiile naționale de dezvoltare a sistemului de învățământ, consultând autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și partenerii sociali. 	<p>Metodă posibilă de alocare a resurselor și a costurilor.</p>
<p><i>Acces la educație</i> Cetățenii Republicii Moldova au drepturi egale la educație și la formare profesională inițială și continuă prin sistemul național de învățământ, conform prezentului Cod.</p>	
<p>Statul poate garanta formarea și dezvoltarea abilităților eficiente de comunicare în limba română, în limbile minorităților naționale, după caz, și în cel puțin două limbi de circulație internațională.</p>	<p>Este important ca limbile duble să fie acceptate oficial pentru adulți și utilizate pentru campaniile de conștientizare RPL și pentru sensibilizare.</p>

Statul va promova și susține învățarea pe tot parcursul vieții.	
La inițiativa autorităților administrației publice locale, autorităților administrației publice centrale și instituțiilor publice și cu avizul Ministerului Educației, în funcție de nevoile locale, structurile de învățământ fără personalitate juridică – acestea fiind subordonate aceluiași executant de buget, conform legii.	
Învățarea pe tot parcursul vieții se va desfășura în contexte educaționale formale, non-formale și informale.	
Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației non-formale reprezintă învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiectiv de învățare, care nu urmează în mod explicit curriculum-ul.	
Învățarea pe tot parcursul vieții în context informal reprezintă rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber, și nu este organizată sau structurată din obiective de învățare, durată sau punct de vedere susținut.	Util pentru elaborarea RPL.
Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contextele educației non-formale și informale se poate realiza de către structurile abilitate în baza unui regulament aprobat de Ministerul Educației.	
Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul învățării non-formale se poate desfășura în următoarele instituții sau organizații: ... instituții extrașcolare, ... întreprinderi, instituții culturale, organizații profesionale, culturale și sindicale, organizații neguvernamentale, alte organizații.	Permite mai multe locuri de promovare directă și informare (outreach).
Învățarea pe tot parcursul vieții în context informal se realizează prin activități organizate în familie, la locul de muncă, în comunitate, în cadrul rețelelor sociale, activități de voluntariat, activități sportive, culturale sau de altă natură de același tip și pot duce la construirea de competențe și aptitudini.	Permite mai multe locuri pentru comunicare.
Statul va garanta accesul și va sprijini, inclusiv financiar, învățarea pe tot parcursul vieții.	La nivel de aspirații.
Finanțarea învățării pe tot parcursul vieții se realizează din surse publice și/sau private, pe bază de parteneriat public-privat, prin finanțare și cofinanțare de către angajatori, organizații neguvernamentale, fonduri nerambursabile din programe internaționale și prin contribuții ale beneficiarilor.	Merită a fi luat în considerare pentru modelele durabile de RPL.
Centrele de consiliere și orientare în carieră pot fi înființate de autoritățile administrației publice locale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituții de învățământ, organizații neguvernamentale și alți furnizori privați.	Instruirea va fi necesară pentru RPL.

1.9 Evaluarea „Educația 2030” relevantă pentru RPL și asigurarea serviciilor de educație a adulților

Acest proiect de document este solid și incitant. Ca cititor extern, pare remarcabil de sincer ca stil și tonalitate. Utilitatea sa în ceea ce privește acest raport de evaluare a politicilor este că prezintă atât **aspirațiile** pentru educație, cât și **riscurile** inerente peisajului actual după doi ani de pandemie, la care se adăugă inerția economică și complicată a unei țări aflate în tranziție.

Ceea ce urmează sunt extrase din document în consecutivitatea paginilor așa cum au apărut. Extrasele sunt selectate pentru a argumenta nevoia de flexibilitate în ceea ce privește furnizarea serviciilor de educație și sprijin a adulților în contextul menționat. Nu se presupune și nici nu se intenționează vreo judecată de valoare cu privire la vreun aspect din document. Evidențierea este doar pentru punctarea unor anumite momente.

Primul extras indică percepția asupra necesității unui sistem de educație receptiv și dinamic, care ar fi foarte conștient de contextul specific al Republicii Moldova.

Extras din „Educația 2030”	Implicațiile politicii RPL
Necesitatea de a elabora un sistem de educație rezistent la șocurile sociale, demografice, economice, ecologice și pandemice prin construirea de abilități individuale care îi ajută pe oameni să le facă față în cadrul educației formale, nonformale și informale.	Acest lucru evidențiază conștientizarea că politica educațională din Republica Moldova trebuie să răspundă la contextele în schimbare rapidă și că este posibil ca indivizii să aibă nevoie de recalificare și perfecționare continuă.
Sistemul de învățământ se confruntă cu următoarele probleme: tergiversarea soluționării problemelor de responsabilizare a societății față de educație, de implicare a comunității în educație, de scădere a serviciilor sociale pentru grupuri dezavantajate, dar și a eradicării/ diminuării corupției și promovarea educației anticorupție subminează statutul prioritar declarat al educației în societate, din diverse unghiuri.	Acest extras este foarte îngrijorător dacă concluziile se bazează pe dovezi. Ar ridica întrebări cu privire la posibilitatea ca RPL să devină o problemă de politică prioritară, despre încrederea publicului în aceasta și despre probabilitatea ca bugetele să fie alocate efectiv pentru aceasta.
Sistemul (subsistemul) educației nonformale nu răspunde, în cea mai mare parte, nevoilor și opțiunilor elevilor, tinerilor și adulților.	Nu este ceva neobișnuit ca un stat să se concentreze asupra sistemului de educație formală, mai ales dacă resursele sunt limitate. Modul în care este definit un „sector nonformal”, desigur, variază de la o țară la alta și astfel de definiții determină politica.
Cadrul de reglementare al Republicii Moldova nu reglementează suficient de clar conceptul, structura și organizarea educației nonformale a adulților	Această declarație indică în mod clar că există lacune în definirea legală a ceea ce reprezintă „educația nonformală a adulților”. Dacă acesta este cazul, este puțin probabil ca VNFIL/RPL să fie

	consolidat în politica în afara formării profesionale (VET) în viitorul apropiat.
Nivel scăzut de finanțare pentru sistemul de educație a adulților.	Ca și în ceea ce privește precedentul extras, este puțin probabil ca adulții să aibă prioritate în obținere de finanțare în afara sistemului de formare profesională (VET). Acest lucru face ca promovarea directă (outreach), educația comunitară și elaborarea RPL să fie mai dificil de realizat.
<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiența datelor statistice comparative privind educația profesională și generală a adulților creează un impediment în definirea strategiilor de dezvoltare a sistemului de învățământ (nonformal). • Nivelul scăzut de cercetare în domeniul educației nonformale a adulților. <p>Instituirea unui „Centrul de monitorizare a educației adulților” – care va furniza date statistice și cercetare științifică în domeniu.</p>	Cele trei extrase sugerează că trebuie colectate mai multe date cantitative despre educația adulților, astfel încât RPL să se extindă dincolo de modelul credențialist elaborat pentru proiectul-pilot.
Dezvoltarea educației informale a tinerilor și adulților ca factor care are o influență puternică asupra dezvoltării personalității umane prin formarea și dezvoltarea abilităților de orientare în spațiul informațional actual al cursanților prin utilizarea specifică a surselor de educație informală: mass-media, biserică, asociații profesionale, interese etc.	Acest extras arată o înțelegere a politicii orientate spre necesitățile de extindere a modelelor de elaborare RPL și/sau consolidarea capacității pre-RPL, prin mai multe organizații și rețele locale. Acesta ar reprezenta un pas „incipient” în RPL la nivel local și ar putea fi un mijloc de informare și implicare a grupurilor defavorizate, a grupurilor care se află geografic la distanțe de orașe și a grupurilor alolingve și a celor care utilizează sisteme de comunicare tradiționale.
<p> Direcții prioritare de acțiuni: Acțiunile privind realizarea acestui obiectiv strategic sunt generate de următorii factori: importanța educației non-formale ca factor complementar educației formale, precum și mijloc de asigurare a învățării pe tot parcursul vieții; nivelul scăzut de funcționalitate al sistemului de învățământ nonformal din Republica Moldova.</p>	<p>„Educația 2030” oferă un posibil cadru de dezvoltare a unui sistem de educație pentru adulți în Moldova, care ar permite dezvoltarea în continuare a RPL.</p> <p>Acest aspect nu pare să excludă cooperare cu sisteme existente de învățământ formal, inclusiv Centrele VET, Centrele de Excelență etc., așa cum s-a procedat în cadrul proiectului-pilot RPL. Mai curând se sugerează mai multe sinergii între sisteme, structuri și alocare bugetară.</p>

<p>Prin urmare, ansamblul de acțiuni va consta în:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea sistemului de învățare și educație a adulților prin delimitarea de spații, prin diversificarea formelor și serviciilor de formare profesională și neprofesională continuă pentru adulți, prin sporirea eficienței instituțiilor/centrelor de formare profesională și personală a adulților. • Extinderea și consolidarea procesului de validare a competențelor profesionale dobândite de către adulți în contexte nonformale și informale în vederea asigurării integrității acestora pe piața muncii și reintegrării migrantilor moldoveni în viața social-economică a țării. • Reconceptualizarea și dezvoltarea finanțării sistemului educațional și a educației formale și informale pentru adulți. • Elaborarea cadrului conceptual și de reglementare al diferitelor forme de învățare și educație pentru adulți. 	
<p>Consecințe și riscuri Nerezolvarea problemelor educației nonformale a adulților va avea ca rezultat un acces mai scăzut și o motivare redusă a adulților pentru formare profesională și generală continuă; scăderea profesionalismului, precum și a culturii generale a unui grup mare de adulți; scăderea calității și a performanței în diferite zone ale societății; disfuncționalitatea sistemului de educație nonformală a adulților.</p>	<p>Această evaluare a riscurilor se explică de la sine și nu necesită comentarii suplimentare aici.</p>

<p>VALOARE – Accesibilitate Principiul echității și accesibilității este fundamental în politici educaționale, deoarece toți educabilii trebuie să aibă șanse egale de a obține o educație de calitate indiferent de mediu: urban-rural, femeie-bărbat, bunăstare a familiei, grupuri-țintă de educabili etc.</p> <p>VALOARE – Adaptabilitate Sistemul educațional va fi receptiv schimbărilor interne și externe, tendințelor de dezvoltare a educației la nivel internațional și național.</p> <p>VALOARE – Flexibilitate Un sistem de învățământ flexibil va răspunde prompt nevoilor și opțiunilor celor implicați în proces: elevi, studenți, manageri, supervizori educaționali, consilieri educaționali, psihologi școlari, dar și comunitate. Totodată, această valoare presupune: flexibilitatea curriculum-ului educațional, flexibilitatea căilor de formare profesională inițială și continuă, flexibilitatea de a promova schimbări etc.</p>	<p>Principiile și Valorile recomandate aici se aplică în mod egal condițiilor și mediului necesare unui sistem RPL la nivel național.</p>
<p>4.7. OBIECTIV STRATEGIC 7. ÎNVĂȚAREA PE TOT PARCURSUL VIAȚII – CALITATEA ÎNVĂȚĂRII ȘI EDUCAȚIA ADULȚILOR</p> <p>Asigurarea oportunităților de învățare pentru toți cetățenii pe parcursul vieții și în toate situațiile de viață, astfel încât cel puțin 47% dintre adulți să participe la activități de formare nonformală.</p> <p>Crearea unui sistem funcțional de educație non-formală pentru tineri și adulți până în 2030.</p>	<p>Toate aspectele acestui obiectiv sunt semnificative.</p> <p>Cu toate acestea, extrasul final recomandă în mod explicit un sistem de RPL accesibil tuturor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extinderea numărului de centre de recunoaștere, validare și certificare pentru competențele dobândite în contexte nonformale și informale, acoperind 100% din nevoile în acest sens. <p>Provocarea în legătură cu „Educația 2030” va fi redactarea unui document cât se poate de ambițios și bazat pe principii pentru a facilita decizii operaționale în domeniul de politici.</p>

Rezultatele așteptate în urma realizării OBIECTIVULUI STRATEGIC 7 :

- Sistemul de educație nonformală a tinerilor și adulților va fi dezvoltat astfel încât, până în 2030:
 - (1) numărul furnizorilor de servicii de educație a adulților să crească cu 20%;
 - (2) numărul de programe de formare continuă, de programe de învățare pentru tineri și adulți să crească cu 10% anual;
 - (3) vor fi asigurate în proporție de 100% condițiile de pregătire și recalificare profesională în diverse domenii, în primul rând, în domeniul educațional;
 - (4) numărul adulților angajați în activități de educație nonformală va crește cu 10% anual;
 - (5) eficiența și calitatea formării profesionale continue pentru profesori, manageri, alte categorii de personal educațional, desfășurată în mod formal și non-formal (sporirea rezultatelor învățării educabililor, creșterea motivației pentru învățare etc.).
- **Extinderea numărului de centre de recunoaștere, validare și certificare a competențelor dobândite în contexte nonformale și informale, acoperind 100% din nevoile în acest sens.**

1.10 Analiza SWOT a constatărilor legate de RPL în Republica Moldova

Este probabil ca o evaluare oficială a proiectelor-pilot RPL și a documentelor asociate analizate mai sus să fie efectuată de către minister și finanțatori la o dată ulterioară în 2022. Instrumentele de politică și Ghidul practic pentru operaționalizarea RPL în VET vor fi probabil revizuite în baza acelei evaluări și îmbunătățite ulterior.

Ceea ce ar putea fi util în această etapă de analiză a politicii din prezentul raport este sinteza constatărilor în vederea formulării unor recomandări de politică „practică și operabilă” pentru a contribui la dezvoltarea pe viitor a furnizării de RPL sustenabilă în Republica Moldova.

O analiză SWOT a politicilor actuale este oferită mai jos ca punct de plecare pentru discutarea situației din decembrie 2021, când pandemia de COVID-19 este încă o amenințare semnificativă.

Nici o judecată de valoare nu este intenționată sau implicită. Exercițiile sunt doar în scop analitic.

<p>PUNCTE FORTE</p> <p>Codul Educației. Experiența anterioară a RPL. Sprijinul donatorilor pentru proiectul- pilot. Suport de consultanță de specialitate. Grup de lucru competent. Ghid practic excelent. Sprijin interministerial. Angajatori din sectoare relevante care susțin RPL. Exemple RPL atât bazate pe cerere, cât și pe ofertă în proiectul-pilot. Personal didactic competent, deschis. Nevoia evidentă a muncitorilor mobili și a lucrătorilor care se întorc în țară. Documente viziune, cum ar fi „Educația 2030”, care stabilește o posibilă foaie de parcurs pe termen lung.</p>	<p>PUNCTE SLABE</p> <p>Ordinul ministerial este limitat în timp. Nicio fază post-pilotare definită. Lipsa datelor exacte privind nevoile de forță de muncă. Finanțare incertă post-pilotare. Lipsa dovezilor de rentabilitate a investiției. Recrutori informali a muncitorilor mobili, care acordă mai puțină atenție calificării sau cererii stricte. Economia gri încă atractivă. Nici o valoare certă pentru candidatul de succes în ceea ce privește creșterea salariului sau siguranța angajării. Procesul de creștere nivelului de conștientizare este dificil. Cei mai mulți din categoria defavorizați sunt excluși. Adulții nu sunt întotdeauna vizibili în legislația educațională. Educație nonformală pentru adulți nu e suficient de dezvoltată. Cerere excesivă pentru centrele de excelență/centrele de validare.</p>
<p>OPORTUNITĂȚI</p> <p>Formarea de formatori-model (Master Trainerilor) în Centre. Legături mai strânse ale centrelor de validare cu serviciile locale de ocupare a forței de muncă la nivel național. Legături mai strânse cu angajatorii din economia formală.</p>	<p>AMENINȚĂRI</p> <p>Continuarea pandemiei. Lipsa de îmbunătățire a pieței muncii. Muncitorii migranți obligați să se întoarcă. Derapajele prioritare în discursurile naționale. Niciun buget național alocat cu prioritate. Costuri prea mari.</p>

Beneficii vizibile pentru lucrători. Centre de educație comunitară la nivel local. Mai multă implicare a administrației locale. Mai multă apropiere de zone îndepărtate (limitrofe). Consortii de diferite organizații.	Redirecționarea finanțării. Scăderea încrederii în sistem.
---	---

1.11 Recomandări legate de politica VNFIL/RPL

Deși documentația pregătită pentru procesul de pilotare RPL este adecvată pentru contextul specific al programului-pilot, ele nu indică suficient modul în care RPL ar putea fi extins în cadrul paradigmei de învățare pe tot parcursul vieții și educație nonformală a adulților conținute în Codul educației și Strategia „Educația 2030”. Nici nu se poate aștepta ca un proiect-pilot să abordeze cerințele multiple ale tuturor cetățenilor Republicii Moldova pentru validarea competențelor și, în special, cerințele celor mai vulnerabili. Ceea ce reiese atunci, sunt așteptările de la un model de RPL care este în esență un **proces de acreditare**, în contrast cu un model de RPL care are o **intenție de dezvoltare** la nivel individual, care se are în vedere în „Educația 2030”. Aceasta este o zonă normală de tensiune în timp ce un stat se luptă să dezvolte și să operaționalizeze un model național RPL. Trebuiau luate decizii strategice. Dacă validarea competențelor pentru muncitorii migranți și care revin este principala prioritate, atunci modelul elaborat pentru programul de pilotare este adecvat pentru viitorul apropiat. Dacă se pune accentul pe validarea competențelor legate de muncă pentru a obține un certificat național legat de un standard ocupațional sau un certificat parțial, modelul este de asemenea eficient.

Dacă, totuși, o prioritate este includerea grupurilor deja defavorizate în societatea modernă din Republica Moldova, atunci modelul RPL ar fi mai extins și mai incluziv, așa cum se prevede în „Educația 2030”.

Selectarea nivelului VET și a standardelor sale ocupaționale ca punct de plecare pentru RPL la nivel național este, fără îndoială, rezonabilă pentru Republica Moldova în acest moment, iar recomandările de mai jos nu au intenția de a fi judecați de valoare.

Un model mai incluziv care încorporează educația nonformală a adulților ar putea apărea în viitorul apropiat.

1.11.1 Recomandări privind Regulamentul privind validarea învățării nonformale și informale

După cum sa spus anterior, acest document este bine scris, cu atenția cuvenită Codului Educației și bunelor practici în RPL atât la nivel local, cât și internațional.

Se recomandă ca **perioada de aplicare a Ordinului/Regulamentului temporar actual să fie prelungită pentru cel puțin trei ani** și, eventual, cinci ani, pentru a permite cicluri suplimentare de implementare dincolo de faza pilot.

Se recomandă ca pregătirea pentru **RPL să continue și să fie încadrată pe deplin** în sistemele de învățământ și să nu devină un proces separat în sine.

1.11.2 Recomandări privind Ghidul practic

Iarăși, acest document este scris în mod logic cu atenția cuvenită la Regulamentul de mai sus.

Se recomandă ca o **evaluare detaliată** să fie efectuată după etapa de pilotare și ca **experiențele părților interesate din** proiectul-pilot să fie luate în considerare pentru a informa orice modificări aduse Ghidului.

1.11.3 Recomandare pentru consolidarea capacității pentru RPL după etapa de pilotare

Din întâlnirile cu părțile interesate a reieșit clar că tipurile specifice de consolidare a capacităților și de formare a aspectelor didactice, de evaluare și operaționale ale RPL sunt necesare pentru a deveni un element mai larg de educație și formare.

În timp ce Ghidul practic este detaliat cu privire la implementare, nu „antrenează” suficient personalul didactic cu privire la proiectarea curriculumului, predarea și variațiile de evaluare necesare pentru o paradigmă RPL. În orice caz, Colegiul Pedagogic probabil ar fi esențial pentru un model adecvat și sustenabil.

Cum se va organiza cel mai bine formarea ar putea include următoarele:

- i. Webinarii cu experți în domeniul didacticii aferente RPL.
- ii. Participarea la module de formare online.
- iii. Ateliere cu experți internaționali în domenii didactice adecvate.
- iv. **Formarea de formatori-model (Master Trainers) în Centre de excelență** care ar oferi cursuri de formare la colegiile din domeniul VET asociate și în alte locații adecvate.
- v. Formarea consilierilor de carieră pentru adulți în aspecte de RPL.
- vi. Instruire pentru maiștri în învățare la locul de muncă și personalul din domeniul managementului resurselor umane cu privire la cel mai potrivit mod de a include RPL în modelul lor de formare.
- vii. Informații online și secvențe video de formare de diferite niveluri pentru personalul didactic, personalul serviciului de ocupare a forței de muncă, site-uri de angajare etc.
- viii. Videoclipuri online pentru potențiali candidați și pentru lucrătorii migranți pe mai multe site-uri.
- ix. Modele de evaluare pentru standarde ocupaționale specifice
- x. Metodă simplă de înregistrare a rezultatelor RPL pentru cursanții individuali și pentru furnizori.
- xi. Metodă eficientă de monitorizare a calității și evaluare a practicilor RPL la nivel de centru.

1.11.4. Recomandări pentru concentrarea pe RPL pentru adulții vulnerabili prin intermediul promovării directe (Outreach)

Este clar că RPL se centrează pe două orașe cu cel mai mare potențial pentru candidați.

Această situație, desigur, este de natură să neglijeze cei mai defavorizații indivizi, familii și comunități.

Dacă RPL este considerat un element-cheie al unei paradigme de învățare pe tot parcursul vieții și educație a adulților, atunci va fi esențial să se utilizeze cât mai bine legile și structurile existente pentru a oferi servicii celor mai vulnerabili. Codul Educației și „Educația 2030” permit/recomandă aranjamente „alternative” de educație a adulților la nivel local, implicând școli, primării, ONG-uri, instituții de sport etc. pentru a implica adulții în activități educaționale, care ar putea include RPL. Parteneriatele și consorțiile sunt permise în astfel de scopuri, cu condiția ca activitățile să se desfășoare în conformitate cu legile existente.

1.11.5 Recomandări privind sprijinul financiar

Este probabil ca bugetele de stat să acorde prioritate celor mai stringente nevoi ale cetățenilor în orice moment, inclusiv în perioada COVID-19. A decide care sectoare ale populației sunt cei mai „demni” beneficiari de sprijin pentru RPL este o decizie locală, ținând cont de implicarea centrală a Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă și consiliere cu privire la vulnerabilitatea lucrătorilor migranți și a celor care se întorc.

Cu toate acestea, Centrele de validare necesită un anumit nivel de sprijin financiar sustenabil pentru a continua serviciile RPL după faza de pilotare.

Se recomandă ca finanțarea centrală interministerială și alte surse să fie alocate în perioada post-pilotare **pentru cel puțin trei ani** în vederea integrării VNFIL/RPL și a consolidării suficiente a capacităților pentru a o susține.

Dr. Anne Murphy, *februarie 2022*

ANEXA A :

*Programul întrevederilor în cadrul vizitei de documentare
6-10 decembrie 2021.*

Luni, 6 decembrie 2021

Vizită la Centrul de Excelență în Construcții. Întâlnire cu:

- **Pelivan Valeriu** - director Centrul de Excelență în Construcții, președintele Centrului de validare
- **Coceaș Sergiu**, șef departament Formare continuă (secretarul Centrului de validare)
- **Grosu Veaceslav**, vice director pentru Formare practică (președintele Comisiei de evaluare)
- **Zestrea Lilia**, șef departament (președinte al Comisiei de evaluare)
- **Dragan Andrei**, prof de specialitate (președinte al Comisiei de evaluare)

Marti, 7 decembrie 2021

Întâlnire cu reprezentanții Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (AEN) = ANOFM:

- **Raisa Dogaru**, director ANOFM
- **Valentina Lungu**, director adjunct al ANOFM
- **Cristina Arapan**, șeful departamentului de implementare a politicii de ocupare a forței de muncă
- **Tatiana Cristafovici**, direcția de implementare a politicii de ocupare a forței de muncă

Întâlnire la Bălți în cadrul Centrului de Excelență pentru Servicii de Prelucrare a Alimentelor

- **Lilia Mahu**, Director adjunct Formare și producție;
- **Dina Mocan**, șef departament Practică;
- **Ludmila Țurcanu**, profesor de discipline de specialitate;
- **Corina Cebanu**, Profesor de discipline de specialitate

Miercuri, 8 decembrie 2021

Vizită la CE în cadrul Colegiului „Alexei Mateevici”, Chișinău

- **Victoria BERCU**, director
- **Elena BOAGHE**, director adjunct responsabil de asigurarea calității

Joi, 9 decembrie 2021

Întâlnire online cu reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării:

- **Galina Rusu**, secretar de stat
- **Marcelina Baleca**, șef serviciu Învățare pe tot parcursul vieții
- **Anatol Gremalschi**, expert în educație

Analiza practicii VNFIL/RPL în Republica Moldova

Mikaela KETS – expert internațional în domeniul educației, formării și validării

Acest raport de evaluare este structurat după cum urmează:

1. Informații generale
2. Contextul proiectului
3. Abordarea metodologică a procesului de evaluare
4. Concluzii și recomandări

1. Informații generale

Înainte de începerea misiunii mele în Republica Moldova, la sugestia DVV International, am fost invitată să particip la evenimentul online desfășurat pe 2 decembrie 2021 intitulat „Certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte de învățare nonformale și informale: oportunități pentru angajați și angajatori”, organizat în cadrul proiectului „Migrație și dezvoltare locală” (MIDL) implementat de PNUD și OIM, cu sprijinul financiar al Guvernului Elvețian. Este tocmai evenimentul din cadrul proiectului-pilot al RPL, implementat în Republica Moldova în perioada 2020-2021. La acest eveniment au participat peste 150 de participanți, reprezentând atât sectorul public, cât și cel privat, mai exact toți factorii de decizie și principalele părți interesate implicate în etapa pilot a proiectului privind validarea rezultatelor învățării. PNUD și OIM au prezentat contextul proiectului și au evidențiat că aproape un sfert din populația Republicii Moldovei locuiește în prezent în străinătate, fie în mod temporar, fie pe termen lung, cu intenția de a se întoarce în Republica Moldova sau de a rămâne în țările-gazdă respective.

Scopul evenimentului a fost de a crește gradul de conștientizare cu privire la acțiunile RPL întreprinse în Republica Moldova și de promovare a bunelor practici în domeniul certificării competențelor profesionale dobândite în contexte de învățare nonformală și informală, precum și de consolidare a eforturilor tuturor părților interesate implicate în crearea de noi oportunități pentru cetățenii care doresc să li se valideze rezultatele învățării, indiferent dacă au fost dobândite la locul de muncă, în Republica Moldova sau în străinătate. În cadrul proiectului pilot, începând cu 2 decembrie 2021, 263 de candidați au trecut prin întregul proces RPL (așa cum este proiectat pentru etapa pilot), iar 75 de candidați așteaptă încă rezultatele finale. Dintre domeniile profesionale, se pare că profesiile în construcții au fost cele mai solicitate. De asemenea, este probabil ca Centrul de validare în acest domeniu (<http://ccc.md/>) să fi fost foarte proactiv.

Proiectul „Migrație și dezvoltare locală” implementat de PNUD Moldova, face parte dintr-o intervenție multianuală a Agenției Elvețiene pentru Cooperare și Dezvoltare intitulată „Moldova – beneficiază de avantajele migrației”.

Au fost menționate următoarele obiective ale proiectului:

- Migrații potențiali, actuali și reîntorși în Republica Moldova beneficiază de servicii complexe de sprijin pentru angajare. În acest scop, autoritățile naționale și locale vor fi pe deplin pregătite pentru a răspunde nevoilor tuturor categoriilor de migrați la fiecare etapă a migrației (pre, post-migrație).
- Membrii comunității, inclusiv migranții, sunt implicați pregnant în procesele de dezvoltare locală. Prin aceasta, activitățile sunt axate pe o cooperare strânsă cu autoritățile publice, alți actori locali și migranții în implementarea eficientă a inițiativelor de dezvoltare locală care se referă la îmbunătățirea serviciilor locale și crearea oportunităților generatoare de venituri la nivel local.

Printre realizările proiectului au fost menționate următoarele:

- Un cadru legislativ mai coerent și bazat pe dovezi în domeniul migrației forței de muncă, aprobat și care ar permite o migrație mai sigură.
- Evidențierea unui profil al migranților moldoveni în șase țări de destinație: Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel și Spania, care a evidențiat faptul că 3/4 dintre migranți au sub 45 de ani, că procentul bărbaților este mai mare decât al femeilor, că majoritatea sunt căsătoriți, iar peste jumătate dintre ei au copii până la 14 ani;¹
- Stabilirea profilului migranților și a motivelor migrației forței de muncă este un punct de reper pentru reorientarea și îmbunătățirea viitoarelor politici și strategii în domeniul educației și ocupării forței de muncă.
- Mecanism informal și nonformal de recunoaștere a competențelor a trecut cu succes procesul de pilotare și a fost pregătit metodologic pentru extindere în alte domenii.

Participarea la această conferință a fost extrem de utilă pentru a înțelege contextul și stadiul validării competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală, și pentru a elabora o agendă pentru vizita în Republica Moldova.

Conferința a avut și rolul de a disemina informații despre activitățile implementate în cadrul proiectului-pilot de evaluare și certificare a competențelor dobândite în contexte informale și nonformale.

Informațiile despre procesul de evaluare și validare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală au fost diseminate prin intermediul vizitelor la birourile angajatorilor, materialele informative publicate, a informațiilor postate pe site-ul ANOFM, pe rețelele de socializare, pe paginile web ale Centrelor de Excelență.

În continuare, este important să evidențiem câteva aspecte demne de luat în considerare pentru proiectul-pilot cum ar fi: organizarea procesului, consilierea candidatului, costurile

¹Profilul și provocările actuale ale lucrătorilor migranți moldoveni (constatări principale), Chișinău, 2020

evaluării precum și beneficiile sistemului de validare a competențelor pe termen mediu și lung.

În general, există 6 pași importanți în organizarea procesului VNFIL/RPL:

Pasul 1 - Candidatul se adresează unui Centru de validare pentru a-și depune dosarul.

Pasul 2 - Candidatul este asistat de un secretar sau consilier pentru a întocmi documentele necesare.

Pasul 3 - Candidatul prezintă un dosar cu documente care confirmă experiența și diplomele sale, certificatele etc.

Pasul 4 - Candidatul este evaluat de o comisie specială.

Pasul 5 - Comisia validează competențele candidatului pe baza dosarului și a rezultatelor evaluării.

Pasul 6 - Certificatul de calificare se eliberează împreună cu un supliment în care se precizează competențele.

Candidatul se află în centrul întregului proces și din acest motiv el/ea este sprijinit pe tot parcursul procesului, de la început până la sfârșit.

Pentru început, candidatul este informat de către instituțiile statului sau rețelele de socializare despre posibilitatea de a-și valida aptitudinile și experiența. Iar odată ajuns la un Centru de validare a competențelor, candidatul este îndrumat/consiliat de la etapa de depunere a dosarului până la etapa finală de eliberare a certificatului.

După cum se poate observa, consilierul din cadrul Centrului de validare joacă un rol foarte important în procesul de validare a competențelor. Legislația în vigoare nu stabilește cerințe explicite pentru calificarea consilierului, dar din atribuțiile acestuia sugerează următoarele cerințe:

- pregătire educațională: cel puțin nivelul 6 ISCED;
- experiență profesională în domeniul ocupațional respectiv;
- experiență didactică în furnizarea de servicii de formare profesională inițială și continuă;
- experiență în educația adulților.

Având în vedere că consilierul interacționează cu adulți care au dobândit abilități prin practicarea unei ocupații și nu prin parcurgerea unui curs, ar fi necesar ca el/ea să aibă anumite abilități de îndrumare și consiliere specifice adulților, poate chiar și unele cunoștințe de bază de andragogie.

Costurile serviciilor de evaluare și validare a competențelor au fost acoperite de bugetul proiectului.

Pilotarea evaluării și validării competențelor a arătat că anume costurile pot varia de la o ocupație la alta, deoarece sunt utilizate diferite consumabile. De asemenea, cheltuielile se pot modifica de la o persoană la alta, în cadrul aceleiași ocupații, dacă există diferențe în numărul de competențe care sunt evaluate și certificate.

După încheierea proiectului, există speranțe ca toate părțile interesate vor putea achita cheltuielile necesare unui proces de evaluare și validare a competențelor. Un mecanism de stabilire și calculare a costurilor nu a fost încă stabilit, dar există discuții în acest sens. Se discută și posibilitatea ca pentru anumite categorii de persoane (șomeri, persoane cu dizabilități) costurile procesului de evaluare și validare a competențelor să fie achitate de la bugetul de stat.

Chiar dacă vorbim de un proiect-pilot și de o fază incipientă a implementării sistemului VNFIL/RPL, cred că este unul de succes, și este foarte bine primit atât de instituții, cât și de oamenii care beneficiază de el. De fapt, există mai multe categorii care au de câștigat în acest caz:

- Persoanele obțin recunoaștere și posibilitatea de a accesa un loc de muncă.
- Companiile câștigă oameni mai calificați și procese de producție mai eficiente.
- Guvernul câștigă o economie stabilă, cu lucrători flexibili și mobili.

2. Contextul proiectului

Cooperarea internațională în domeniul educației, precum și documentul-cadru național privind educația, Codul Educației al Republicii Moldova, au stabilit noi dimensiuni pentru sistemul educațional din țară. Abordarea învățării pe tot parcursul vieții este adoptată în discursul public și tratată ca un obiectiv general. Mai exact, unele domenii sunt abordate din punct de vedere al modernizării legislative și sub aspect practic al procesului de pilotare. Recunoașterea învățării anterioare (RPL) și validarea învățării nonformale și informale (VNIL) vor fi utilizate într-un fel în relație de sinonimie în prezentul raport, corelând terminologia internațională RPL (terminologia UNESCO) și VNFIL, care este utilizată preponderent în Republica Moldova. RPL este un domeniu care a fost pilotat în 2019-2020 cu sprijinul comunității internaționale de donatori (UNDP Moldova, Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare SDC și OIM).

Prin mai multe ordine consecutive emise de Ministerul Educației și Cercetării (MEC), perioada de pilotare stabilită inițial pentru 1 martie-1 octombrie 2019 a fost prelungită până la data de 30 aprilie 2022. La 24 ianuarie 2019, secretarul de stat pentru Educație a emis Ordinul nr. 65

privind aprobarea Regulamentului de validare a educației non-formale și informale, care oferă dreptul instituțiilor de învățământ să demareze procesul de furnizare a serviciilor de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în contexte de învățare nonformală și informală. De asemenea, la începutul anului 2020 a fost publicat un Ghid practic privind validarea pas cu pas a competențelor dobândite în contexte educaționale nonformale și informale.

Într-o discuție cu reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării (MEC, <https://mec.gov.md/>), desfășurat de oficiul DVV International în Republica Moldova la 21 septembrie 2021, sprijinul în acest proces a fost formulat drept o necesitate de către conducerea Ministerului. În mod deosebit s-a pus accentul pe asistența privind expertiză internațională în formarea consilierilor, care ar trebui să ghideze candidații la toate etapele procesului de validare. Pentru a propune cursuri de formare relevante, s-a sugerat ca procesul de evaluare a rezultatelor să fie efectuată pe 2 dimensiuni: 1. Documentația de reglementare existentă; 2. Practica implementată și necesitatea unor intervenții ulterioare – formare, îndrumare pentru consilieri, evaluatori etc.

În calitate mea de expert în domeniul practic, am fost implicată în următoarele sarcini:

- Analiza documentară a practicii existente în Republica Moldova pe VNIL: biroul DVV International Moldova a facilitat accesul la documentația existentă, traducerea în engleză, oferind explicații și contact cu expertiza locală relevantă.
- Vizite de scurtă durată în Republica Moldova și observarea proceselor VNIL în instituțiile-pilot.
- Interviuri cu persoane-cheie implicate în VNIL – directori ai Centrelor de excelență, evaluatori și consilieri pentru candidați, participanți la procesele de validare.
- Interviuri cu alte părți interesate relevante ce au fost realizate cu sprijinul oficiului DVV International Moldova care a facilitat contactele și accesul.
- Elaborarea evaluării finale a procedurilor existente și formularea de recomandări specifice privind evoluțiile ulterioare: elaborarea materialelor, lacune ale instrumentelor și metodologie, programe de formare pentru evaluatori și alt personal relevant implicat în proces, analiza costurilor și sugestii privind dezvoltarea sustenabilă pe termen lung a VNIL.
- Trimiterea recenziei pentru eventuale comentarii.
- Includerea comentariilor primite în analiză și recomandări.

3. Abordarea metodologică a procesului de evaluare

Abordarea analitică a acestui proces de evaluare a practicilor VINFIL / RPL a determinat alegerea unor metode precum: cercetarea de documentare, întâlniri, interviuri și vizite pe teren. Combinarea metodelor de cercetare a condus la opinii mult mai clare și mai profunde, precum și la formularea unor recomandări mult mai specifice.

3.1. Cercetarea de documentare

După o analiză amănunțită a documentației VNIL, cele mai relevante documente cu privire la informații despre practicile în domeniu sunt „Regulamentul privind validarea educației nonformale și informale” și „Ghidul practic de validare a competențelor dobândite în contexte de educație neformală și informală (nivelurile 3, 4, 5 ale CNCRM)”.

Ghidul a fost elaborat cu sprijinul financiar oferit de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare în cadrul proiectului „Migrație și dezvoltare locală ” implementat de PNUD Moldova și OIM Moldova.

Ghidul vizează instituțiile de educație și formare tehnică și profesională care intenționează să furnizeze sau deja furnizează servicii de validare a învățării nonformale și informale. De asemenea, Ghidul este util pentru toți candidații, anume Centrele VNFIL/RPL, care doresc să ofere astfel de servicii, punându-le la dispoziție formulare și ajutându-i să înțeleagă logica și etapele necesare proceselor implicate în evaluarea și certificarea competențelor profesionale.

Conform Ghidului și prevederilor legale în vigoare, privind recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în contexte de învățare nonformale și informale (VNFIL/RPL) se realizează de către următoarele instituții:

- Instituții de învățământ și formare tehnică și profesională secundară (școli profesionale);
- Instituții de învățământ și formare tehnică și profesională post-secundar și neterțiară (colegii) care oferă programe de formare inițială autorizate/acreditate;
- Instituții de educație și formare tehnică și profesională care oferă programe combinate (Centre de excelență).

Pentru a furniza servicii de VNFIL/RPL sau validarea serviciilor de învățare nonformale și informale, o instituție de învățământ ar trebui să facă următorii pași:

- O evaluare a capacității acelei instituții de învățământ de a atinge nivelul necesar unui Centru de validare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale.
- Depunerea unei solicitări în adresa Ministerul Educației și Cercetării privind înființarea Centrului de validare a învățării non-formale și informale. Cererea trebuie să includă următoarele informații:
 - o Informații despre Centrul de validare: conducătorul instituției de învățământ va emite un ordin care să cuprindă următoarele informații obligatorii: nivelurile de calificare pentru ocupațiile/profesiile/specialitățile pentru care Centrul va asigura validarea învățării nonformale și informale, numele de familie; și prenumele directorului, coordonatorului și secretarului Centrului de

Validare, mijloace de remunerare a persoanelor care prestează servicii de validare.

- Grupurile de lucru pentru elaborarea programelor de evaluare (examene) pentru validarea competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală.
- Grupurile de lucru pentru elaborarea testelor de evaluare și certificare.
- Comisiile de evaluare și certificare a competențelor dobândite în contexte de învățare non-formală și informală.
- Comisia de contestații.
- Promovarea serviciilor oferite de Centrul de validare și atragerea candidaților.
- Realizarea procesului de validare.
- Eliberarea certificatului de calificare.

De menționat că există prevederi legale care reglementează calificările, nivelurile de pregătire și obligațiile persoanelor angajate de Centrul de validare pentru a desfășura activități în acest domeniu.

Mențiunea expertului internațional: o atenție deosebită trebuie acordată promovării serviciilor în conformitate cu grupul-țintă.

Pentru Centrul de validare, procedura de validare presupune următorii pași:

- Candidatul este îndrumat către secretariatul Centrului de validare.
- Candidatul depune un dosar care include toate documentele necesare pentru inițierea procesului de validare.
- Un consilier este numit pentru a sprijini candidatul pe parcursul procesului de validare.
- Este numit un coordonator de evaluare; această persoană se va ocupa de evaluarea candidatului și este selectată dintre membrii Comitetului de evaluare.
- Decizia de acceptare/respingere a cererii de inițiere a procedurii de validare se comunică candidatului.
- Candidatul i se aduce la cunoștință decizia de inițiere a procedurii de validare sau poate depune contestații în cazul unei decizii negative luate de Comitetul de evaluare și certificare.
- Se elaborează un plan de evaluare.
- Se consultă planul de evaluare și certificare a competențelor profesionale.
- Completarea formularului de înregistrare.
- Implementarea planului de evaluare.
- Rezultatul evaluării este stabilit și comunicat candidatului.
- Depunerea contestației (în cazul în care candidatul nu este de acord cu rezultatul final al procesului de evaluare).
- Întocmirea certificatului de calificare;
- Eliberarea certificatului de calificare.

Pentru candidat, procedura de validare presupune următoarele etape:

- Colectarea tuturor documentelor.
- Întocmirea cererii.
- Verificarea actelor prezentate de candidat (efectuată de secretarul Centrului de validare).
- Completarea formularului fișei de înscriere.
- Semnarea formularului declarației privind respectarea normelor de protecție a muncii care confirmă concordanța cu procedurile de sănătate și siguranță pe tot parcursul procesului de evaluare.
- Depunerea dosarului de către candidat împreună cu toate documentele necesare.
- Decizia candidatului privind următoarele acțiuni după primirea informației despre acceptarea/respingerea cererii de inițiere a procedurii de validare.
- Confirmarea acceptarea/respingerea cererii de inițiere a procedurii de validare.
- Consultarea planului de evaluare și certificare a competențelor profesionale.
- Completarea formularului de înregistrare.
- Implementarea planului de evaluare și certificare a competenței profesionale.
- Primirea certificatului de calificare.

Mențiunea expertului internațional: ar fi de dorit o mai mare implicare a candidatului în stabilirea planului de evaluare și a modalităților în care acesta este realizat.

Procesul de validare a competențelor trebuie să respecte următoarele principii: validitate, flexibilitate, fidelitate, transparență, asigurare a calității.

Validitatea se referă la faptul că evaluarea se bazează pe dovezi de competență ce derivă din activitățile descrise în standardul ocupațional.

Flexibilitatea se referă la faptul că evaluarea este adaptată la nevoile candidatului și la specificul locului de muncă.

Fidelitatea se referă la faptul că evaluarea este efectuată folosind metode ce conduc în mod constant la același rezultat.

Transparența se referă la faptul că toate etapele și instrumentele procesului de validare sunt cunoscute.

Asigurarea calității se referă la faptul că procedura de evaluare, evaluatorii și instrumentele de evaluare respectă standardele naționale și internaționale.

Validarea competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală necesită utilizarea următoarelor documente: profilul ocupațional, standardul ocupațional, standardul de calificare și curriculumul elaborat pentru ocupația/profesia/specialitatea vizată de validare.

Toate documentele au fost concepute cu scopul de a lega cerințele existente pe piața muncii și oferta de formare, inclusiv serviciile de evaluare a competențelor, indiferent de contextele în care au fost dobândite respectivele competențe. Acest lucru este evident din designul/structura lor. Mai exact:

- Scopul **profilului ocupațional** este de a descrie *rolurile funcționale* și sarcinile de lucru, precum și cunoștințele, aptitudinile și abilitățile, calitățile profesionale, echipamentele, instrumentele și materialele de lucru necesare desfășurării activităților specifice ocupației.
- În baza profilului ocupațional, **standardul ocupațional** descrie *competențele-cheie relevante*, competențele generale și competențele specifice pentru o ocupație, precum și indicatorii de performanță sau, mai exact, cerințele de calitate asociate cu desfășurarea cu succes a activităților descrise de competențe și solicitate de piața muncii.
- **Standardul de calificare** descrie *cerințele în ceea ce privește rezultatele învățării necesare desfășurării unei anumite activități* legate de unul sau mai multe locuri de muncă, incluse într-o anumită categorie. Standardul de calificare cuprinde informații despre: domeniul de formare, descrierea competențelor relevante pentru calificare, descrierea competențelor profesionale specifice în ceea ce privește rezultatele învățării, descrierea cuprinzătoare a rezultatelor învățării în termeni de cunoștințe, aptitudini, responsabilitate, autonomie și nivelul minim de competență necesar pentru recunoaștere și în ceea ce privește cerințele/criteriile de evaluare a rezultatelor învățării pentru acordarea calificării.
- **Curriculumul** pentru examenele susținute în scopul validării competențelor profesionale dobândite în învățarea nonformală și informală se bazează pe curriculumul specific meserii/profesiei/specialității și enumeră competențele profesionale specifice, obiectivele de evaluare care detaliază cele mai relevante cunoștințe și abilități pe care candidatul ar trebui să le poată demonstra.

Deși un Regulament privind validarea învățării nonformale și informale a fost aprobat prin ordinul ministrului în 2019, evoluțiile în domeniu au fost destul de slabe, fie din lipsă de inițiative, fie din lipsa mecanismelor de informare care vizează potențialii beneficiari.

În acest caz, Ministerul Educației și Cercetării din Republica Moldova a stabilit un termen limită și a desemnat mai multe instituții pentru pilotarea proceselor de validare în conformitate cu Regulamentul menționat mai sus. Astfel, următoarele centre au pilotat acest proces:

- Centrul de Excelență în Construcții, municipiul Chișinău;
- Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor, municipiul Bălți ;
- Colegiul „Alexei Mateevici”, municipiul Chișinău;

- Colegiul Ecologic, municipiul Chișinău;
- Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale, municipiul Chișinău;
- Centrul de Excelență în Industria Ușoară, municipiul Chișinău;
- Centrul de Excelență în Transporturi, municipiul Chișinău;
- „Mondostud -Art”, municipiul Chișinău;
- Centrul de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo ”, municipiul Chișinău.

Diferența dintre COLEGIU și CENTRUL DE EXCELENȚĂ

Deși ambele tipuri de instituții oferă servicii de educație și formare, există diferențe semnificative în ceea ce privește misiunea, rolurile și atribuțiile acestora.

O diferență importantă este că, deși pot fi mai multe colegii în același domeniu de activitate, nu poate exista decât un singur centru de excelență pentru fiecare domeniu de activitate. În plus, un colegiu poate oferi servicii de educație și formare numai pentru nivelul ISCED 4, în timp ce un centru de excelență poate oferi servicii de educație și formare pentru nivelurile ISCED 3, 4 și 5.

Potrivit legii, centrele de excelență au diverse atribuții, printre care: coordonarea școlilor profesionale și colegiilor arondate acestora, asigurarea de formare continuă a profesorilor de specialitate, elaborarea și implementarea programelor de parteneriat pentru asigurarea calității și relevanței serviciilor educaționale, elaborarea ghidării metodologice în domeniul specific al centrului de excelență, crearea programelor proprii de cercetare, facilitarea mobilității personalului didactic de la instituțiile de învățământ tehnic și profesional către centrul de excelență pentru împărtășirea bunelor practici, consolidarea capacității de predare și management.

3.2. Întâlniri și interviuri

În numele DVV International, au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele Ministerului Educației și Cercetării au participat următoarele persoane:

Rusu Galina, secretar de stat,

Marcelina Baleca, șef serviciu Învățare pe tot parcursul vieții,

Anatol Gremalschi, expert internațional în educație.

Experții DVV International au expediat o listă de 6 întrebări pentru a ghida discuțiile. Cele 6 întrebări au fost următoarele:

1. Va fi extins **Ordinul** privind validarea învățării nonformale și informale dincolo de faza pilot în vederea elaborării unei politici naționale VHFIL/RPL pentru VET și învățământul profesional-tehnic (TVET)?
2. Va exista o **evaluare a Ghidului practic** în vederea aprobării unui document permanent?
3. Cum vor sprijini pe viitor Ministerul Educației și Cercetării precum și alte ministere utilizarea mai pe larg a RPL într-un mod sustenabil, *printre altele*: legislație de abilitare, alocările bugetare anuale, furnizarea de resurse, consolidarea capacităților, campanii de informare, sprijin pentru candidații RPL?
4. Cum vor fi suportate costurile financiare ale evaluării după proiectul-pilot?
5. Credeți că sistemul VNFIL/RPL este suficient de atractiv și vizibil pentru oameni?
6. Va fi necesar existența un sistem de asigurare a calității RPL în viitor?

Discuțiile din cadrul întâlnirii au evidențiat următoarele:

- Având în vedere succesul proiectului, în special, al etapei de pilotare care s-a concentrat pe validarea competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală, vor exista eforturi extinse pentru sprijinirea implementării sistemului RPL.
- În urma tuturor concluziilor și lecțiilor învățate în perioada implementării programului-pilot a sistemului de validare, toate documentele care necesită îmbunătățire sau evaluare vor fi supuse unor astfel de procese.
- Ministerul Educației și Cercetării, împreună cu Ministerul Muncii și cu alți factori interesați au conștientizat utilitatea validării competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală, atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru cei reîntorși. ANOFM trimite șomerii la centrele de validare și suportă costurile serviciilor de validare a competențelor. În viitor, se va pune accent pe îmbunătățirea mecanismelor de informare privind procesul de validare și beneficiile acestuia.
- La finalizarea fazei pilot de validare a competențelor, mecanismele financiare pentru funcționarea sistemului de validare a competențelor vor fi re-proiectate pentru a oferi un sprijin mai eficient persoanelor cu o situație financiară precară.
- Ministerul Educației și Cercetării, împreună cu Ministerul Muncii și cu alte părți interesate promovează intens beneficiile sistemului de validare a competențelor, folosind diverse canale de comunicare.
- De la bun început validarea competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale s-a bazat pe principii de asigurare a calității. Pe viitor, sistemul de asigurare a calității RPL va fi elaborat pe baza celor mai bune practici internaționale existente.

Discuțiile dintre DVV International și reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării au fost foarte fructuoase. Această întâlnire a fost deosebit de utilă datorită deschiderii demonstrate de reprezentanții Ministerului de a înțelege și adopta practicile internaționale RPL, astfel încât să fie îmbunătățite mecanismele deja existente în Republica Moldova.

Reprezentanții DVV International au oferit sugestii privind îmbunătățirea politicilor și practicilor inspirate de vizitele la Centrele de validare și de discuțiile cu directorii acestor centre și cu membrii comitetelor de evaluare. Acestea sunt incluse în secțiunea Recomandări a acestui raport.

Mențiunea expertului internațional: este foarte important ca sistemul VNFIL/RPL să fie adus la cunoștință elevilor din perioada învățământului general obligatoriu. Consilierea adecvată în carieră ar putea ajuta, de asemenea, elevii să combine mai târziu practicarea unei ocupații cu studiile suplimentare.

Întâlniri interne

Adela Scutaru-Guțu împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets** au trecut în revistă cele mai importante momente ale misiunii, specificul fiecărui Centru de validare, prevederile legale care stau la baza sistemului RPL și provocările cu care se confruntă evaluatorii și membrii comitetelor de evaluare și certificare în timpul proceselor de evaluare.

Anne Murphy și **Mikaela Kets** au identificat noi oportunități pentru implicarea DVV International în îmbunătățirea sistemului de formare și validare a competențelor din Republica Moldova. Toate acestea sunt incluse în ultimele două secțiuni ale acestui raport, mai precis: „Concluzii și recomandări”.

Mențiunea expertului internațional: comunicarea permanentă între membrii echipei DVV a condus la orientarea și focalizarea cercetării asupra obiectivelor: beneficiile sistemului VNFIL/RPL, modalitățile de promovare a sistemului, sugestii de îmbunătățire și identificare unor noi oportunități de dezvoltare a proiectelor în acest domeniu.

3.3. Vizite în teren

Cazul 1. Centrul de Excelență în Construcții

În numele DVV International au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova, împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele Centrului de Excelență în Construcții au participat următoarele persoane:

Pelivan Valeriu, directorul Centrului de Excelență în Construcții, președintele Centrului de validare,

Cocșaș Sergiu, șeful departamentului Formare continuă (secretarul Centrului de validare),

Grosu Veaceslav, director adjunct Pregătire practică (președintele Comisiei de evaluare),

Zestrea Lilia - șef departament Construcții civile și industriale (președintele Comisiei de evaluare),

Drăgan Andrei – profesor specialist (președintele Comisiei de evaluare).

Descrierea instituției

Colegiul de Construcții din Chișinău a fost înființat în 1932 ca Școală Tehnică și Industrială Specială.

În perioada 1940-1949, instituția a fost reorganizată sub denumirea de Școală Tehnică de Electromecanică și Construcții, iar în anii următori a fuzionat cu o altă instituție de învățământ din domeniul construcțiilor.

Instituția s-a bucurat de o oarecare stabilitate începând din 1991, când a devenit Colegiul Industrial și de Construcții.

În prezent, funcționează sub denumirea de Instituție Publică Centru de Excelență în Construcții; înscrie 1700 de elevi care beneficiază de săli de clasă bine dotate, ateliere și laboratoare, conexiune Wi-Fi, bibliotecă științifică și tehnică, sală de lectură, sală de evenimente, sală de sport, teren de sport, cămine, cantină și servicii medicale.

În prezentarea instituției s-a menționat că colegiul oferă servicii de formare inițială pentru nivelurile 3 și 4 ISCED și servicii de formare continuă.



În domeniul formării continue, Centrul de Excelență asigură recunoașterea și certificarea competențelor pentru următoarele calificări: fierar-betonier, instalator instalații termice și solare, pietrar-zidar, tencuitor, placator de plăci, zugrav, montator pereți din ghips-carton și tavane, betonier asfaltic, producător acoperișuri, montator instalații, electrocasnice și echipamente de ventilare și dulgher, instalator, armături sudură, operator producție (fabrica de beton), materiale

laminare sau table, electrician în construcție, operator cazane.

Discuțiile din timpul vizitei au evidențiat următoarele:

- a existat un mare interes pentru ocupațiile și calificările din construcții;

- a fost un proces destul de dificil pentru a adapta proba scrisă la nivelul de înțelegere al fiecărui candidat;
- examenul scris durează 1 oră, iar toți candidații sunt în aceeași sală de examen, dar fiecare candidat primește întrebări diferite;
- demonstrația abilităților practice durează 3 ore;
- procesul de validare a competențelor durează în general 1 zi când sunt evaluate atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice;
- programul de evaluare este același pentru validarea competențelor obținute în urma absolvirii unui curs de formare precum și pentru validarea competențelor dobândite în contexte nonformale sau informale;
- a fost o adevărată provocare pentru pedagogi să lucreze cu adulții și să adapteze instrumentele de evaluare pentru fiecare candidat, având în vedere că lucrul cu adulții este diferit de lucrul cu elevii;
- toți profesorii implicați în procesul de validare și evaluare a competențelor au simțit nevoia unor cursuri suplimentare pentru îmbunătățirea serviciilor de comunicare, consiliere, prezentări interactive, captarea atenției, mai ales în cazul adulților care au experiență de muncă.

În mod evident, instituția se poziționează ca o instituție lider de formare și diseminare a expertizei, cu intențiile de a se dezvolta în continuare într-un actor principal în domeniul VNFIL/RPL. Personalul implicat în VNFIL/RPL posedă o anumită experiență și au urmat o pregătire suplimentară (inclusiv bazată pe inițiativa personală). Unul dintre reprezentanții instituției a menționat interesul pentru obținerea certificării ca evaluator de competențe profesionale și a menționat că a susținut deja un curs în România țara vecină. El a menționat că o astfel de experiență, extinsă și la alți potențiali specialiști în evaluare, ar crea o masă critică de specialiști de înaltă calificare, ce sunt capabili să ofere formare continuă altor profesioniști în educația și formarea profesională (VET) și învățământul profesional-tehnic (TVET) care urmează să se specializeze în VNFIL/RPL. De asemenea, s-a subînțeles că instituția în ansamblu are potențialul de a deveni un centru de formare în domeniul VNFIL/RPL, cu condiția ca, eventual, formarea relevantă să fie asigurată la nivel național.

Mențiunea expertului internațional: s-a evidențiat lipsa de experiență în munca cu adulții, precum și dificultatea adaptării instrumentelor de evaluare la nivelul de înțelegere al unor adulți care și-au întrerupt studiile cu mult timp în urmă. Evaluatorii din acest centru sunt conștienți de limitele lor și au grijă de propria lor pregătire prin inițiativă personală.

Cazul 2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

În numele DVV International, au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele ANOFM au participat următoarele persoane:

Raisa Dogaru, director ANOFM

Valentina Lungu, director adjunct ANOFM,

Cristina Arapan, șef departament Implementare politica de ocupare și

Tatiana Cristafovici - director de Implementare a politicii de ocupare.

Descrierea instituției

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) îndeplinește sarcini în următoarele domenii: implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă; migrația forței de muncă; asigurare de șomaj.

Beneficiarii ANOFM sunt: companiile care au nevoie de angajați; persoanele care sunt în căutarea unei slujbe; cetățenii Republicii Moldova care pleacă în străinătate la muncă; cetățeni străini angajați în Republica Moldova.

ANOFM are o acoperire națională, prin intermediul celor 35 de agenții teritoriale de ocupare a forței de muncă, oferind cel mai mare acces teritorial la forța de muncă disponibilă în Republica Moldova, precum și vizibilitate pe piața muncii și oportunități de promovare a angajatorilor.

ANOFM joacă un rol crucial în certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală, din moment ce sunt prevăzute diferite prevederi legale în vigoare. Astfel, șomerii care au competențe care pot fi validate se adresează Centrelor de validare care, la rândul lor, ar trebui să coopereze destul de strâns cu ANOFM.

Implicarea ANOFM în pilotarea procesului de validare a competențelor a fost crucială, deoarece această instituție leagă angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În plus, ANOFM oferă informații și servicii de orientare și consiliere în carieră pentru șomeri.

Solicitanții de locuri de muncă care doresc să certifice competențele pe care le-au dobândit în contexte de învățare nonformală și informală sunt îndrumați către Centrele de validare care includ acele competențe în portofoliul lor.

Până în decembrie anul acesta, ANOFM a trimis 36 de persoane către Centrele de validare. Au beneficiat de certificarea competențelor după cum urmează:

- 14 persoane au fost certificate de Centrul de Excelență în Construcții;
- 13 persoane au fost certificate de Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor;
- 7 persoane au fost certificate de Centrul de Excelență în Industria Ușoară;
- 1 persoana a fost certificată de Centrul de Excelență în Transport;
- 1 persoană a fost certificată de Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale.

Planul pentru 2021 include 50 de beneficiari a serviciilor care conduc la validarea competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală recrutați din rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomeri, referiți de ANOFM. De menționat că cheltuielile de validare sunt acoperite de OIM Moldova – Organizația Internațională pentru Migrație, din bugetul proiectului.

Discuțiile din timpul vizitei au evidențiat următoarele :

- ANOFM oferă servicii tuturor persoanelor înregistrate ca șomeri; VNFIL/RPL pentru șomeri se desfășoară, în baza Legii 105 din 2018, art. 35² care prevede în mod explicit dreptul șomerilor de a beneficia de îndrumare și consiliere în carieră și de a avea competențe certificate, în baza contractului de ghidare semnat cu șomerul.
- Există zone cu o cerere mai mare de certificare – îngrijirea copiilor (servicii de bonă), îngrijirea la domiciliu pentru bătrâni, menaj și alte domenii care nu sunt acoperite de sistemul de educație formală.
- Există îngrijorare legate de elaborarea unei metodologii de previziune a nevoilor de competențe în sectoarele economice prioritare.
- Validarea competențelor devine complicată pe fondul angajării informale; cererea și interesul sunt extrem de scăzute atât din partea angajatorilor, cât și a angajaților potențiali sau de facto.
- Ar trebui să se acorde o atenție sporită celor reîntorși în țară.
- Teama de a rămâne fără loc de muncă i-a făcut pe oameni dispuși să li se valideze competențele și să obțină un certificat.
- Achitarea de către șomeri a propriului proces de validare a competențele va fi o provocare după încheierea programului de pilotare; se discută de ani de zile despre un sistem bazat pe vouchere pentru a sprijini formarea profesională și validarea, au existat propuneri explicite în legislația privind achizițiile publice, dar nu a existat niciodată voință politică pentru finalizarea acestui proces.
- Având în vedere interesul relativ scăzut pentru formare și validare manifestat de șomeri, ANOFM apreciază că anume cursurile de durată mai scurtă, axate pe o zonă mai redusă de competențe s-ar putea vinde mai bine. Deocamdată, cursurile de 6 luni

²https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro

sunt considerate cursuri scurte. În realitate, opțiuni mai flexibile, de durată mai scurtă ar putea fi o alternativă care ar putea fi acceptată de șomeri și de agențiile care îi susțin.

- În opinia ANOFM, menținerea procesului VNFIL/RPL în cadrul instituțiilor și structurilor reglementate de stat ar putea susține aspecte legate de asigurarea calității.

Este nevoie de programe de formare pe termen scurt sau de programe ce vizează dezvoltarea competențelor specifice.

Mențiunea expertului internațional: este important ca ANOFM să desfășoare o campanie de informare mai intensă la nivel național, în special, pentru agenții economici din domeniul industriei.

Cazul 3. Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor (CESPA) din Bălți

În numele DVV International, au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele Centrului de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor au participat următoarele persoane:

Lilia Mahu, director adjunct de Formare și producție,

Dina Mocan, șef departament Formare practică,

Ludmila Țurcanu, profesor specialist și

Corina Cebanu, profesor specialist.

Descrierea instituției

Școala Tehnică și Profesională Orășenească a fost înființată în anul 1966. Școala a trecut prin diferite procese de reorganizare, iar în 1997 a devenit Școala Profesională Polivalentă nr. 2, care le permitea elevilor să finalizeze studiile liceale și să susțină examenul pentru diploma de bacalaureat și diploma de tehnician-constructor. Ulterior, școala a fuzionat cu Școala Profesională nr. 7 și a devenit Școala Profesională nr. 2, care a pregătit profesioniști pentru industria alimentară și construcții.

În anul 2015, Școala Profesională nr. 2 din Bălți a fost reorganizat pentru a deveni Instituție Publică - Centru de Excelență în Servicii și Prelucrare a Alimentelor - CESPA.

CESPA oferă programe de formare ISCED nivelurile 3 și 4 în domeniile serviciilor și procesării alimentelor.

În prezent, Centrul oferă servicii de validare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală pentru următoarele ocupații: bucătar, brutar, cofetar, ospătar și casier.

Discuțiile din timpul vizitei au evidențiat următoarele :



- A existat un interes puternic atât pentru procedura de validare, în general, cât și pentru validarea competențelor în domeniul serviciilor și procesării alimentelor, în special; acest interes este atât din partea angajatorilor, care doresc să-și dezvolte afacerile, cât și din partea angajaților, vizând salarii mai mari și

recunoaștere.

- Cel mai în vârstă candidat care a participat la evaluare avea 55 de ani.
- Au fost persoane care s-au înscris pentru a avea mai multe competențe evaluate dar, în urma discuțiilor cu consilierul, au început procesul de evaluare pentru mai puține competențe; efortul de consiliere și îndrumare este gestionabil în faza pilot, cu toate acestea, dacă VNFIL/RPL va fi desfășurat la scară mare, atunci personalul implicat în educația și formarea profesională (VET) va fi suprasolicitat cu sarcini.
- Profesorii/evaluatorii au depus eforturi suplimentare pentru a personaliza instrumentele de evaluare pentru nevoile individuale ale fiecărui candidat care a intrat în procesul de evaluare.
- Pentru evaluarea și validarea competențelor în domeniul alimentar este nevoie de o estimare și management riguros a materiilor prime, având în vedere faptul că acestea lucrează cu materiale perisabile.
- Percepția participanților la etapa de pilotare (autori de teste de evaluare, evaluatori, consilieri) este că munca lor a fost insuficient remunerată, având în vedere aportul de timp și efort. Mai mult ca atât, principala lor preocupare este pentru etapa post-pilotare, când finanțarea proiectului nu va mai fi disponibilă și cererea de VNFIL/RPL ar putea crește.
- Au fost persoane care s-au înscris pentru evaluarea tuturor competențelor și au reușit să le valideze pe toate.
- În mod evident, formarea evaluatorilor cu privire la mecanismele de a formula judecăți de valoare, eficientizarea duratei, eforturilor și costurilor necesare ar fi foarte util.
- De asemenea, punerea la dispoziție a instrumentelor de evaluare pentru utilizarea ulterioară este o dilemă: autorii instrumentelor VNFIL/RPL merită o remunerare, mai ales în contextul actualizării și îmbunătățirii permanente, în timp ce începerea întotdeauna de la zero poate face procesul lent și ineficient.
- Achiziționarea, gestionarea și depozitarea materiilor prime pentru partea practică a evaluării devine un proces dificil, deoarece acestea sunt perisabile.

- Site-ul instituției oferă informații despre etapele procesului de validare, comitetele de validare, prețuri și durata procesului.
- Membrii comisiilor de validare s-au confruntat cu unele dificultăți în interacțiunea cu adulții și în adaptarea instrumentelor de evaluare și nu au fost întotdeauna siguri că au avut o abordare corectă.



Mențiunea expertului internațional: de asemenea, ar trebui puse în aplicare mecanisme de cuantificare și remunerare a muncii, profesorii și maiștrii nu pot acoperi un număr nelimitat de ore suplimentare pentru VNFIL/RPL în cadrul aceleiași scheme de remunerare în baza căreia lucrează în prezent.

Cazul 4. Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău

În numele DVV International, au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele Colegiului „Alexei Mateevici” au participat următoarele persoane:

Victoria Bercu - director de colegiu

Boaghe Elena – coordonator Asigurarea calității

Descrierea instituției

Colegiul a fost înființat în 1980 în vederea pregătirii personalului pentru grădinițele din Chișinău; Școala Pedagogică Orășenească a fost înființată în același an. În anul de studii 1981-1982 a început pregătirea a 60 de cadre didactice din clasele primare.

În 1990, instituția a fost reorganizată sub denumirea de Școala Pedagogică din Chișinău.

În prezent, instituția poartă denumirea de Colegiul „Alexei Mateevici” și este una dintre cele mai prestigioase instituții de învățământ și formare tehnică și profesională postliceală din Republica Moldova; misiunea sa este de a forma profesioniști pentru economia națională, capabili să se adapteze oricăror circumstanțe și fiind pregătiți pentru condiții economice în continuă schimbare. Oferta educațională a colegiului include următoarele calificări: educator de grădiniță, asistent de educator, conducător muzical, învățător de clasele primare, grefier, pedagog social, asistent social, animator sportiv și instructor de educație fizică.

Discuțiile din timpul vizitei au evidențiat următoarele :



- Conducerea colegiului și-a exprimat interesul și disponibilitatea de a intra în proiectul „Migrație și dezvoltare locală”, întrucât calificarea de asistent de educator este extrem de necesară, există cerere și sunt mulți lucrători care încă nu dețin certificarea necesară; profesia este foarte solicitată în toată țara și personalul calificat este o resursă

foarte limitată.

- Evident, Codul Educației include cerințe minime pe care trebuie să le îndeplinească orice persoană pentru a fi angajată ca asistent de educator, dar acestea nu pot acoperi toate detaliile unei ocupații atât de diverse și complexe. Deși lucrează cu aceiași copii și repetă aceleași activități, există contexte în schimbare și multe situații imprevizibile, care necesită capacități de a răspunde rapid și bune abilități de improvizare.
- Evaluarea și validarea competențelor pentru calificarea „asistent de educator” este diferită de alte calificări datorită faptului că toate competențele sunt interconectate. Prin urmare, toate cele 8 competențe descrise în standardul de calificare trebuie evaluate și certificate, nu doar 2, 3 sau 5 dintre ele; În acest context, un program de formare de bază pentru candidați este o necesitate.
- O altă particularitate a evaluării și validării competențelor pentru calificarea „asistent de educator” este că formarea a fost combinată cu procesul de validare astfel: pentru ultima zi de formare, cursanții își aduc formularul de observație completat și semnat de directorul sau metodistul instituției de învățământ unde lucrează. Examenul teoretic (proba scrisă) este aceeași, atât pentru finalizarea cursului, cât și pentru certificarea competențelor.
- La finalizarea cursului „asistent de educator”, cursanții primesc un certificat de formare de 5 credite și un certificat de calificare eliberat după validarea învățării nonformale și informale, deoarece desfășoară ambele procese simultan.
- Membrii Comitetului de evaluare au declarat că au nevoie de formare atât în domeniul formării și evaluării adulților, cât și privind adaptarea probelor scrise pentru candidații care încep procesul de validare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformală și informală.
- Având în vedere creșterea așteptată a cererii, apare problema calculului costurilor. Instituția are experiență în diversificarea surselor de venit, dar mai este nevoie de sprijin suplimentar în elaborarea unor formule mai sustenabile.

Mențiunea expertului internațional: s-a demonstrat că educația timpurie este foarte importantă pentru dezvoltarea ulterioară a unui individ. Personalul implicat în educația timpurie ar trebui să beneficieze de numeroase cursuri de formare și specializare, astfel încât să poată oferi servicii de calitate.

Colegiul „Alexei Mateevici” a adaptat procesul de evaluare la specificul ocupației, oferind astfel un model de abordare integrată a evaluării competențelor. Acesta este un exemplu bun care poate fi preluat.

Cazul 5. Sediul OIM Moldova

În numele DVV International, au participat următoarele persoane: **Adela Scutaru-Guțu**, director DVV International Moldova împreună cu **Anne Murphy** și **Mikaela Kets**, experți internaționali în validarea competențelor.

În numele OIM Moldova a participat domnul **Vitalie Varzari** – asistent principal de program.

Descrierea instituției

Misiunea OIM în Moldova a fost lansată în 2001, dar oficial Republica Moldova a devenit membră OIM abia în 2003. Scopul misiunii este de a asigura o migrație umană și ordonată.

Fiind cea mai importantă organizație internațională în domeniul migrației, conform acordurilor reciproce încheiate între OIM și Guvernul Republicii Moldova, Misiunea OIM Moldova, împreună cu partenerii săi din comunitatea internațională, desfășoară activități în următoarele patru domenii principale: migrație și dezvoltare, prevenire și protecție (combaterea traficului de persoane), managementul migrației și migrația facilitată.

Sărăcia răspândită și lipsa oportunităților de muncă au făcut pe mulți moldoveni să caute locuri de muncă în străinătate. În plus, numărul mare de migranți ilegali a permis organizațiilor criminale să exploateze astfel de grupuri deja vulnerabile. Moldova este țara cu cel mai mare număr de victime ale traficului de persoane din regiune. Guvernul încearcă să îmbunătățească managementul migrației prin îmbunătățirea impactului migrației asupra dezvoltării, salvagardarea drepturilor migranților și combaterea traficului de persoane.



Discuțiile din timpul vizitei au evidențiat următoarele :

- Conform sondajului NEXUS realizat în 2013 „Sondajul: Profilul migrației țării (2013)”, 411.566 persoane se aflau în străinătate, dintre care 30% proveneau din mediul urban și 70% din mediul rural; (www.moldova.iom.int)
- Migrația temporară a forței de muncă rămâne cel mai răspândit tip de emigrare în Republica Moldova. În consecință, datele furnizate de studiul anual al forței de muncă realizat de Biroul Național de Statistică indică o creștere a numărului de lucrători migranți de la 138.000 în 2000 la 341.900 în 2014, inclusiv a persoanelor în vârstă de cel puțin 15 ani care au plecat în străinătate la muncă sau în căutarea unui loc de muncă, la momentul la care a fost efectuat studiul.
- De la sfârșitul anilor '90, migrația din Republica Moldova a fost canalizată către două regiuni principale: Comunitatea Statelor Independente (CSI), în principal Rusia (mai mult de 55% din migrații moldoveni în 2014), și către Europa de Vest, în special Italia. (mai mult de 15% dintre migrații moldoveni în 2014);
- Principalul factor de influență pentru migrații moldoveni este cel economic: sărăcia, lipsa oportunităților de angajare și salarii mici, în timp ce standardele de trai în străinătate sunt mult mai atractive.
- Guvernul, prin politica națională de migrație, se concentrează în prezent mai mult pe fenomenul migrației (atât la emigrare, cât și la imigrație), datorită impactului său substanțial asupra dezvoltării tuturor sectoarelor societății și datorită importanței sale cruciale pentru îndeplinirea tuturor țintelor stabilite de Republica Moldova în vederea aderării sale la UE.
- Gestionarea fluxului de migrație în Republica Moldova este o provocare majoră pentru Guvern și pentru partenerii săi internaționali, inclusiv OIM. Așa se explică implicarea OIM Moldova în proiectul „Migrație și dezvoltare locală” (MIDL).

Mențiunea expertului internațional: evident că este important ca migrații să aibă un certificat care să ateste competențele lor, indiferent de unde și cum au fost dobândite respectivele competențe. Dar mai este semnificativ faptul ca aceste certificate să fie recunoscute în străinătate. Acest lucru se poate realiza prin acorduri de recunoaștere reciprocă încheiate în parteneriat cu țările în care cetățenii moldoveni migrează pentru a lucra.

4. Concluzii și recomandări

4.1 Concluziile procesului de evaluare a practicii:

- Legislația existentă permite implementarea coerentă a validării competențelor dobândite în contexte non-formale și informale.
- Există o implicare remarcabilă a Ministerului Educației și Cercetării în promovarea și susținerea sistemului de validare a competențelor.

- Proiectul „Migrație și dezvoltare locală” (MIDL) a fost cu adevărat util, atât din punct de vedere logistic, cât și financiar pentru implementarea și pilotarea sistemului de validare a competențelor.
- Cooperarea dintre ministere și agențiile/autoritățile guvernamentale pentru implementarea programului-pilot a sistemului de validare a competențelor este un punct forte.
- Cetățenii au manifestat un interes relativ pentru implementarea a procesului de pilotare a validării competențelor, din 2 motive: costurile de validare au fost plătite de către Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare în cadrul proiectului, și au avut un interes sporit pentru a obține un certificat, de teama să nu piardă locurile lor de muncă sau sunt dispuși să avanseze în carieră fie în Republica Moldova (mai ales în industriile de prelucrare a alimentelor) sau în străinătate (în domeniile îngrijirii la domiciliu, construcții etc.).
- Procesul de validare este transparent, candidații au acces la toate informațiile privind standardele și etapele de evaluare.
- Examenul final de certificare a competențelor este același, indiferent de modul în care au fost dobândite competențele: învățare formală sau nonformală/informală.
- Pentru fiecare calificare este numit un comitet de evaluare diferit.
- În cazul validării competențelor dobândite în contexte nonformale și informale, examenul teoretic (proba scrisă) este adaptat la nivelul de înțelegere al candidaților adulți, uneori adaptarea vizând fiecare candidat.
- Candidații sunt consiliați și îndrumați încă de la începutul procesului de validare, în ceea ce privește numărul de competențe, etapele de validare și durata.
- În medie, procesul de evaluare durează doar 1 zi. Proba teoretică durează, în medie, 1-2 ore, iar probele practice durează 3-5 ore.
- Calificarea de „asistent de educator” presupune evaluarea tuturor competențelor, iar observarea (proba practică) durează 4-5 zile.
- Procesul de validare ar avea prețuri diferite, în funcție de numărul de competențe care urmează să fie evaluate și certificate.
- Este dificil pentru membrii comisiilor de evaluare să elaboreze teste scrise pentru fiecare candidat și să le adapteze la nivelul de înțelegere al fiecărui candidat în parte.
- Consilierea candidatului este o adevărată provocare, deoarece le este greu să autoevalueze ce competențe au dobândit deja, conform standardului de calificare. Este destul de dificil să evalueze candidații care nu sunt angajați sau care locuiesc în altă localitate decât locația centrului de evaluare.

4.2 Provocări și subiecte care trebuie luate în considerare pentru implementarea ulterioară a procesului

- Acces la centrele de validare pentru persoanele care locuiesc departe de acestea.
- Interesul Guvernului de a finanța sistemul VINFIL / RPL pentru șomeri și migranți.

- Interesul angajatorilor pentru promovarea sistemului VNFIL/RPL în rândul angajaților.
- Disponibilitatea angajaților de a plăti pentru validarea și certificarea competențelor obținute în alte contexte decât cele formale.
- Un echilibru corect între costuri și beneficii (nu doar bani, dar și timp).
- Disponibilitatea personalului angajat în Centrul de validare pentru a aloca timp și resurse suplimentare pentru a desfășura toate activitățile necesare la standarde înalte.

4.3 Recomandări

În urma evaluării componentei practice a etapei de pilotare a VNFIL/RPL în Republica Moldova, a cercetării privind procedurile aplicate pentru validarea competențelor dobândite în contexte nonformale și informale în Republica Moldova, recomandăm următoarele:

- Îmbunătățirea proceselor de asigurare a calității prin introducerea unor mecanisme de evaluare externă sistematică a centrelor de validare, prin elaborarea unei proceduri interne axată pe etapele de evaluare, prin introducerea unor instrumente de autoevaluare atât pentru candidat, cât și pentru centrul de validare.
 - o Ar trebui aprobat un regulament specific privind procesele și procedurile de validare pentru furnizarea de către instituțiile de educație și formare profesională (VET) și cel din învățământul profesional-tehnic (TVET) și, eventual, de către instituțiile de învățământ superior prin intermediul Centrelor de formare continuă de care dispun; ar trebui luat în considerare un mecanism de distribuție a rolurilor pentru a evita suprapunerea, în baza nivelurilor de clasificare ISCED.
 - o Competențele și calificările care fac parte din curriculumul obișnuit al instituțiilor trebuie să fie autorizate și acreditate în cadrul întregului pachet de programe oferite de această instituție specială.
 - o Unitățile ocupaționale inovatoare, care provin din zonele asociate/conexe pot fi supuse unor procese separate de autorizare și acreditare, în condițiile în care nu se încadrează în profilul ocupațional sau standardul ocupațional existent/dezvoltat.
 - o Unitatea VNFIL/RPL din instituție elaborează un sistem clar de monitorizare și evaluare și ține evidența evaluărilor periodice a rezultatelor și rapoartelor către MEC sau altă entitate, responsabilă pentru VNFIL/RPL.
- Îmbunătățirea mecanismelor financiare menite să susțină funcționarea și accesibilitatea sistemului de către toate categoriile de persoane.
 - o Efectuarea analizei cost-beneficiu.
 - o Dezvoltarea unor sisteme specifice preț-valoare, bazate pe recurs-consum pentru fiecare Centru VNFIL/RPL, luând în considerare: necesitățile de

- personal, alocarea spațiilor, nevoile de închiriere sau cumpărare a echipamentelor, spații de depozitare (inclusiv pentru materiale perisabile etc.).
- Stabilirea unei formule unice de calcul pentru determinarea sumei ce urmează să fie achitată pentru evaluarea și validarea unei singure competențe. Formula de calcul ar trebui să includă atât timpul petrecut de comisia de validare, cât și consumabilele necesare.
 - În ciuda cheltuielilor suportate de Centrele VNFIL/RPL, ar trebui elaborat și aplicat un sistem de stimulente pentru candidați, în vederea creșterii interesului pentru participarea permanentă la VNIL, ca stimulent pentru continuarea modernizării și pentru validarea unui număr tot mai mare de unități de competență.
 - Pentru șomeri – se subliniază cooperarea puternică cu ANOFM: această structură de stat are un interes real în promovarea VNFIL/RPL și în sprijinirea asigurării calității prin mecanismul existent și posibil de dezvoltat. Un sistem de vouchere de sprijin pentru educație care merită să fie analizat îndeaproape și pilotat, din sursele bugetului de stat și alte contribuții.
 - Pentru cei dezavantajați din comunități – ar trebui elaborate modele de finanțare cu contribuții multiple, inclusiv alocații de la serviciile de asistență socială și alocații ANOFM, dacă sunt disponibile. Aceste surse de finanțare vor respecta regulile achizițiilor publice de stat; aceste resurse pot fi suplimentate cu sprijinul sectorului privat sau investiții - afaceri, proiecte de susținere a donatorilor internaționali, alte surse.
 - Pentru cei care sunt deja angajați, costurile de evaluare și validare a competențelor ar putea fi acoperite de către angajator prin accesarea proiectelor finanțate extern sau prin alocarea unui procent din profitul companiei.
- Dezvoltarea unui sistem de management care să permită administrarea consumabilelor utilizate în evaluarea practică a competențelor.
 - Elaborarea unui sistem de scalare a costurilor de evaluare, calcularea variabilelor de eficiență la diferite niveluri și modele de orar de evaluare pentru implementarea celor mai eficiente variante.
 - Dezvoltarea managementului resurselor: posibilități de aprovizionare „fix la timp” (Engl: just-in-time), managementul stocării (produse perisabile), alternative de utilizare.
 - Elaborarea mai multor profiluri ocupaționale, standarde ocupaționale și standarde de calificare pentru industriile în creștere și extinderea ofertelor de locuri de muncă pentru a permite validarea competențelor pentru mai multe ocupații/meserii/calificări.
 - Să se organizeze consultări cu părțile interesate să susțină procesul și să distribuie sarcinile și „domeniile de responsabilitate și suport”.

- Luarea în considerare a posibilităților de efectuare a unor activități suplimentare de formare sau mentorat privind dezvoltarea standardelor ocupaționale și a standardelor de calificare pentru a optimiza costurile.
- Elaborarea mai multor programe de evaluare, atât pentru standardele deja existente, cât și pentru standardele noi.
 - Efectuarea unei analize a grupului-țintă și crearea unor modele pentru o varietate de grupuri posibile după niveluri de cunoaștere și înțelegere.
 - Luarea în considerare privind elaborarea unor module pentru clarificări „teoretice” sau „terminologice” destinate candidaților.
 - Crearea unor „simulări” de examinare pentru a ajuta candidații să exerseze îndeplinirea sarcinilor de evaluare.
- Îmbunătățirea formării membrilor comitetelor de evaluare pentru putea lucra mai bine cu adulții și pentru a adapta instrumentele de evaluare.
 - Oferirea modulelor ce țin de „Particularitățile învățării la adulți”.
 - Crearea unei abordări naționale privind selectarea și formarea unui grup „nucleu” de evaluatori ai competențelor care ar putea lucra ulterior în cascadă pentru a forma și îndruma evaluatorii necesari în domeniul ocupațional.
 - Selectarea și contractarea unei companii din UE, cel mai simplu ar fi din România, având în vedere proximitatea culturală și lingvistică pentru a elabora și desfășura un program certificat la nivel național ca „evaluator de competențe profesionale”. Modele posibile sunt deja utilizate de o serie de companii din România:
 - <https://www.calificat.ro/detalii-curs/calificare-prin-evaluarea-experientei.html>
 - <https://training-romania.com/curs-evaluator-competente-profesionale/>
 - <https://www.euroacademia.ro/curs/specializare/evaluator-competente-profesionale>
 - <https://www.centrul-athena.ro/cursuri/evaluator-competente-profesionale/>
- Îmbunătățirea formării cadrelor didactice privind conceptele de andragogie, orientarea în carieră și consilierea adulților.
 - un curs structurat pe module poate fi oferit evaluatorilor din toată Republica Moldova.
- Îmbunătățirea formării cadrelor didactice privind elaborarea de manuale, ghiduri, ghiduri metodologice, curriculumuri, descriptori, indicatori.
 - un curs personalizat cu multe aplicații practice poate fi oferit evaluatorilor în funcție de domeniul specific fiecărui centru de validare.
- Îmbunătățirea pregătirii profesorilor în domeniul competențelor funcționale (soft skills).

- pot fi oferite cursuri modulare pentru a îmbunătăți comunicarea, empatia, ascultarea activă, asertivitatea.
- Ar fi indicat ca durata evaluării să dureze câteva zile, astfel încât candidatul să poată fi observat în diverse contexte.
 - Ar trebui să existe o oarecare diferență între validarea competențelor dobândite într-un context formal și validarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale.
- Revizuirea periodică a itemilor de evaluare, în funcție de evoluțiile tehnologice.
 - Ar trebui să se menținută o legătură permanentă și foarte strânsă cu angajatorii pentru a fi la curent cu toate schimbările tehnologice.
- Crearea premiselor pentru introducerea sistemului VNFIL/RPL în domeniul învățământului superior.
 - Ar trebui inițiate discuții cu universitățile pentru a identifica diverse oportunități.
- Evaluarea profilurilor ocupaționale, a standardelor ocupaționale și a standardelor de calificare în conformitate cu legislația în vigoare.
- Formarea personalului de conducere cu privire la managementul centrelor de instruire și evaluare prin implicarea furnizorilor locali sau prin proiecte finanțate internațional.
- Stabilirea unei formule unice de calcul pentru determinarea sumei de achitare pentru evaluarea și validarea unei singure competențe. Formula de calcul ar trebui să includă atât timpul petrecut de comisia de validare, cât și consumabilele necesare.
- Crearea unei baze de date cu diferite variante și combinații de teste astfel încât să se reducă/eficientizeze timpul alocat adaptării instrumentelor de evaluare la nevoile fiecărui candidat.
- Îmbunătățirea calității serviciilor de formare profesională oferite de furnizorii privați prin implementarea unui sistem de calitate și verificarea periodică a stadiului de implementare a standardelor de calitate.
- Încheierea acordurilor bilaterale pentru recunoașterea diplomelor și certificatelor cu țările preferate de migrații moldoveni.
- Implementarea unui sistem de asigurare a calității pentru furnizorii privați de formare a adulților prin dezvoltarea de ghiduri și metodologii.

PARTEA 3

Recomandări prioritare care decurg din evaluarea politicilor și practicii VNFIL/RPL în Republica Moldova

Anne Murphy și Mikaela Kets

Rezultatele analizei documentelor de politici și a practicii VNFIL/RPL în Republica Moldova în părțile 1 și 2, sunt propuse următoarele seturi de recomandări:

- i. recomandări practice și operabile pe termen imediat și scurt;
- ii. recomandări strategice și „de viziune” pe termen lung.

Având în vedere volatilitatea contextelor economice, politice și societale din Republica Moldova, în Europa mai largă și la nivel global în acest moment, toate recomandările depind de capacitatea părților interesate la nivel local și a donatorilor de a le implementa într-o foaie de parcurs coerentă adecvată contextului local din acest moment.

Recomandările se adresează a trei actori care au atribuții și interese speciale în dezvoltarea ulterioară a VNFIL/RPL în Republica Moldova, după cum urmează:

- i. Guvernul RM cu Ministerele de resort
- ii. Centrele de excelență și partenerii/rețelele lor VNFIL/RPL.
- iii. Alți actori locali, ONG-uri și comunitatea internațională de donatori.

Baza fiecărei recomandări poate fi găsită în textul revizuirilor din părțile 1 și 2 ale acestui raport. Vă prezentăm aici un set convenit de recomandări prioritizate și sintetizate.

Recomandări practice și operabile pentru a evita o pauză în impulsul dezvoltării

- i. **Recomandări către ministere**

PENTRU IMPLEMENTARE IMMEDIATĂ (în termen de șase luni)

- a. Se recomandă ca Ministerul Educației și Cercetării să prelungească termenul de funcționare al **Ordinului temporar privind RPL pentru următorii trei ani**, cu efect imediat, și cu opțiune de prelungire, cu orice modificare identificată, la cinci ani, dacă cererea o justifică. Ulterior, se recomandă ca VNFIL/RPL să fie pe deplin inclus în legislație și politici corespunzătoare, ca o caracteristică permanentă a accesului la calificări parțiale și complete.
- b. Se recomandă ca Ministerul Muncii și Protecției Sociale să continue să acorde **sprijin** și să aloce **fonduri** pentru VNFIL/RPL, în funcție de cererea individuală și de nevoile pieței muncii, în coordonare cu Centrele de excelență și alte agenții relevante.

- c. Se recomandă ca Ministerul Muncii și Protecției Sociale să desfășoare procesul de elaborare a unui sistem coordonat, interministerial, intersectorial și inter-agenții de estimare și **prognozarea a competențelor viitoare de care este nevoie**, atât pentru a planifica sectoarele VET, educația adulților, învățarea la locul de muncă, *cât și* pentru a furniza informații pentru dezvoltarea documentelor de politici VNFIL/RPL și alocarea de bugete pentru Centrele de excelență și furnizorii asociați pentru acordare de sprijin.
- d. Se recomandă ca ministerele și Centrele de excelență să elaboreze **o formulă de stabilire a costurilor/bugetării** care reflectă în mod realist costul pentru Centrele de furnizare a serviciilor de RPL la nivel individual în funcție de caz și privind calificarea parțială și că bugetele sunt alocate în mod corespunzător pentru cel puțin trei ani.
- e. Se recomandă ca formula elaborată la punctul d. de mai sus să constituie baza de calcul a livrării serviciilor de RPL pentru **grupurile de 5, 10 și 15 candidați** care solicită validarea la aceeași calificare parțială și ca grupurile de candidați să fie testate la ore fixe în timpul anului de studii, atât pentru a declanșa efectele economiei de scară, cât și pentru oportunități de învățare reciprocă. Astfel de aranjamente ar putea sta la baza alocărilor bugetare suplimentare din partea ministerelor de resort.

RECOMANDĂRI PENTRU IMPLEMENTAREA PE TERMEN MEDIU (în termen de 18 luni)

- a. Ministerele de resort, împreună cu agențiile și ONG-urile-cheie, planifică și implementează **evaluarea și evaluarea de la caz la caz, nu neapărat programat**, pentru a urmări tendințele cererii de VNFIL/RPL atât pentru calificări existente, cât și pentru calificări în domenii mai noi de activitate. Rezultatele unor astfel de tendințe ar trebui să extindă în mod ideal calificările/standardele ocupaționale disponibile prin VNFIL/RPL, să conducă la actualizarea altora și la elaborarea de standarde în domenii mai noi ale muncii.
- b. Planificarea unei abordări coordonate, la nivel de stat și **o campanie strategică** pentru: diseminarea informațiilor, publicitate, recrutare și sprijin inițial pentru oportunitățile VNFIL/RPL și promovarea ei în mod proactiv prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă, Centrelor de excelență, locurilor de muncă, serviciilor de sprijin al migrațiilor, rețelelor sociale etc.
- c. Sprijinirea și finanțarea Centrelor de excelență pentru formarea profesorilor în elaborarea și participarea în formări autorizate pentru a fi recunoscuți ca **formatorilor-model (Master Trainers) pentru VNFIL/RPL** care ar crea un grup de practicieni-experti - în cooperare cu toate celelalte Centre de excelență cu scopul de a presta astfel de servicii. O astfel de pregătire ar trebui să fie la nivel postuniversitar sau unul echivalent și să aibă o durată de cel puțin trei luni, prin cumul (pe ½ norma implicare), să includă atât aspecte teoretice, cât și demonstrarea competențelor didactice și de evaluare. Personalul-cheie implicat în proiectul de pilotare a VNFIL/RPL ar trebui să fie invitat să participe la cursul de

formare a formatorilor-model (Master Trainers) și să fie recunoscuți ca experți în materie și evaluare în domeniile specifice.

- d. Elaborarea materialelor adecvate, convenite și partajate **în variantă tipărită și online**, pentru a sprijini viitoarea activitate a formatorilor de formatori.
- e. Din toamna lui 2022, **demararea formării în cascadă a practicienilor RPL** atât în mediul de lucru, cât și în cel de predare (consilieri, evaluatori etc.) de către formatorii de formatori.
- f. Monitorizarea legislației existente pentru a identifica orice piedici în calea dezvoltării ulterioare a VNFIL/RPL și pentru a face modificări minore legilor/statutului/instrumentelor pentru a elimina astfel de bariere.

RECOMANDĂRI PENTRU IMPLEMENTARE PE TERMEN MAI LUNG

- a. Includerea practicilor VNFIL/RPL în reglementările **de asigurare a calității academice** la toate nivelurile.
- b. Extinderea VNFIL/RPL pe deplin în **învățământul superior**.
- c. Revizuirea continuă a profilurilor ocupaționale și standardelor de calificare în vederea **„normalizării” VNFIL/RPL** ca o opțiune legitimă și de încredere în obținerea calificării conforme cu profilurile ocupaționale și standardele.

RECOMANDĂRI PENTRU O PARADIGMĂ STRATEGICĂ ȘI VIZIONARĂ AL VNFIL/RPL

- a. Înființarea unui grup **consultativ multi-reprezentativ pentru observare și analiză (think-tank)** privind practicile emergente ale VNFIL/RPL la nivel național, identificarea tendințelor privind cererea, încurajarea lansării unor inițiative specifice etc. pentru o mai bună informare în direcția politicii și a impactului maxim al investițiilor bugetare.
- b. **Colaborarea strânsă cu ONG-urile-cheie** care activează în prezent în Republica Moldova în acest domeniu, inclusiv Secțiunea educației adulților a Consiliului European, pentru a maximiza impactul coordonat în zonele prioritare ale pieței muncii și societății și pentru a preveni dublarea efortului și risipirea experienței.
- c. Monitorizarea activă **a oricăror preocupări subiective ce țin de politici** sau vreo „neclaritate” strategică între ONG-uri și comunitatea donatorilor pentru a maximiza beneficiile în abordarea nevoilor reale ale cetățenilor Republicii Moldova în situația actuală de incertitudine la mai multe niveluri.
- d. Preocupare intensă pentru **asigurarea calității** prin **supraveghere judicioasă a activității furnizorilor privați** în domeniul oferirii de servicii VNFIL/RPL.
- e. Menținerea la zi prin VNFIL/RPL a unei **baze de date cu cele mai solicitate calificări** și identificarea modalităților de ajustare optimă a acestora la calificările echivalente pe plan internațional în scopul recunoașterii reciproce și al mobilității.

ii. RECOMANDĂRI pentru Centrele de excelență și partenerii/rețelele acestora

- a. Se recomandă ca Centrele să continue să dezvolte modalități durabile, adecvate și rentabile prin care candidații cărora li se acordă calificări parțiale să poată progresa

pentru a obține calificare completă, utilizând tehnologii și modalități didactice adecvate.

- b. Se recomandă ca personalului-cheie implicat în programul de pilotare să i se ofere oportunitatea de a deveni **formatori-model de formatorilor (Master Trainers) și/sau Experți pe un anumit subiect/domeniu (IMM-uri)** după modelul de formare în cascadă și consolidare a capacităților propuse la care se face referire în recomandările de mai sus adresate ministerelor.
- c. Se recomandă ca personalul Centrului implicat în activități suplimentare pentru VNFIL/RPL să fie **recompensat corespunzător** în cadrul sistemelor de dezvoltare profesională și de promovare.
- d. Se recomandă ca IMM-urile din anumite domenii să elaboreze în comun **baze de date care să conțină teste privind evaluarea competențelor** și teste teoretice adecvate pentru evaluare prin VNFIL/RPL cu actualizare de cel puțin o dată la trei ani pentru a menține actualitatea și transparența.
- e. Se recomandă ca Centrele de excelență să-și **extindă acoperirea geografică** pentru a furniza servicii de VNFIL/RPL prin acorduri de parteneriat cu o serie de școli, centre, primării, ONG-uri etc.
- f. Centrele de excelență ar trebui să participe activ în grupul **consultativ propus** care consiliază ministerele în domeniul VNFIL/RPL.
- g. Centrele ar trebui joace un rol important în **evaluarea/actualizarea** standardelor ocupaționale existente și în elaborarea unora noi, astfel încât standardele să conțină prevederi explicite de dezvoltare a VNFIL/RPL.
- h. Centrele de excelență care includ și componenta de susținerea bacalaureatului ar trebui să identifice rolul VNFIL/RPL în asigurarea **accesului și a parcursului ulterior al persoanei** spre învățământul superior într-o paradigmă de învățare pe tot parcursul vieții.

iii. RECOMANDĂRI PENTRU PĂRȚI INTERESATE LOCALE , ONG-URI ȘI DONATORI

- i. Implicare **individuală și colectivă** în cadrul grupurilor consultative pe domeniul VNFIL/RPL și în structuri de analiză (think-tank-uri) situațională.
- ii. **Colaborarea preponderent în inițiative comune** VNFIL/RPL, decât în inițiative secrete *ab initio* - ca strategie de maximizare a impactului pozitiv pentru Republica Moldova.
- iii. Elaborarea în comun a aspectelor de promovare și publicitate privind **VNFIL/RPL pentru diverse grupuri-țintă**.
- iv. Scopul comun este de a reduce din **lacune create de lipsa de inter-conectivitate între inițiative/proiecte**, pentru a evita atât pierderea dinamismului și risipa de capacități.
- v. Continuarea **monitorizării îndeaproape a schimbărilor** în modelele de migrație și cererile de muncă și consilierea autorităților competente cu privire la politicile și

strategiile imediate de reacție la schimbări, cu date cantitative exacte, acolo unde este posibil.

- vi. Continuarea promovării relațiilor de cooperare eficientă și a sprijinului comun din partea **partenerilor din statele cu care cooperează în continuare în Republica Moldova**, pentru a proteja în mod continuu și cât mai efectiv lucrătorii migranți și/sau persoanele angajate în mobilitate de muncă.
- vii. Maximizarea **coerenței ideologice** între inițiativele finanțate de către donatori și monitorizarea **coerenței dezvoltării resurselor** proprii.