

**MANUAL DE ACTUALIZARE A
PLANURILOR REGIONALE DE ACȚIUNE PENTRU ÎNVĂȚĂMÂNT(PRAI)
ȘI A
PLANURILOR LOCALE DE ACȚIUNE PENTRU ÎNVĂȚĂMÂNT (PLAI)**

CUPRINS

	Pag.
1. Contextul	4
2. Documente de planificare strategică a învățământului profesional și tehnic – PRAI, PLAI, PAS.....	5
3. Structuri manageriale consultative implicate în elaborarea și monitorizarea documentelor de planificare strategică.....	8
4. Surse de informare pentru PRAI,PLAI, PAS.....	10
5. Structura și conținutul PRAI și PLAI.....	14
6. Monitorizare si revizuire PRAI și PLAI.....	44
7. Planul de acțiune pentru actualizarea PRAI și PLAI.....	51

LISTA DE ABREVIERI

PRAI	Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ
PLAI	Planul Local de Acțiune pentru Învățământ
PAS	Planul de Acțiune al Școlii
AJOFM	Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă
CJ	Consiliul Județean
CAEN	Nomenclatorul Activităților Economice Clasificarea Activitatilor din Economia Nationala
CNP	Comisia Națională de Prognoză
COR	Codul Ocupațiilor din România
CDR	Consiliul de Dezvoltare Regională
FPC	Formare Profesională Continuă (formarea adulților)
DJS	Direcția Județeană de Statistică
SEOFM	Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Munca
FSE	Fondul Social European
UE	Uniunea Europeană
PIB	Produsul Intern Brut
VAB	Valoarea Adăugată Brută
ÎU	Învățământ Universitar
IDRU	Index Dezvoltarea Resurselor Umane
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
INS	Institutul Național de Statistică (România)
ISCO	International Standard Classification of Occupations Clasificarea Internațională Standard a Educației (UNESCO) International Standard
ISCED	Classification of Education
ISJ	Inspectoratul Școlar Județean
OIM	Organizația Internațională a Muncii (asta este ILO International Labour Office)
IFPI	Învățământ și Formare Profesională Inițială
CLDPS	Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social in formarea profesională
PDL	Planul de Dezvoltare Locală
ACL	Analiza Cadrului Logic
APM	Analiza Pieței Muncii
MECI	Ministerul Educației Cercetării și Inovării
MMFPS	Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
PNAO	Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă
PND	Planul Național de Dezvoltare
ONG	Organizații Non-guvernamentale
NUTS	Nomenclatorul Unităților Teritoriale pentru Statistică
PCM	Management-ul Ciclului Proiectului (PCM Project Cycle Management)
UIP	Unitatea de Implementare a Proiectului
CR	Consortiul Regional
PDR	Planul de Dezvoltare Regională
RO	România
POS	Programul Operațional Sectorial
SAM	Scoala de Arte și Meserii
SWOT	Puncte Tari, Puncte slabe, Oportunități, Riscuri (Strengths, Weaknesses, Oportunities, Threats)
TVET	Învățământ Profesional și Tehnic (Technical Vocational Education and Training)
VET	Învățământ și Formare Profesională (Vocational Education and Training)
WB	Banca Mondială (Word Bank)
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură
SPP	Standarde de Pregătire Profesională

1. CONTEXTUL

Începând cu anul școlar 2003-2004, învățământul profesional și tehnic a fost restructurat ca urmare a unei noi viziuni asupra finalităților educației și formării profesionale, în perspectiva creșterii contribuției la dezvoltarea societății și economiei bazate pe cunoaștere, în condițiile asigurării unui grad ridicat al coeziunii economice și sociale.

În mod specific, au fost luate în considerare concluziile Consiliului European de la Lisabona din 2000, reafirmate la Consiliul European de la Feira din 2001. Acestea se referă atât la obiectivul general stabilit ca Uniunea Europeană să devină în orizontul de timp 2010 „cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială” (Presidency Conclusion – *Lisbon European Council, Lisbon, 23-24.03.2000*), cât și la dezvoltarea educației în perspectiva anului 2010.

Corelarea ofertei cu cererea își are originea în introducerea cadrului de planificare a educației în România, organizat pe patru niveluri decizionale, care în ultimii ani a fost extins astfel încât să includă și instituțiile de învățământ superior. În ce privește evaluarea nevoilor pieței muncii, anticiparea evoluțiilor acestora pe patru niveluri decizionale (național, regional, județean și local), în ultimii 5 ani s-au înregistrat rezultate semnificative. „Planificarea” are sensul de distribuție teritorială a calificărilor în vederea furnizării acestora de către școlile IPT; în consecință, există preocuparea de a transforma cadrul general într-un mecanism de „planificare” Provocarea pentru perioada următoare constă în stabilirea tuturor procedurilor necesare: de management, asigurarea calității, transparență, monitorizare și evaluare.

În acest context, Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), ca instituție publică, organ de specialitate al Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului, a dezvoltat Programe Phare multianuale pentru modernizarea învățământului profesional și tehnic și are calitatea de Unitate de Implementare a Proiectelor (UIP).

Pe durata implementării acestor proiecte Phare TVET, mecanismul strategic de „planificare”, a fost inițiat în 2001 prin programul multianual Phare TVET 2001-2003 și continuat prin programul Phare TVET 2004-2006. Mecanismul a fost conceput și dezvoltat în vederea unei mai bune corelări între oferta educațională și nevoile de dezvoltare ale economiei bazate pe cunoaștere, în contextul asigurării coeziunii economice și sociale prin:

- o abordare mai cuprinzătoare a nevoilor pieței muncii, care are în vedere anticiparea timpurie a nevoilor de formare;
- o abordare integrată a învățământului profesional și tehnic în strânsă legătură cu planurile strategice de dezvoltare a resurselor umane la nivel național, regional și local;
- o abordare strategică a ofertei învățământului profesional și tehnic într-o perspectivă pe termen mediu și lung;
- o implicare eficientă a partenerilor sociali în dezvoltarea mecanismului strategic de „planificare” ;
- o abordare integrată a nivelelor de educație și formare, care include contribuția învățământului superior și a IPT la dezvoltarea regională.

2. DOCUMENTE DE PLANIFICARE STRATEGICĂ A IPT

PLANUL REGIONAL DE ACȚIUNE PENTRU DEZVOLTAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC (PRAI)

PRAI sunt documente de planificare strategică realizate la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, care urmăresc stabilirea măsurilor integrate de educație și formare profesională în contextul dezvoltării regionale, în funcție de nevoile de dezvoltare economică și asigurare a coeziunii sociale, în perspectiva anului 2013.

Cele mai importante roluri ale PRAI sunt:

- ✓ Să furnizeze o privire de ansamblu asupra contextului regional din punct de vedere al evoluțiilor economice și previziunilor demografice, și ale pieței a muncii și;
- ✓ Să analizeze oferta învățământului profesional și tehnic în raport cu nevoile de schimbare identificate și capacitatea de adaptare a IPT la aceste cerințe
- ✓ Să stabilească prioritățile, țintele și acțiunile la nivel regional pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic;
- ✓ Să furnizeze un cadru general pentru elaborarea și armonizarea la nivel județean și local a planurilor strategice: PLAI și PAS.

PRAI oferă cadrul general pentru elaborarea planurilor și programelor vizând:

- ⇒ Calificările profesionale relevante pentru dezvoltarea socio-economică regională structurate pe domenii ocupaționale și nivel de calificare; dintre acestea vor fi selectate acelea care se pot dobândi prin învățământ profesional și tehnic;
- ⇒ Măsuri de raționalizare a rețelei școlare ;
- ⇒ Planul de școlarizare al unităților școlare, județelor pentru IPT;
- ⇒ Măsuri complementare de formare profesională continuă;
- ⇒ Măsuri asociate de formare profesională a elevilor cu nevoi speciale, în vederea incluziunii lor în sistemul general de educație;
- ⇒ Măsuri privind dezvoltarea parteneriatului social și a curriculumului în dezvoltare locală;
- ⇒ Măsuri privind susținerea investițiilor în infrastructură și echipamente didactice;
- ⇒ Măsuri privind programul de formare a personalului didactic și de conducere din unitățile școlare IPT.

PRAI sunt actualizate anual de către Consorțiile regionale, structurile manageriale consultative la nivel regional, și sunt aprobate de către Consiliile pentru Dezvoltare Regională

PLANUL LOCAL DE ACȚIUNE PENTRU DEZVOLTAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC (PLAI)

La nivelul județean sunt elaborate documentele de planificare strategică PLAI care au drept scop stabilirea măsurilor integrate de educație și formare profesională și îmbunătățirea corelării ofertei învățământului profesional și tehnic cu nevoile de dezvoltare economico - socială locală în perspectiva anului 2013.

Cele mai importante roluri ale PLAI sunt:

- ✓ să analizeze în profunzime contextul județean, în raport cu contextul regional, și identificând aspectele specifice fiecărui județ,

- ✓ să stabilească prioritățile, țintele și acțiunile la nivel județean pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic, ca răspuns la problemele specifice ale județului identificate
- ✓ să contribuie la stabilirea țintelor la nivel regional;
- ✓ să furnizeze un cadru general pentru elaborarea și armonizarea la nivelul județului a planurilor strategice ale școlilor;
- ✓ să faciliteze luarea deciziilor la nivel județean pentru restructurarea rețelei școlilor învățământului profesional și tehnic și finanțarea pentru investiții specifice în IPT

PLAI oferă cadrul general pentru elaborarea planurilor și programelor vizând:

- ⇒ Calificările profesionale relevante pentru dezvoltarea socio-economică locală (nivel de județ) structurate pe domenii ocupaționale și nivele de calificare;
- ⇒ Măsuri de raționalizare a rețelei școlare ;
- ⇒ Planul de școlarizare al școlilor IPT;
- ⇒ Măsuri complementare de formare profesională continuă;
- ⇒ Măsuri asociate de formare profesională a elevilor cu nevoi speciale, în vederea integrării lor în sistemul general de educație;
- ⇒ Măsuri privind dezvoltarea parteneriatului social și a curriculumului în dezvoltare locală;
- ⇒ Măsuri privind susținerea investițiilor în infrastructură și echipamente didactice;

PLAI sunt actualizate anual de către Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social pentru Formarea Profesională, structurile manageriale participative, consultative de la nivelul județean, și sunt aprobate de către consiliile de administrație ale inspectoratelor școlare.

PLANUL DE ACȚIUNE AL ȘCOLII (PAS)

La nivelul fiecărei unități școlare este elaborat Planul de Acțiune al Școlii în scopul îmbunătățirii corelării dintre oferta învățământului profesional și tehnic și cererea socială, la nivelul ariei de acțiune a școlii și de a furniza un cadru pentru implementarea Sistemului de asigurare a calității.

Cele mai importante roluri ale PAS sunt:

- ✓ să analizeze mai în profunzime contextul local în raport cu poziția școlii și oferta ei de formare profesională;
- ✓ să analizeze în detaliu capacitatea școlii de a răspunde cerințelor locale și de a se adapta la nevoile de schimbare;
- ✓ să stabilească prioritățile, țintele și acțiunile specifice pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic la nivelul școlii;
- ✓ să contribuie la formularea țintelor regionale și locale;
- ✓ să ofere un cadru pentru implementarea Sistemului de asigurare a calității în educație la nivelul școlii;
- ✓ să faciliteze cooperarea între școli.

PAS descrie modul în care fiecare școală:

- va contribui la realizarea priorităților, țintelor și acțiunilor regionale și locale
- va răspunde cerințelor pieței muncii și nevoilor individuale
- va îmbunătăți calitatea educației și a instruirii oferite de școală
- va îndeplini programul de reformă pentru ÎPT

- va ajuta la asigurarea unei forțe de muncă calificate în mod corespunzător în zonele de restructurare
- va contribui la programele de formare continuă pentru tineri și adulți
- va lucra în parteneriat cu alte școli, parteneri sociali și organizații autorizate în vederea furnizării unor servicii eficiente și dezvoltării rețelelor locale
- va asigura utilizarea eficientă a resurselor
- va asigura formarea continua a resurselor umane la nivelul școlii

PAS sunt actualizate anual de către grupurile de lucru constituite la nivelul unităților școlare , cu implicarea partenerilor sociali, și sunt aprobate de către consiliile de administrație ale unităților școlare.

Documente de planificare strategică și structuri aferente pe nivele regional-județean și local

Nivel	Document	Structura responsabilă pentru elaborare și implementare	Document avizat de către
Regional	PRAI	CR	CDR
Județean	PLAI	CLDPS	CA al ISJ
Local	PAS	Comisia de Calitate a școlii	CA al școlii

3 . STRUCTURI MANAGERIALE CONSULTATIVE IMPLICATE ÎN ELABORAREA ȘI MONITORIZAREA DOCUMENTELOR DE PLANIFICARE STRATEGICĂ

NIVELUL REGIONAL

Consortiile regionale sunt structuri manageriale consultative ale Consiliilor pentru Dezvoltare Regională pentru domeniile învățământ profesional și tehnic, ocupare și dezvoltare a resurselor umane.

Fiecare Consorțiu regional activează ca o interfață între Consiliul de Dezvoltare Regională (CDR) și instituțiile de la nivel județean cu atribuții în dezvoltarea resurselor umane.

Consortiile regionale au fost create în anul 2002 cu sprijinul proiectului Phare TVET 2001.

Componenta fiecăruia dintre cele 8 Consorții Regionale este:

Agenția pentru Dezvoltare Regională	1 reprezentant
Consilii Județene	1 reprezentant pentru fiecare județ
A.J.O.F.M.	1 reprezentant pentru fiecare județ
Filiale regionale ale Centrului Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic (CNDÎPT)	1 reprezentant al fiecărei filiale regionale
Inspectorate Școlare Județene	1 reprezentant pentru fiecare județ
Comitete Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social în formarea profesională	1 reprezentant pentru fiecare județ al unei instituții a partenerilor sociali, alta decât cele nominalizate anterior
Consiliul consultativ al AJOFM	1 reprezentant pentru fiecare județ al unei instituții a partenerilor sociali, alta decât cele nominalizate din partea CLDPS
UIP al MMFPS	1 reprezentant
OI- POS DRU din cadrul MECI	1 reprezentant
Universități	2-3 reprezentanți pentru profilurile economice relevante la nivel regional

Cele mai importante responsabilități ale Consorțiilor regionale sunt:

- ✓ actualizarea și monitorizarea implementării PRAI;
- ✓ monitorizarea implementării PLAI;
- ✓ asistarea Inspectoratelor Școlare Județene și a CLDPSFP în dezvoltarea și implementarea PLAI;
- ✓ actualizarea și monitorizarea implementării Planului Regional de Acțiune pentru Ocupare (PRAO);
- ✓ asistarea AJOFM în implementarea la nivel local a PRAO;
- ✓ asistarea AJOFM în promovarea și dezvoltarea Pactelor pentru ocupare.

NIVELUL JUDEȚEAN

Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social în Formarea Profesională sunt structuri manageriale consultative ce funcționează în cadrul consiliilor consultative ale inspectoratelor școlare

CLDPS au luat ființă în anul 1997 cu sprijinul primului program Phare VET (Phare VET RO 9405)

Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social în Formarea Profesională sunt formate din reprezentanți ai:

autorităților locale,

AJOFM,

organizațiilor patronale,

sindicatelor,

Inspectoratului școlar,

ONG-urilor.

Atribuțiile CLDPS vizează, între altele:

- analizează și avizează propunerile prezentate de Inspectoratul Școlar privind rețeaua școlară și planurile de școlarizare pentru învățământul profesional și tehnic;
- oferă, la nivel județean, cadrul organizatoric și monitorizarea modului în care se realizează parteneriatul social în formare profesională;
- facilitează identificarea reprezentanților instituțiilor cu atribuții în realizarea consilierii, orientării și informării privind cariera;
- promovează proiectele inițiate de unitățile de învățământ ce vizează dezvoltarea resurselor umane finanțate din fonduri UE sau alte surse și colaborează cu unitățile de învățământ în elaborarea și aplicarea acestora;
- identifică și promovează acțiuni ce vizează tranziția de la școală la locul de muncă al absolvenților, în vederea realizării integrării socio-profesionale a acestora;
- participarea, prin reprezentanții desemnați la cererea Inspectoratului Școlar, în structurile instituționale constituite în programele de dezvoltare regională și alte programe pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic;
- avizează componentei locale a curriculum-ului pentru învățământul profesional și tehnic
- realizează actualizarea și monitorizarea Planului Local de Acțiune pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic (PLAI);
- asistarea unităților școlare pentru dezvoltarea și implementarea PAS;
- realizează monitorizarea Planurilor de acțiune ale școlilor (PAS).

4 . SURSE DE INFORMARE PENTRU PRAI, PLAI, PAS

Informația necesară pentru fundamentarea deciziilor privind oferta IPT se referă la evoluțiile previzionate ale cererii pieței muncii la orizontul anului 2013. Într-o economie, precum cea a României, aflată într-un continuu și dinamic proces de schimbare generat pe de o parte de tranziția de la economia centralizată la una de piață funcțională și consolidată iar pe de altă parte de influențele globalizării, verificarea periodică a previziunilor formulate pentru un orizont de timp mediu sau lung este absolut necesară pentru realizarea eventualelor corecții asupra cererii previzionate pe piața muncii.

În acest context, Ministerul Educației, Cercetării și Inovării a realizat, cu sprijinul Programelor Phare TVET pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic o serie de studii utilizate ca surse informații pentru fundamentarea deciziilor privind oferta IPT.

A. STUDII PREVIZIONALE REGIONALE PRIVIND PIAȚA MUNCII PENTRU ANTICIPAREA LA ORIZONTUL ANULUI 2013 A OFERTEI ÎPT ÎN CONCORDANȚĂ CU CEREREA PIEȚEI MUNCII.

Studiile realizează o estimare, în perspectiva anului 2013, a **evoluției cererii de forță de muncă la nivel regional**, în 7 din cele 8 regiuni de dezvoltare.

Metodologia studiului a pornit de la experiența diferitelor țări în proiectarea evoluțiilor pieței muncii și analiza impactului acestora asupra învățământului profesional și tehnic și a ținut cont de specificitatea economiei românești (schimbarea sistemului economic, reformă și restructurare economică), limitele informaționale, dar și de provocările viitoare (globalizare, integrare în Uniunea europeană). Această metodologie a continuat și perfecționat metodologia realizată în cadrul unui proiect derulat în perioada 2003-2004 pe cazul regiunii Centru.

În procesul de elaborare a proiecțiilor de dezvoltare regională viitoare s-au utilizat următoarele abordări și instrumente :

1. Abordări macro-economice (analiza dinamicii și modificărilor structurale ale PIB și VAB, analiza dinamicii investițiilor autohtone și străine, analiza impactului diferitelor fenomene macro-economice asupra economiei regionale)
2. Analize ale pieței muncii (analize privind dinamica și modificările structurale ale populației active și ocupate, atât pe baza indicatorilor statistici, cât și pe baza datelor culese prin anchetă de teren)
3. Analize prospective realizate cu 2 tipuri de instrumente : modele econometrice recursive și analize calitative în rândul angajaților
4. Analize sectoriale (analize demografice, analize ale dinamicii diferitelor sectoare economice și impactul asupra cererii de forță de muncă)
5. Analize regionale cu detalieri locală

Proiecțiile cererii de forță de muncă s-au elaborate pe 3 scenarii de evoluție a economiei regionale structurată în plan sectorial și ocupațional :

1. Scenariul 1 (pesimist) de extrapolare a trendurilor perioadei trecute (1993-2002)
2. Scenariul 2 (moderat) de creștere economică susținută, bazată pe investiții străine în rețehnologizare și informatizare, cu ritmuri înalte de productivitate a muncii, cu ocupare în scădere

3. Scenariul 3 (optimist) de creștere economică susținută, dar cu ritmuri ale productivității muncii moderate și ușoară creștere a ocupării

În elaborarea scenariilor 2 și 3 s-a utilizat o metodă de proiecție normativă luându-se ca ținte de creștere economică valorile proiectate la nivel național prin Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 și luând ca ipoteză faptul că cele 7 regiuni nu își vor schimba contribuția la creșterea economică.

Aceste analize și proiecții au generat **concluzii** consistente cu privire la starea și dinamica previzionată a cererii de forță de muncă în plan regional, local, sectorial și ocupațional și au oferit o platformă pentru fundamentarea deciziilor în procesul de adaptare a ofertei de formare profesională prin ÎPT la nevoile viitoare ale pieței muncii.

Alte informații sunt furnizate de studiile realizate de către Comisia Națională de Prognoză. Cel mai recent studiu este **“Proiecția principalilor indicatori economico – sociali în PROFIL TERITORIAL până în 2010 - 28 februarie 2008 “** (Comisia Națională de Prognoză - -http://www.cnp.ro/user/repository/anexe_regiuni.pdf)

B. STUDII DE PIAȚA MUNCII

Studiile de piața muncii sunt realizate anual și ele constituie, pe de o parte o sursă suplimentară de informații pentru detalierea informațiilor furnizate de studiile previzionale iar pe de altă parte, constituie sursa de informație pentru verificarea previziunilor și formularea eventualelor corecții la acestea. Studiile de piața muncii conțin:

1. Studiu internațional pentru România. Acest studiu este o analiză a potențialului României comparativ cu celelalte țări europene și se bazează pe analiza unui set comun de indicatori de referință („*Benchmarks*”), sursa de date fiind Eurostat.

2. Studii regionale și interregionale. Aceste studii furnizează informații comparative între regiuni privind potențialul, punctele tari și punctele slabe ale acestora, pe baza unui set comun de indicatori analizați. Ele sunt realizate pe baza analizei datelor statistice oficiale privind aspectele relevante legate de demografia, economia, piața muncii și educația din regiunile de dezvoltare ale României.

3. Studii intraregionale. Aceste studii furnizează informații comparative între județele fiecărei regiuni. Ca și studiile interregionale ele se bazează pe analiza datelor statistice oficiale privind demografia, economia, piața muncii și educația din județele fiecărei regiuni și furnizează aceleași tipuri de informații dar cu relevanță pentru nivelul județean.

4. Ancheta la nivelul întreprinderilor. Ancheta oferă informații relevante privind trendurile și tendințele pieței muncii pe termen scurt (în perspectiva următoarelor 6 și 12 luni) în legătură cu influxul și dezechilibrele de forță de muncă și previziunile angajatorilor privind nevoia de forță de muncă. Relevanța anchetei este la nivel regional și sectorial și va trebui dezvoltată pentru nivelul județean. Aplicarea consecventă a anchetei va oferi posibilitatea obținerii unor serii lungi de date ce vor fi utilizate pentru definirea tendințelor.

5. Studii privind inserția absolvenților ÎPT pe piața muncii. Aceste studii vizează toți absolvenții ÎPT, pe județe, pe nivele de calificare, domenii ale formării profesionale/profiluri.

Metodologia cuprinde două mari etape:

A. Realizarea studiului din surse administrative;

B. Realizarea studiului pe baza anchetei.

A. Metodologia de realizare a studiului din surse administrative cuprinde următoarele etape:

1. Constituirea bazei de date la nivelul ISJ cu elevii înscriși în ultimul an de studiu la SAM, Anul de completare, Liceu tehnologic ruta directă, Liceu tehnologic ruta progresivă. Baza de date conține informațiile: numele și prenumele, CNP, adresa și tel., Unitatea școlară, SAM/An de completare./Liceu ruta directă/Liceu ruta progresivă, Domeniul de formare profesională/Profilul, Calificarea. Perioada de completare recomandată: lunile mai-iunie
2. Realizarea protocolului de parteneriat între ISJ și AJOFM pentru investigarea inserției profesionale a absolvenților
3. Completarea bazei de date constituite anterior de către ISJ cu informațiile privind absolvenții din anii terminali care continuă studiile. Perioada de completare recomandată: septembrie
4. Transmiterea bazei de date (fără nume și prenume) la AJOFM și completarea în baza de date a informațiilor privind: absolvenții înregistrați în șomaj, absolvenții angajați, absolvenții angajați pe posturi conform calificării dobândite prin studii. Perioada de completare a bazei de date este corespunzătoare intervalelor de 6 și 12 luni de la absolvire. Perioade recomandate: lunile noiembrie, iunie.
5. Realizarea raportului studiului pe baza interpretării datelor din baza de date. Perioada recomandată: lunile decembrie-ianuarie și iulie-august.

Este de subliniat faptul că etapa a doua de investigare pe baza anchetelor de teren este direct dependentă de realizarea primei etape atât din punct de vedere al constituirii bazei de date cu absolvenții necesară operatorilor de teren cât și pentru diminuarea costurilor anchetei prin reținerea în grupul de absolvenți doar a celor care nu mai urmează școala.

B. Pentru etapa a 2-a metoda de studiu este ancheta cu ajutorul chestionarului aplicat față în față la intervale de 6, 12 și 36 de luni de la absolvire atât absolvenților cât și angajatorilor acestora. Studiul furnizează informații relevante privind următoarele aspecte:

- ✓ Caracteristicile socio-economice ale absolvenților și ale familiei de proveniență
- ✓ Șomajul și comportamentul în căutare al unui loc de muncă: metode și intensitate
- ✓ Educația, competențele și gradul de adecvare al pregătirii inițiale la cerințele pieței muncii
- ✓ Calitatea locului de muncă ocupat.

6. Studii privind inserția absolvenților ÎS pe piața muncii. Studiile privind inserția absolvenților ÎS sunt structurate pe categorii de informații furnizate de următoarele 4 instrumente de cercetare:

- **Chestionarul A - aplicat absolvenților la un an după absolvire , la ridicarea diplomei, la nivelul universității.** Informațiile furnizate de chestionar sunt structurate în patru secțiuni:

- **prima secțiune** oferă informații cu privire la respondent (vârstă, sex, domiciliul stabil, stare civilă, ocupația și educația părinților);

- **a doua secțiune** se referă la pregătirea oferită de către universitate (discipline studiate insuficient, discipline nestudiate dar necesare); cursuri postuniversitare urmate sau în curs de desfășurare;

- **a treia secțiune** se referă la locul de muncă al absolventului (dacă au avut un loc de muncă pe parcursul studiilor, câte locuri de muncă au avut, statutul lor pe piața muncii în momentul completării chestionarului, cum și-au găsit locul de muncă, intenția de schimbare a locului de muncă, tipul organizației în care lucrează, corespondența dintre specializarea absolvită și locul de muncă ocupat);

- **a patra secțiune** oferă informații cu privire la motivele neangajării respondentului în momentul completării chestionarului

- **Chestionarul B - aplicat absolvenților la 3 ani de la absolvire și apoi la intervale de 5-10 ani.** Informațiile furnizate de chestionar sunt structurate în patru secțiuni:

- **prima secțiune** se referă la datele personale ale subiectului (vârstă, sex, domiciliul stabil);

- **a doua secțiune** se referă la studiile postuniversitare și la cursurile de formare profesională absolvite de subiect, precum și motivele care au determinat subiectul să urmeze aceste cursuri);

- **a treia secțiune** se referă la locul/locurile de muncă deținute de subiect;

- **a patra secțiune** oferă date cu privire la statutul actual al subiectului (locul de muncă pe care îl ocupă și corespondența dintre acesta și specializarea absolvită, tipul organizației în care este angajat, motivele pentru care nu are un loc de muncă în momentul interviului)

- **Chestionarul C1 - aplicat angajatorilor pentru date referitoare la firme.** Informațiile furnizate de chestionar privesc:

- particularitățile angajatorilor, în termeni de număr de angajați, structură pe niveluri de calificare, structura angajărilor și plecărilor pe genuri, nivel de studii, ocupații etc.;

- evaluarea gradului de satisfacție al angajatorilor privind pregătirea absolvenților de învățământ superior;

- evaluarea pregătirii profesionale a absolvenților pe categorii de competențe;

- expunerea motivelor pentru care au fost angajate persoane cu studii superioare a căror specializare nu corespunde specificului postului, respectiv motivele pentru care solicitații nu au corespuns cerințelor postului;

- stagii de pregătire profesională oferite de angajator în ultimii 2 ani;

- posturile vacante neocupate mai mult de 6 luni – ocupațiile, nivelul de calificare cerute de post și motivul neocupării postului

Chestionarul C2 - aplicat angajatorilor pentru date referitoare la absolvenții angajați. Informațiile furnizate de chestionar vizează informații despre: promovările absolventului de la angajare, cerințele și atribuțiile postului, prestația absolventului, pregătirea absolventului pe categorii de competențe, lipsuri în pregătirea absolventului, acțiuni pe care ar trebui să le întreprindă universitatea pentru a pregăti mai bine absolvenții pentru piața muncii, stagii de pregătire profesională la care a participat absolventul.

5 . STUCTURA ȘI CONȚINUTUL PRAI

5.1.Aspecte generale

Se recomandă structurarea PRAI în 10 capitole, așa cum sunt ele prezentate în continuare.

În principiu fiecare capitol trebuie să prezinte cele mai semnificative aspecte pentru dezvoltarea resurselor umane și în particular pentru învățământul profesional și tehnic și învățământul superior tehnic. Fiecare capitol trebuie să fie prezentat simplu, cu cât mai puține tabele și grafice, fiind reținute în cadrul acestui raport doar acele reprezentări grafice absolute relevante pentru măsurile formulate pentru IPT și IS. Cele mai multe tabele și grafice vor fi incluse în capitolul de anexe. Este necesară precizarea sursei de informații pentru fiecare tip de date (ex.: Eurostat, Institutul Național de statistică, Anuarul statistic al României ediția 2007, etc.)

Pentru asigurarea comparabilității documentelor precum și a coerenței pe verticala planificării prin PRI-PLAI-PAS este necesară respectarea strictă a structurii PRAI precum și a anexelor.(inclusiv formatul de prezentare a acestora). Chiar și în situația în care anumite date pentru unii indicatori având ca sursă de informație înregistrările administrative nu sunt disponibile este necesară menționarea indicatorilor și a cauzelor pentru care nu au fost disponibile datele. Nu este recomandată ignorarea unor indicatori chiar dacă analiza acestora conduce la concluzia că nu au relevanță pentru IPT din regiunea respectivă datorită evoluției acestora.

Având în vedere că aceste documente sunt realizate de către Consorțiile regionale este necesară menționarea, în finalul documentului a componenței nominale a grupurilor de lucru implicate în monitorizarea, evaluarea și actualizarea PRAI precum și componența Consorțiului regional.

În finalul documentului este necesară atașarea Hotărârii Consiliului de Dezvoltare Regională pentru aprobarea PRAI pentru a asigura cititorul că acesta este un document oficial asumat de către factorii de decizie de la nivel regional.

Planul trebuie să aibă un aspect profesional:

- Un document unic cu coperti

- Un document unic pentru anexe

- Cuprins pentru raport și anexe

- Lista abrevierilor

- Nu conține greșeli de ortografie sau de tipărire

- Aranjare în pagină clară care permite citirea ușoară a documentului

În scopul asigurării unei cât mai ample consultări și diseminări a documentului se recomandă postarea acestuia pe paginile de web ale ISJ, AJOFM, ADR, CNDIPT și a altor instituții partenere interesate. În scopul unei ușoare vizualizări a anexelor, în corelare cu textul raportului se recomandă realizarea legăturilor între precizările din textul raportului și anexele la care se face trimitere.

5.2. Structura PRAI/PLAI

Cuprinsul PRAI/PLAI se recomandă să aibă următoarea structură:

Cuvânt înainte

1. Rezumat

2. Demografie

2.1 Situația actuală - Populația totală. Dinamica generală în perioada 1990 - 2007.

2.1.1 Distribuția pe medii rezidențiale (urban/rural)

2.1.2 Distribuția pe sexe

2.1.3 Structura pe grupe de vârstă

2.1.4 Structura etnică

2.1.5 Mișcarea migratorie

2.2. Proiecții demografice la orizontul anului 2025

2.3. Principalele concluzii din analiza demografică. Implicații pentru ÎPT

3. Profilul economic regional

3.1. Situația actuală - Principalii indicatori economici pentru perioada 2000 - 2006

3.1.1 Produsul intern brut (PIB) și valoarea adăugată brută (VAB)

3.1.2 Productivitatea muncii

3.1.3. Dinamica generală a firmelor din Regiune (investiții brute, investiții străine directe, dinamica unităților locale active, IMM).

3.2. Proiecția principalilor indicatori economici la orizontul anului 2010

3.3. Alte informații și informații parțiale

3.2.1. Procesul de integrare europeană și cerințele de competitivitate

3.2.2. Cercetarea – dezvoltarea

3.2.3. Industria

3.2.4. Infrastructura de transport, tehnică, edilitară, de comunicații și de mediu

3.2.5. Agricultură

3.2.6. Silvicultură

3.2.7. Turismul

3.2.8. Dezvoltarea durabilă. Aspecte specifice zonei rural - montane

3.4. Principalele concluzii din analiza mediului economic regional. Implicații pentru ÎPT

4. Piața muncii

4.1. Situația actuală - Indicatori statistici ai pieței muncii pentru perioada 2002- 2007

4.1.1. Participarea la forța de muncă

4.1.2. Șomajul (BIM) de lungă durată

4.1.3. Șomajul tinerilor (BIM)

4.1.4. Rata șomajului (BIM) și rata de ocupare după nivelul de educație

4.1.5. Structura populației ocupate pe niveluri de instruire, la nivel regional

4.1.6. Principalii indicatori din Balanța Forței de Muncă (BFM)

4.1.7. Șomajul înregistrat

4.1.8. Structura șomajului înregistrat pe grupe de vârstă. Șomajul tinerilor

4.1.9. Șomajul înregistrat de lungă durată

4.1.10. Structura populației ocupate civile pe principalele activități ale economiei

4.1.11. Rata locurilor de muncă vacante pe activități ale economiei naționale

4.1.12. Numărul mediu al muncitorilor pe activități ale economiei naționale pe activități ale economiei, regiuni/județe

4.2. Informații parțiale

4.2.1 Analiza comparativă pe ocupații a șomajului și locurilor de muncă vacante înregistrate în perioada 2003-2008

4.2.1.1 Principalele constatări din analiza evoluției la nivelul ocupațiilor relevante pentru învățământul profesional și liceal tehnologic

4.2.1.2 Principalele constatări din analiza evoluției la nivelul ocupațiilor relevante pentru învățământul postliceal

4.2.1.3 Principalele constatări din analiza evoluției la nivelul ocupațiilor relevante pentru învățământul superior

4.2.2. Evoluția șomajului și a locurilor de muncă vacante înregistrate la AJOFM în perioada octombrie 2008 – martie 2009, în contextul crizei economice și financiare

4.3. Proiecția ocupării și a deficitului de calificări pe termen scurt (anchete)

4.3.1 Ancheta în întreprinderi, martie 2007 (Phare TVET 2004)

4.3.2. Anchete în rândul angajatorilor și salariaților, 2006, INSCMPS

4.4. Proiecția cererii și ofertei de locuri de muncă pe termen mediu, la orizontul anului 2013 (INCSMPS)

4.5. Principalele Concluzii din analiza pieței muncii. Implicații pentru ÎPT

5. Învățământul profesional și tehnic din Regiune

5.1. Contextul de politici pentru educație și formare profesională

5.1.1. Contextul european

5.1.2. Contextul național

5.2. Indicatori de context specifici

Contextul demografic și populația școlară

5.3. Indicatori de intrare pentru perioada 2003 - 2008

5.3.1 Numărul de elevi care revin unui cadru didactic

5.3.2 Resursele umane din ÎPT.

5.3.3 Numărul de elevi pe unități școlare

5.3.4 Resurse materiale și condiții de învățare.

5.4. Indicatori de proces

5.4.1. Mecanisme decizionale și descentralizarea funcțională în ÎPT

5.4.2. Asigurarea calității în ÎPT

5.4.3. Serviciile de orientare și consiliere.

5.5. Indicatori de ieșire pentru perioada 2000- 2008

5.5.1. Rata netă de cuprindere în sistemul de educație și formare profesională

5.5.2. Grad de cuprindere în învățământ (Rata specifică de cuprindere pe vârste)

5.5.3. Rata abandonului școlar, pe niveluri de educație ISCED

5.5.4. Rata de absolvire, pe niveluri de educație ISCED

5.5.5. Structura populației pe niveluri de educație (după ultimul nivel de studii absolvit)

5.5.6. Rata de succes

5.5.7. Rata de tranziție la următorul nivel de educație

5.5.8. Rata de părăsire timpurie a sistemului de educație

5.5.9. Procentul elevilor cu nivel scăzut al competențelor de citire/lectură (PISA) în

5.5.10. Ponderea populației cu vârste cuprinse între 20-24 de ani care au absolvit cel puțin învățământul secundar superior

5.5.11. Rata de participare în formarea continuă a populației adulte (25-64 ani)

5.6. Indicatori de impact

5.6.1. Impactul sistemului de învățământ profesional și tehnic asupra șomajului pentru perioada 2003-2008

5.6.2. Inserția profesională a absolvenților din anii.....

5.6.3. Gradul de utilizare a competențelor dobândite de absolvenți la locul de muncă

5.7. Oferta școlilor din ÎPT din Regiune în perioada 2002 - 2009

5.7.1. Evoluția planurilor de școlarizare

5.7.2. Analiza ofertei curente pentru formarea profesională inițială în anul școlar 2008-2009 și planul de școlarizare pentru anul școlar 2009-2010

5.7.3. Oferta școlilor din ÎPT pentru formarea adulților în anul școlar 2008-2009

5.7.4. Rețele școlare în anul școlar 2008 - 2009

5.7.5. Parteneriatul cu întreprinderile – Analiza indicatorilor din harta parteneriatului privind practica elevilor și parteneriatul cu agenții economici în anul școlar 2008-2009

5.7.6. Distribuția teritorială a ofertei de formare profesională inițială (numai în PLAI)

- Numărul de elevi pe unități școlare IPT (se evidențiază unitățile școlare cu număr mic de elevi și în special unitățile școlare cuprinse în programe Phare TVET, campusuri, SAM, etc.).

- Situația elevilor din învățământul profesional și tehnic (ÎPT) după mediul de rezidență - CLASA A IX- a învățământ de zi (se evidențiază pentru unitățile școlare menționate la punctul anterior câți elevi sunt școlarizați pe localitățile din bazinul de recrutare al unității școlare)

- Prognoza absolvenților de gimnaziu pentru perioada 2009 – 2012 (se evidențiază în special pentru unitățile de învățământ de la punctul anterior care este prognoza absolvenților de gimnaziu din bazinul de recrutare al unității de învățământ)

- Distribuția teritorială a scoli IPT (se evidențiază bazinele de formare profesională delimitate pe criterii teritoriale, de acces al elevilor, domenii de formare profesională prioritare)

- Direcții de restructurare a rețelei școlare (se analizează pentru unitățile din bazinele de formare profesională delimitate anterior viabilitatea ofertei în raport cu prognoza absolvenților de gimnaziu, existența resurselor umane și materiale, parteneriatul cu agenții economici și se formulează recomandări de creștere/scădere/lichidare a ofertei IPT)

5.8. Principalele concluzii din analiza ÎPT regional

6. Monitorizarea progresului în implementarea PRAI în perioada(septembrie 2008 – martie 2009)

7. Analiza SWOT a corelării ofertei de formare profesională cu cererea

8. Rezumatul principalelor concluzii și obiectivele dezvoltării IPT la orizontul anului 2013

9. Acțiuni propuse pentru realizarea obiectivelor dezvoltării IPT la orizontul anului 2013

10. Contribuția Învățământului Superior la dezvoltarea regională

11. Anexe

5.3. Conținutul capitolelor PRAI

5.3.1. Cuvânt înainte

O scurtă introducere în partea de început a raportului va ajuta cititorul să înțeleagă procesul de planificare strategică a IPT, nivelurile și structurile de management participativ, scopul PRAI.

În această secțiune se prezintă contextul în care este elaborat PRAI. Această secțiune este importantă, mai ales pentru cei care nu au fost implicați îndeaproape în elaborarea planului. Aceste paragrafe trebuie să fie destul de scurte, dar trebuie să explice elementele principale ale contextului internațional/european, național și regional. Trebuie să includeți obiectivele naționale din documentele strategice. Nu uitați că această secțiune se referă la politicile care vor avea un anumit impact asupra IPT, ceea ce înseamnă că nu trebuie să includeți totul ci doar acele elemente legate de planificarea IPT (tipul, cantitatea, calitatea).

Se recomandă ca această secțiune să aibă Maxim 1 pagina

5.3.2. Cap. Rezumat

Rezumatul ar trebui să fie un document concis în care sunt introduse principalele concluzii rezultate din procesul de **monitorizare și evaluare precum și pașii de urmat cu acțiuni propuse (ajustări/noi acțiuni)**. **În cadrul acestui capitol este necesar să fie evidențiate cu precădere aspectele legate de corelarea ofertei curente de formare profesională inițială cu recomandările PRAI/PLAI prin analiza ponderilor numărului de elevi școlarizați pe domenii de formare profesională inițială comparativ cu ponderile recomandate. Se recomandă evidențierea deficitului și excedentului de ofertă de formare pe domenii de formare profesională.**

5.3.3. Cap. Demografie

Un capitol separat trebuie realizat pentru aspectele privind demografia. Factorul demografic are influență asupra numărului viitor de elevi și este un factor de influență atât în partea de oferta cât și în cea de cerere de pe piața muncii, dar adaugă și informații independente privind nevoile viitoare ale pieței muncii.

Prima noastră preocupare este dată de structura celor trei grupe principale de vârstă 0-24 (populația școlară), 24 la aproximativ 65 (populația în vârstă de muncă) și populație în vârstă de peste 65 ani (populația pensionată). Orice schimbare a echilibrului acestor grupe de vârste trebuie luată în considerare, și urmată de măsuri ale pieței de muncă în domeniul de pregătire profesională. O analiză detaliată a structurii grupelor de vârstă poate fi utilă: de exemplu pentru populația școlară (0-14 ani, 15-19 ani, 20-24 ani).

Populația pensionată are nevoie nu numai de servicii medicale și sociale, dar cu tendința actuală de creștere a speranței de viață, apar nevoi adiționale cum ar fi de agenți de turism cu experiență în a avea grijă de pensionari, de clinici speciale, etc. Cea mai mare parte a țărilor europene au înregistrat experiențe de creștere a numărului persoanelor pensionate care participă în diferite programe de studii.

Institutul Național de Statistică din România produce prognoze privind populația pe grupe majore de vârstă. O atenție deosebită trebuie acordată populației ajunsă sau intrată în vârsta a treia cu mențiunea specială pentru schemele de pensionare anticipată.

Pentru grupa de vârstă între 0 și 24 ani urmărim tendințele de creștere sau descreștere.

Prognoza cea mai recentă privind populația de vârstă între 3 și 24 ani sugerează o descreștere pentru numărul elevilor și studenților din România. Scăderea numărului de elevi și studenți poate avea implicații în necesitatea reducerii ofertei de cursuri în unele școli și s-ar putea ca pe termen lung să conducă chiar la închiderea unor școli.

Reducerea ofertei de cursuri și de specializări din oferta educațională și închiderea unor școli sunt probleme serioase. Problema este generată de presiunea exercitată de către plătitorii de taxe pentru aspectul de "calcul cost - eficiență". Piața muncii și partenerii ei sociali vor considera orice inabilitate a sectorului de învățământ de a se adapta noilor situații ca o indicație a lipsei de profesionalism. Acesta este un atribut care contribuie la dialogul educație-economie și la parteneriat.

Cerințele privind echilibrul cost-eficiență constituie o presiune asupra școlilor. Școlile trebuie să fie capabile să garanteze că procesul de învățământ asigură dezvoltarea competențelor necesare pentru a obține un loc de muncă conform calificării obținute. Un declin al populației așa cum este prognozat de datele demografice, va ridica probleme privind raționalizarea rețelei școlare; școlile cu număr de elevi în scădere devin ineficiente din punct de vedere economic, deși ar putea fi menținute din rațiuni sociale. Școlile pot face față noilor cerințe de cost-eficiență prin stabilirea unor rețele școlare, orizontale unde profesorii sau elevii fac schimburi între școli în vederea asigurării unei oferte de formare de calitate, conform cu standardele stabilite.

O măsură compensatorie la schimbările demografice ar putea fi creșterea ofertei sistemului IPT în formarea profesională continuă a adulților

Analize avansate în structura etnică și migrație pot fi măsurători indicative pentru dimensionarea cererii viitoare. Acestea ridică problema aspectelor privind predarea în limba maternă pentru minoritățile etnice alături de nevoia de sprijinire a grupurilor defavorizate.

Informații parțiale despre schimbări ce pot apărea în structura demografică dintr-o regiune, chiar dacă se adăuga numai pe scurt într-o secțiune separată, pot avea o utilitate limitată. Totuși, dacă anumite studii de cercetare atrag atenția asupra unor schimbări majore acestea trebuie incluse în descrierea din acest capitol.

Principali indicatori și structura anexelor

În rândurile de mai jos sunt prezentați principalii indicatori recomandați pentru analiza în cadrul capitolului demografie. Forma de prezentare a acestor indicatori este ilustrată în anexa 1.

Indicatori:

- Evoluția populației, la 1 iulie (sursa datelor INS)
- Evoluția populației pe grupe mari de vârstă, la 1 iulie (sursa datelor INS)
- Structura populației stabile la 1 iulie(ultimul an disponibil) pe grupe de vârstă, sexe și medii de rezidență (sursa datelor INS)
- Structura etnică_(sursa datelor: recensământul din 2002)
- Mișcarea migratorie(sursa datelor: Oficiul Internațional pentru Migrații, PND 2007-2013)
- Evoluții previzionate pentru populație pe grupe de vârstă la nivel național, regional și județean până în 2025 (sursa datelor: : INS, «Proiectarea populației României în profil teritorial până în 2025»)

Concluzii privind demografia

Anexele trebuie să includă tabele cu descompunerea pe vârste. Dacă măsurile privind migrația (imigrarea sau emigrarea) arată tendințe care merită a fi menționate mai departe, atunci noi tabele pot fi incluse, dar numai în caz că se pot trage unele concluzii. Raționamente similare ar trebui făcute pentru analiza structurii etnice a populației. De un interes special sunt tendințe în structura populației (ex. creșterea și descreșterea în mod cert a subgrupurilor) căreia este nevoie să ne adresăm pe piața muncii.

Această parte trebuie menținută într-o structură simplă și scurtă. Explicați tabelele în context dar pe scurt, permițând o mutare rapidă la partea de concluzii.

Exemple de concluzii ce pot fi desprinse din analiza indicatorilor demografici.

Concluzii	Implicații pentru dezvoltarea resurselor umane, IPT
Declinul demografic general	Nevoia unei gestiuni eficiente, previzionale, a dezvoltării resurselor umane, sprijinită de investiții corespunzătoare în capitalul uman.
Reducerea naturală prognozată a populației tinere	Pericolul unui deficit de forță de muncă tânără calificată Creștere a nivelului de calificare și a motivării forței de muncă tinere de a participa la forța de muncă regională Racordare realistă la piața europeană a muncii – acțiuni de planificare a ofertei educaționale, de informare, orientare și consiliere Optimizarea alocării resurselor , prin concentrarea pregătirii în școli viabile, în paralel cu rezolvarea problemelor de acces Colaborarea școlilor în rețea: <ul style="list-style-type: none">• o ofertă cuprinzătoare și diversificată• eliminarea paralelismelor nejustificate• colaborare pentru acoperire teritorială optimă diversificarea grupurilor țintă (programe pentru adulți)
Fenomenul de îmbătrânire demografică	Nevoi sporite de personal calificat pentru asistență socială și medicală, nevoi educaționale specifice

Ponderea semnificativă a populației feminine	Oferta de pregătire - calificările dorite de populația feminină, programe de sprijin (facilități) pentru participarea la educație
Ponderea semnificativă a populației rurale	Asigurarea accesului la educație în condiții de calitate și varietate de opțiuni, ofertă de pregătire adecvată, în sprijinul diversificării și creșterii competitivității economiei rurale, educație în sprijinul conservării și valorizării patrimoniului cultural specific și resurselor naturale din mediul rural, îmbunătățirea condițiilor de studiu în mediul rural.
Diversitatea etnică	Educație multiculturală, soluții pentru asigurarea accesului egal la educație și a varietății opțiunilor, programe de sprijin pentru grupurile etnice dezavantajate
Consolidare relativă a vârstei de mijloc (35-55 ani) active pe piața muncii	Nevoi crescânde de formare continuă Implicarea activă a școlilor ca furnizori de programe de formare pentru adulți

5.3.4. Cap. Profilul economic regional

Principalii indicatori economici trebuie să prezinte detalii pe sectoare (CAEN) care, trebuie să facă parte din raportul final ca și referință. Mai mult decât atât, previziunile economice pornesc din prognoza realizată prin prelucrarea principalilor indicatori economici.

Informații parțiale

În lipsa unor statistici concludente ale altor indicatori economici principali, se pot adăuga câteva informații parțiale într-un subcapitol scurt, dar numai în cazul în care acestea contribuie la concluzia din prelucrarea principalilor indicatori economici. Informațiile parțiale pot fi obținute din diverse surse inclusiv rapoarte guvernamentale, studii și rapoarte de cercetare științifică, planuri locale, rapoarte și studii realizate de partenerii sociali, presă, interviuri cu "Focus Grupuri", prognoze macro-economice, și altele de același tip.

Principalii indicatori și structura anexelor

În rândurile de mai jos sunt prezentați principalii indicatori recomandați pentru analiza în cadrul capitolului demografie. Forma de prezentare a acestor indicatori este ilustrată în anexă.

- Produsul intern brut (PIB) și valoarea adăugată brută (VAB) (*Sursa: INS*)
- Productivitatea muncii (*Sursa: INS*)
- Dinamica generală a firmelor (*Sursa: INS*)
- Investițiile brute ale unităților locale active din industrie, construcții, comerț și alte servicii (*Sursa: INS*)
- Investiții străine directe (*Sursa: INS*)
- Dinamica unităților locale active, pe clase de mărime (*Sursa: INS*),
- Întreprinderile mici și mijlocii (*sursa: ANIMMC, "Raportul anual al sectorului IMM în România*)
- Alte informații și informații parțiale privind: Cercetarea – dezvoltarea, Industria, Construcțiile, Infrastructura de transport, tehnică, edilitară, de comunicații și de

mediu, Agricultură, Silvicultură, Turismul, Mediul, dezvoltarea durabilă (Surse: PDR, INS, AGENDA LOCALĂ 21, etc.)

Exemple de concluzii ce pot fi desprinse din analiza indicatorilor demografici.

Concluzii	Implicații pentru dezvoltarea resurselor umane, IPT
Ritmul susținut de creștere economică din ultimii ani, reflectat în dinamica PIB și a productivității muncii.	Noi oportunități și provocări pentru sistemul de educație și formare profesională, din perspectiva contribuției la formarea resurselor umane necesare creșterii competitivității economice regionale
Provocări induse de procesul de integrare europeană Dinamica investițiilor brute și a investițiilor străine	<p>Schimbări tehnologice și organizaționale induse de investițiile străine și cerințele de competitivitate</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creșterea nivelului de calificare - Importanța competențelor cheie - Limbile străine - Formarea unor competențe adecvate pentru: noile tehnologii, calitate, design, marketing, tehnici de vânzare <p>Colaborarea între școli pentru calificările care presupun competențe combinate, de exemplu: tehnice și comerciale/economice, tehnice - artistice – IT</p> <p>Formarea continuă a profesorilor în parteneriat cu întreprinderile</p>
Tendința de creștere a ponderii unor sectoare economice (ex.: serviciile și construcțiile), în paralel cu scăderea ponderii altor sectoare în formarea PIB și a VAB regional. Diversitatea activităților industriale sau dimpotrivă concentrarea activităților industriale în anumite sectoare	Planurile de școlarizare trebuie să reflecte, prin structura ofertei (proporțional cu nevoile pieței muncii) ponderea crescută a sectoarelor economice în dezvoltare (ex.: serviciile, construcțiile), diversitatea activităților industriale, și nevoile de dezvoltare a agriculturii
Modificări structurale din economie evidențiate prin modificări ale ponderilor sectoarelor și activităților economiei naționale la formarea PIB și VAB	Identificarea domeniilor și poștelor de formare profesională inițială prioritare pentru dezvoltarea regională Competențe adecvate și o mobilitate ocupațională sporită (inclusiv intersectorială) a forței de muncă. Adaptări prin curriculum în dezvoltare locală (CDL)
Ponderea crescândă a IMM	Adaptabilitate crescută a forței de muncă la sarcini de lucru diverse Asigurarea unei pregătiri de bază largi, competențe tehnice generale solide Consolidarea pregătirii profesionale, indiferent de calificare, cu competențe specifice economiei de piață (competențe antreprenoriale, tehnici de vânzări, marketing, etc. Adaptări prin curriculum în dezvoltare locală (CDL) Dezvoltarea parteneriatul școală-agenti economici

5.3.5. Cap. Piața muncii

Capitolul referitor la problematica pieței muncii este esențial, în vederea asigurării coerenței în dezvoltarea strategiilor de RU. Legătura dintre IPT și piața muncii se referă și la aspectele privind învățarea pe tot parcursul vieții a forței de muncă actuale. Măsurile active de pe piața muncii adesea cuprind și formarea profesională.

Statisticile ne oferă date relevante cu privire la schimbările în structura forței de muncă, ocuparea și diferitele măsuri privind dezechilibrele de pe piața muncii

Informațiile cu privire la tendințele de pe piața muncii pot fi în cele mai multe cazuri obținute din anchete (anchete tip barometru, vizite în întreprinderi, interviuri etc.) care vor completa datele din statisticile oficiale.

Anchetele de tip barometru își pot demonstra utilitatea dacă vor fi realizate regulat, pentru a putea sta la baza prognozelor pe termen mediu.

Modificările în structura ocupării (analizate în termeni de sectoare CAEN și ocupații COR-ISCO) pot fi indicatori clari pentru nevoia de modificare a ofertei de școlarizare, cu condiția traducerii cererilor viitoare în termeni de calificări profesionale grupate în domenii și profile. Aceste modificări vor constitui subiectul procesului de consiliere și orientare pentru carieră.

Statisticile privind dezechilibrele de pe piața muncii sunt informații importante pentru instituțiile de formare profesională în procesul de identificare a unor soluții pentru diminuarea acestora, prin dezvoltării de competențelor cerute de angajatori.

Rata de șomaj este un indicator important mai ales dacă avem detalii cu privire la valoarea acestui indicator pentru personalul calificat, în funcție de calificările acestora, și dacă comparăm acest indicator cu numărul locurilor libere pentru aceleași domenii de calificare.

În consecință, este necesar să valorificăm statisticile privind șomajului, detaliate pe calificări și eventual competențe obținute ca urmare a procesului de formare profesională

Este necesar să se facă distincție între șomajul pe termen scurt și cel pe termen lung (care înseamnă o perioadă mai mare decât 6 luni). Cei aflați în prima categorie sunt potențiali beneficiari ai unor cursuri de calificare, recalificare în vederea reangajării.

Cea de-a doua categorie de șomeri constituie adevărata problemă. Persoanele care rămân neangajate pentru o perioadă lungă de timp au nevoie de un program mai lung de formare și în unele cazurilor apar probleme de sănătate sau sociale. Un astfel de program mai lung de formare include formarea în cadrul școlilor, programe de consiliere și orientare, formare la locul de muncă după angajare pe posturi ce nu corespund formării inițiale sau cu normă parțială.

În final, este importantă analiza pe diferitele grupe de vârstă. Persoanele în șomaj cu vârste cuprinse peste 50 la 55 de ani vor întâmpina adesea dificultăți majore în găsirea unui loc de muncă datorită reticenței angajatorilor în a le oferi un loc de muncă. Se vor căuta soluții creative, adesea se dovedește utilă cooperarea cu organizațiile partenerilor sociali și cu instituțiile de formare.

Cea mai importantă problemă este cea a șomajului în rândul tinerilor absolvenți, din moment ce ei în primul rând trebuie să acumuleze experiență în muncă. Tinerii în șomaj pe termen lung sunt expuși riscului marginalizării profesionale, (să nu își găsească un loc de muncă), și pierderea motivației de a munci.

Este necesar ca să fie valorificate studiile care oferă o imagine cu privire la nivelele de calificare cerute și prognozate (de ex. Studiile CEDEFOPP) precum și alte analize care au legături indirecte cu oferta de formare profesională. Aceste date sunt necesar a fi oferite tinerilor și profesorilor prin acțiuni de consiliere și orientare.

Informații parțiale

Informațiile parțiale pot fi, din nou, introduse în raportul final într-un subcapitol separat, dacă susțin sau aduc completări concluziilor din analiza de bază. Informații mai multe, de detaliu, din sondajele de pe piața muncii pot fi introduse în acest subcapitol. Din nou, informațiile parțiale pot fi obținute din diverse surse inclusiv rapoarte guvernamentale, studii și rapoarte de cercetare științifică, planuri locale, rapoarte și studii realizate de partenerii sociali, presă, interviuri cu "Focus Grupuri", prognoze macro-economice, și altele de același tip.

Principali indicatori și structura anexelor

În continuare sunt prezentați principalii indicatori recomandați pentru analiza în cadrul capitolului piața muncii. Forma de prezentare a acestor indicatori este ilustrată în anexă.

Indicatori statistici ai pieței muncii conform datelor AMIGO

- **Participarea la forța de muncă (AMIGO):** Rata de activitate, Rata de ocupare, Rata șomajului BIM (surse de date: EUROSTAT, INS (AMIGO))
- Populația activă (surse de date: INS (AMIGO))
- Populația ocupată (surse de date: INS (AMIGO))
- Șomajul în rândul tinerilor (BIM) (surse de date: INS (AMIGO))
- Rata șomajului (BIM) și rata de ocupare după nivelul de educație (surse de date: INS (AMIGO))
- Structura populației ocupate pe niveluri de instruire, sexe și medii de rezidență (surse de date: INS (AMIGO))

Indicatori statistici ai pieței muncii conform datelor din balanța forței de muncă (BFM)

- **Principali indicatori din Balanța Forței de Muncă (BFM) :** Resurse de muncă, Populația ocupată civilă, Șomeri înregistrați, Populația activă civilă, Populația în pregătire prof. și alte categorii de populație în vârstă de muncă, Rata de activitate a resurselor de muncă, Rata de ocupare a resurselor de muncă, Rata șomajului înregistrat (sursa: INS, "Balanța forței de muncă")
- Structura șomajului înregistrat pe grupe de vârstă. Șomajul tinerilor (sursa: ANOFM, AJOFM)
- Structura populației ocupate civile pe principalele activități ale economiei naționale (sursa: :INS, "Balanța forței de muncă")
- Analiza comparativă pe ocupații a șomajului și locurilor de muncă vacante înregistrate la AJOFM (sursa: :INS, "Balanța forței de muncă")

Proiecția ofertei și a cererii de forță de muncă la nivel regional la orizontul anului 2013 (sursa: Studiul realizat de INCSMPS în 2005)

- Cererea prognozată pe activități economice
- Oferat prognozată pe activități economice
- Diferența cerere-oferta prognozată pe activități economice

Concluzii privind piața muncii

Concluziile acestui capitol se recomandă a fi structurate pe tipurile de surse de informație în modul următor:

1. Concluzii din informațiile din AMIGO la nivel regional

Populația activă, populația ocupată

Tendința de scădere la nivel regional a populației active și mai ales a populației ocupate cu disparități semnificative pe sexe și medii rezidențiale – de arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

Rata de activitate și rata de ocupare

Tendința de scădere a ratei de activitate și mai ales a ratei de ocupare la nivel regional, cu *disparități semnificative pe sexe și medii rezidențiale*

Decalajul ratei de ocupare față de ținta UE pentru 2010 - de arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

Șomajul (BIM)- rata șomajului, pe sexe, medii de rezidență, grupe de vârstă la nivel regional și județean comparativ cu media națională și media UE

Nivelul general de instruire al populației ocupate în regiune comparativ cu media națională - de arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

Tendințele în ocupare a grupelor de populație cu nivele diferite de educație

Rata de ocupare a resurselor de muncă de arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

2. Concluzii din analiza principalilor indicatori din Balanța Forței de Muncă (BFM):

Rata de ocupare a resurselor de muncă (conf. BFM)

- Tendința de scădere a ratei de activitate și a ratei de ocupare a populației civile - similar cu AMIGO.

Ratele de activitate și de ocupare a populației civile comparativ cu cele agregate la nivel național, la nivel regional și județean

- Rata de ocupare pentru populația feminină față de cea masculină.
- De arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

Șomerii înregistrați în evidențele AJOFM:

- Rata șomajului (șomeri înregistrați) comparativ cu media națională la nivel regional și județean
- Tendința generală a șomajului (similar cu AMIGO), la nivelul regiunii și județelor
- Rata șomajului înregistrat comparativ pe sexe

3. Concluzii din analiza structurii populației ocupate civile

- Evoluția numărului și a ponderii populației ocupate (civile) pe activități ale economiei naționale

- Ierarhia sectoarelor economice din punct de vedere al ocupării forței de muncă civile în 2005

- Analiza pe sectoare (Servicii, Industrie, Agricultură, Construcții) privind:

- ierarhia ocupării la nivel național, regional și județean

- evoluția numărului și a ponderii populației ocupate pe sectoare și activități din cadrul sectorului.
- De arătat și relevanța acestor concluzii și analize pentru măsurile PRAI-PLAI

4. Concluzii din analiza comparativă pe ocupații a șomajului și locurilor de muncă vacante înregistrate la AJOFM

Ruta progresivă:

Domenii de formare profesională dominante la nivel regional privind cererea de forță de muncă

Domenii de formare profesională cu dinamică pozitivă și potențial mare de absorbție pe piața muncii:

– locuri de muncă vacante în creștere, șomaj în scădere, balanță locuri de muncă-șomeri pozitivă sau cu tendință de echilibrare

Domenii de formare profesională cu dinamică negativă:

– locuri de muncă vacante în scădere, șomaj în creștere, balanță locuri de muncă-șomeri negativă sau cu tendință de scădere

Liceu tehnologic - ruta directă

Dinamica pozitivă/negativă a ocupațiilor relevante pe profiluri (tendința locurilor de muncă vacante, tendința numărului de șomeri, balanța locuri de muncă-șomeri)

Școala postliceală

Dinamica pozitivă/negativă a ocupațiilor relevante pe domenii de formare profesională (tendința locurilor de muncă vacante, tendința numărului de șomeri, balanța locuri de muncă-șomeri)

Învățământul superior

Dinamica pozitivă/negativă a grupelor de ocupații relevante (tendința locurilor de muncă vacante, tendința numărului de șomeri, balanța locuri de muncă-șomeri)

Ierarhia locurilor de muncă vacante pe ocupații/specializări

5. Concluzii din proiecția ocupării și a deficitului de calificări pe termen scurt (concluzii din anchete)

- Ancheta în întreprinderi, martie 2007 (Phare TVET 2004)

Concluziile relevante ale anchetei

- Ancheta în rândul angajatorilor, 13-24 febr.2006 (INCSMPS)

Concluziile relevante ale anchetei

- Ancheta la nivel național în rândul angajaților, 1-20 apr.2006 (INCSMPS):

Concluziile relevante ale anchetei

- Studiile de urmărire a inserției absolvenților (in județele in care s-au realizat)

6. Concluzii din previziunile privind cererea și oferta pe termen lung – 2013 - Studiul realizat de INCSMPS în 2005

- Diminuări previzionate ale cererii pe sectoare economice
- Creșteri previzionate ale cererii pe sectoare economice
- Previziunile privind balanța cerere-ofertă pe sectoare economice: sectoare cu deficit de forță de muncă, sectoare cu excedent de forță de muncă
- Ponderile previzionate pentru cererea de forță de muncă pe sectoare – baza inițială a planificării în 2005 a ponderilor domeniilor de formare profesională

Exemple de concluzii ce pot fi desprinse din analiza indicatorilor de piața muncii.

Concluzii	Implicații pentru dezvoltarea resurselor umane, IPT
<p>Scăderea ratei de ocupare rata șomajului peste media la nivel național, șomajul ridicat al tinerilor și șomajul de lungă durată</p>	<p>Anticiparea nevoilor de calificare și adaptarea ofertei la nevoile pieței muncii Acțiuni sistematice de informare, orientare și consiliere a elevilor Abordarea integrată a formării profesionale inițiale și continue, din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți Implicarea în programele de măsuri active pentru ocuparea forței de muncă, în special în cele privind oferirea unei noi calificări tinerilor care nu și-au găsit un loc de muncă după absolvirea școlii. Parteneriate active cu agenții economici, Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă, autorități și alte organizații care pot contribui la integrarea socio-profesională a absolvenților – prioritate permanentă a managementului școlar.</p>
<p>Participarea scăzută a forței de muncă în programe de formare continuă</p>	<p>Implicare activă a școlilor ca furnizori de formare pentru adulți pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creșterea nivelului de calificare a capitalului uman și formarea de noi competențe pentru adaptarea la schimbările tehnologice și organizaționale din întreprinderi - adecvarea calificării cu locul de muncă - reconversia profesională în funcție de nevoile pieței muncii - recunoașterea și valorificarea în experienței profesionale și a competențelor dobândite pe cale formală și informală - diversificarea ofertei de formare și adaptarea la nevoile grupurilor țintă: ex. programe de formare la distanță, consultanță, etc.
<p>Evoluțiile sectoriale în plan ocupațional, analizele și prognozele privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă</p>	<p>Planificarea strategică pe termen lung a ofertei de calificare, corelată la toate nivelurile decizionale: regional (PRAI), județean (PLAI), unitate școlară (PAS) Identificarea și eliminarea unor dezechilibre între oferta IPT și nevoile de calificare Identificarea domeniilor și profilelor de formare profesională inițială prioritare pentru dezvoltarea regională. Stabilirea ponderilor domeniilor și profilelor de formare profesională inițială în oferta de școlarizare în perspectiva 2013 Planurile de școlarizare (realizat în termeni de calificări profesionale, grupate în domenii și profile) trebuie să reflecte nevoile de forță de muncă în creștere în anumite sectoare/activități ale economiei naționale.(descrie in termeni de CAEN sau COR) Creșterea calității formării profesionale inițiale menită să conducă la dobândirea de către absolvenți a competențelor profesionale la un nivel superior celorlalți ofertanți de forță de muncă. Dezvoltarea resurselor umane ale școlilor și a unor parteneriate durabile școală-angajatori. Identificarea unor priorități strategice sectoriale pentru agricultură și dezvoltarea rurală:</p>

	<p>Pregătirea tinerilor pentru exploatarea eficientă a potențialului agricol – creșterea nivelului de calificare (nivel 3, competențe integrate pentru exploatarea și managementul fermei, procesarea primară a produselor agro-alimentare, etc.)</p> <p>Diversificarea ofertei de calificare având în vedere: agricultura ecologică, promovarea agroturismului, a meșteșugurilor tradiționale, valorificarea resurselor locale prin mica industrie și dezvoltarea serviciilor</p> <p>Implicarea în programe de formare continuă pe două componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formarea competențelor necesare unei agriculturi competitive • reconversia excedentului de forță de muncă din agricultură spre alte activități
--	--

5.3.6. Cap. Învățământul profesional și tehnic din regiune

În vederea unei analize a adecvării ofertei de formare profesională la cererea pieței este necesară o analiză atât a intrărilor cât și a ieșirilor din sistemul IPT.

Analiza intrărilor se realizează în momentul avizării proiectului planului de școlarizare, ceea ce poate asigura o adecvare a ofertei la cererea în momentul începerii procesului de formare profesională.

Durata formării profesionale fiind de 2,3,4,5 ani este necesară o analiză separată a structurii absolvenților în raport cu cererea pieței, analiză în termeni de domenii, profiluri, și calificări la nivel de școală, județ și regiune.

Datele privind abandonul școlar și părăsirea timpurie a școlii trebuie incluse în procesul de evaluare a sistemului educațional.

O atenție specială trebuie acordată identificării zonelor cu probleme deosebite (și a poziționării spațiale a sistemului de învățământ) și a modului în care școala asigură necesarul de pregătire al minorităților etnice, a elevilor cu dizabilități sau altor cazuri de grupuri dezavantajate.

O evaluare nivelului de dotare cu echipamente a școlilor este de asemenea utilă și necesară.

Alte subiecte ce trebuie incluse, sunt următoarele:

- Acoperirea sectoarelor ocupaționale cu calificări aferente și adecvarea acestei acoperiri în perspectiva cerințelor identificate pe baza datelor furnizate din regiune/județ (informații privind excedentul sau deficitul de școli dintr-un anumit domeniu de formare profesională pe o anumită arie geografică)
- Nivelul participării elevilor, retenția și rata de succes a elevilor Un indicator care poate fi corelat cu calitatea ofertei de formare profesională
- Calitatea și adecvarea clădirilor în care funcționează școlile și distribuția acestora pe domenii de formare profesională (inclusiv a capacităților de cazare) ca un indicator al accesului la o formare profesională adecvată aspirațiilor personale și cu șanse de angajare

- Calitatea și adecvarea resurselor pentru instruirea practică în școli și prin activități la agenții economice care va oferi informații privind capacitatea școlilor de a asigura îndeplinirea standardelor de pregătire și deci competențele necesare viitorilor absolvenți,
- Tehnologia informației și a comunicațiilor - atât pentru sprijinirea procesului de predare și învățare cât și pentru dobândirea de abilități în domeniul tehnologiei informației inclusiv indicatorul privind numărul de calculatoare per elev
- Adecvarea competențelor și a calificărilor personalului didactic, a celorlalte categorii de personal și a managerilor pentru viitorul ÎPT
- Măsura în care există sisteme de asigurare a calității la nivelul școlilor ÎPT și măsura în care acestea sunt eficiente;
- Natura și gama de servicii de sprijinire a elevilor, în special a acelor cu dificultăți de învățare și deficiențe.
- Parteneriate și colaborări în regiune ; prin rețele școlare
- Legăturile cu angajatorii ; prin Harta parteneriatelor
- Implicarea școlilor în programe de formare profesională a adulților

Se recomandă abordarea concisă și concretă a acestor aspecte

Cererea din partea elevilor pentru învățământul profesional și tehnic poate furniza informații privind modul în care elevii își manifestă interesul pentru anumite domenii, profiluri, calificări și unități școlare.

Dacă "alegerea" elevilor se bazează pe o evaluare a oportunităților identificate pe baza experiențelor de învățare anterioare, atunci este posibil ca opțiunile lor să se incline structural spre calificări care în viitor nu vor mai fi disponibile pe piața muncii (sau sunt în proces de diminuare pe piața muncii).

Informațiile suplimentare despre ofertele de programe și cursuri oferite de școlile private pot furniza informații importante sectorului de învățământ de stat din România;

Alte informații parțiale care aduc completări sau vin în sprijinul principalelor rezultate pot fi introduse într-un subcapitol așa cum s-a procedat și în capitolele de mai sus

Capitolul se încheie cu un subcapitol scurt de concluzii pe baza analizelor realizate.

Principalii indicatori și structura anexelor

În continuare sunt prezentați principalii indicatori și grupe de indicatori recomandați pentru analiza în cadrul capitolului învățământul profesional și tehnic din regiune. Forma de prezentare a acestor indicatori este ilustrată în anexă.

Indicatori de context specifici

Contextul demografic și populația școlară – interpretări ale indicatorilor din capitolul demografie.

Indicatori de intrare

- Numărul de elevi care revin unui cadru didactic (Sursa: ISJ, din situația statistică la început de an școlar).
- Resursele umane din ÎPT: gradul de acoperire cu profesori calificați, gradul de acoperire cu profesori titulari (sursa: ISJ)
- Resurse materiale și condiții de învățare (sursa: ISJ)

- Parteneriatul cu întreprinderile – inclusiv harta parteneriatului (sursa: ISJ)
- Rețele școlare, inclusiv harta distribuției școlilor (sursa: ISJ)

Indicatori de proces

- Mecanisme decizionale și descentralizarea funcțională în ÎPT
- Asigurarea calității în ÎPT
- Serviciile de orientare și consiliere. Opțiunile elevilor (sursa: ISJ)

Indicatori de ieșire

- Rata netă de cuprindere în sistemul de educație și formare profesională (Sursa: INS)
- Grad de cuprindere în învățământ (Rata specifică de cuprindere școlară pe vârste) (Sursa: INS)
- Rata abandonului școlar, pe niveluri de educație ISCED
- Rata de absolvire, pe niveluri de educație ISCED
- Structura populației pe niveluri de educație (după ultimul nivel de studii absolvit)
- Rata de succes (sursa: ISJ)
- Rata de tranziție la următorul nivel de educație (sursa: INS)
- Rata de părăsire timpurie a sistemului de educație(Sursa: Eurostat)
- Rata analfabetismului
- Rata de participare în formarea continuă a populației adulte (25-64 ani)
- Evoluția ofertei școlilor IPT – atât ca intrări planificate/realizate cât și ca ieșiri pe domenii, profiluri, calificări(sursa: ISJ)
- Evoluția ofertei școlilor din ÎPT pentru formarea adulților

Indicatori de impact

Impactul sistemului de învățământ profesional și tehnic asupra ratei șomajului

Rata de inserție a absolvenților pe niveluri de educație (sursa: studii de urmărire a inserției absolvenților)

Gradul de utilizare a competențelor dobândite de absolvenți la locul de muncă

(Sursa: Sondaje în rândul angajatorilor și angajaților)

Exemple de concluzii ce pot fi desprinse din analiza indicatorilor

Concluzii	Implicații pentru dezvoltarea resurselor umane, IPT
DESPRINSE DIN ANALIZA INDICATORILOR DE CONTEXT	
Desprinse din contextul european de politici în educație și formare profesională	Măsuri adecvate vizând: creșterea șanselor de ocupare a absolvenților, dezvoltarea competențelor antreprenoriale, creșterea adaptabilității forței de muncă și promovarea șanselor egale pentru participare la piața muncii Creșterea implicării școlilor din ÎPT în programe de măsuri active pentru ocuparea forței de muncă.
Desprinse din asumarea contribuției ÎPT la obiectivul strategic al UE pentru 2010 (Lisabona)	Promovarea la toate nivelurile de educație și formare a noilor competențe de bază (tehnologiile informației și comunicării, limbile străine, cultura tehnologică, spiritul antreprenorial și competențele sociale) Promovarea prioritară a calificărilor/competențelor care contribuie la economia bazată pe cunoaștere Promovarea competitivității forței de muncă prin creșterea calității pregătirii și a nivelului de calificare Adoptarea la toate de nivelurile de planificare a unor

	<p>ținte și măsuri adecvate pentru apropierea de indicatori de referință UE (<i>Benchmarks</i>), măsurarea sistematică a progresului în îndeplinirea indicatorilor propuși</p>
Desprinse din contextul educațional	<p>Deciziile privind planificarea ofertei și alegerea unui traseu de pregătire în ÎPT să fie subordonate finalităților (calificări) și nu invers</p> <p>Creșterea atractivității sistemului IPT (prin calitatea pregătirii, acțiuni de promovare)</p> <p>Creșterea gradului de adecvare a procesului de formare și evaluare în raport cu SPP</p> <p>Oferirea unor trasee individualizate de pregătire</p>
Desprinse din contextual demografic	<p>Planificarea ofertei și a resurselor sistemului ÎPT pe termen lung trebuie să țină cont implicațiile severe ale scăderii demografice, îndeosebi a populației școlare, în paralel cu fenomenul de îmbătrânire demografică.</p> <p>Măsuri compensatorii pentru scăderile demografice prin creșterea ratei de cuprindere, prevenirea abandonului și oferte de formare profesională pentru adulți</p>
DESPRINSE DIN ANALIZA INDICATORILOR DE INTRARE	
Cheltuielile publice/elev	<p>Nevoia creșterii resurselor alocate pentru dotarea și infrastructura ÎPT, inclusiv prin accesarea fondurilor structurale</p> <p>Nevoia diversificării surselor de finanțare prin identificarea și atragerea de resurse suplimentare, extrabugetare</p>
Raportul număr elevi/număr norme didactice	<p>Măsuri de optimizare a ofertei și a gestionării resurselor, inclusiv prin colaborarea în cadrul unor rețele de școli</p>
Resursele umane din ÎPT	<p>Măsurile privind dezvoltarea profesională a personalului didactic din ÎPT trebuie să vizeze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>competențele metodice</i> - <i>actualizarea competențelor de specialitate</i> cu accent pe noile tehnologii și schimbările organizaționale din mediul economic. - competențe aferente noilor calificări cerute pe piața <p>Reducerile prognozate pentru populația ocupată în învățământ cauzate de reducerea previzionată pentru populația școlară obligă la identificarea și planificarea unor măsuri adecvate (mobilitate în cadrul sistemului, reconversie profesională, și măsuri compensatorii ca de ex. prevenirea abandonului și oferte de formare profesională pentru adulți etc.).</p>
Resursele materiale și condițiile de învățare	<p>Necesitatea unor programe de reabilitare și modernizare a infrastructurii, o planificare strategică a intervențiilor la nivel de județ și regiune, aprobate de structurile parteneriale locale și regionale</p> <p>Necesitatea unor programe de dotare cu echipamente didactice pentru pregătirea de specialitate.</p> <p>Identificarea unităților școlare viabile ce necesită dezvoltarea infrastructurii și a dotărilor la nivel regional și local</p>

DESPRINSE DIN ANALIZA INDICATORI DE PROCES	
Mecanismele decizionale și descentralizarea funcțională în TVET	Consolidarea structurilor consultative din ÎPT și creșterea rolului partenerilor sociali în planificarea ofertei și antrenarea sporită a acestora în procesele decizionale inclusiv accesarea finanțării Promovarea rețelelor de colaborare între școli
Serviciile de orientare și consiliere	Necesitatea unor măsuri vizând creșterea gradului de acoperire și a calității serviciilor de orientare și consiliere, cu privire la numărul de ore de consiliere/elev, numărul de elevi testați aptitudinal și consiliați pentru o decizie informată în alegerea carierei, respectiv a traseului de pregătire. Adoptarea unui sistem unitar de raportare și a unui indicator calitativ de evaluare a activității serviciilor de orientare și consiliere cu privire la fundamentarea acestora pe informațiile relevante de pe piața regională-locală a forței de muncă
DESPRINSE DIN ANALIZA INDICATORILOR DE IEȘIRE	
Rata netă de cuprindere în educație Gradul de cuprindere în educație	Măsuri de creștere a accesului la educație pentru elevii din mediul rural Creșterea gradului de acoperire și a calității serviciilor de orientare și consiliere pentru categoriile expuse riscului
Ratele de tranziție în învățământul liceal și profesional	Măsuri combinate pentru asigurarea accesului la educație (rural, categorii dezavantajate), serviciile de orientare și consiliere Stabilirea unor ținte măsurabile privind ratele de tranziție la următorul nivel de calificare în perspectiva 2013 (rata abandonului școlar timpuriu să nu depășească 10%, respectiv rata de absolvire a învățământului secundar superior să fie cel puțin 85 % dintre cei în vârstă de 22 de ani).
Abandonul școlar:	Programe pentru diminuarea și prevenirea abandonului școlar în special în mediul rural, comunitățile etnice dezavantajate, zonele afectate de migrarea populației, etc.
Rata de părăsire timpurie a sistemului de educație	Rata de părăsire timpurie a sistemului de educație la nivel național (19% în 2006) este de aproape două ori mai mare decât ținta UE (benchmark) care prevede o rata medie de abandon școlar timpuriu de maxim 10%, până în 2010 Programe pentru diminuarea și prevenirea părăsirii timpurii a sistemului educațional
Nivel competențelor cheie	Promovarea învățării centrate pe elev, urmărirea și încurajarea progresului individual Programe remediale pentru elevii cu dificultăți de învățare (în special cei din categorii defavorizate)
Rata de participare în formarea continuă a populației adulte (25-64 ani)	Implicarea școlilor din ÎPT la atingerea țintei adoptate ca benchmark de UE care prevede ca în 2010 media în UE privind participarea la formarea continuă să fie de cel puțin 12,5% din populația adultă (grupa de vârstă 25-64 ani).specificăm că acest indicator nu este în responsabilitatea exclusivă a școlilor

DESPRINSE DIN ANALIZA INDICATORILOR DE IMPACT	
<p>Rata șomajului tinerilor din grupa de vârstă 15-24 de ani</p> <p>Ponderea șomerilor tineri în numărul total al șomerilor</p> <p>Șomajul de lungă durată</p> <p>Rata de inserție a absolvenților la 6, 12 și 36 luni de la absolvire, pe niveluri de educație și domenii/profiluri de formare profesională</p>	<p>Oferta educațională adaptată cererii de pe piața muncii</p> <p>Programe de consiliere și orientare</p> <p>Adoptarea unui sistem unitar de monitorizare a inserției profesionale a absolvenților prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colaborarea între ministere și AJOFM, ISJ în vederea compatibilizării bazelor de date din șomaj cu noile trasee și finalități ale sistemului de educație și formare profesională. - realizarea de protocoale de colaborare AJOFM-ISJ pentru monitorizarea inserției absolvenților - monitorizarea administrativă a inserției absolvenților prin parteneriatul AJOFM-ISJ <p>Sondaje periodice în rândul absolvenților și angajatorilor vizând inserția profesională, gradul de utilizare a competențelor și alte informații utile privind finalitățile sistemului de educație și formare profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sondaje proprii efectuate direct de către școli • sondaje reprezentative pentru rețeaua școlară la nivel local/regional prin intermediul unor organizații/instituții specializate •
DESPRINSE DIN ANALIZA OFERTEI IPT	
<p>Structura ofertei pe domenii de formare profesională, profiluri și calificări</p>	<p>Adaptarea ofertei la cerințele pieței muncii prin proiectarea adecvată a planurilor de școlarizare pe domenii/profile și calificări în perspective 2013</p> <p>Acoperirea rațională a nevoilor de calificare în teritoriu</p> <p>Eliminarea unor paralelisme nejustificate în scopul lărgirii gamei de calificări pentru care poate opta elevul în zonă</p> <p>Utilizarea optimă a resurselor materiale și umane cu impact în creșterea eficienței și calității serviciilor</p>

5.3.7. Cap. Monitorizarea progresului în implementarea PRAI în perioada.....

În cuprinsul acestui capitol din PRAI este necesară introducerea concluziilor Rapoartelor de monitorizare.
Procesul de monitorizare este descris în capitolul 9 .

5.3.8. Cap. Analiza SWOT a corelării ofertei de formare profesională cu cererea

Analiza SWOT va pune în evidență punctele tari și punctele slabe ale sistemului de învățământ profesional și tehnic din regiune (mediul intern) precum și oportunitățile și amenințările rezultate din analiza demografică, economică și de piața muncii la nivel regional (mediul extern).

Analiza SWOT se bazează pe concluziile formulate în cadrul capitolelor anterioare și pe analiza corelată a acestora. Este necesară evidențierea cu precădere a situației actuale privind indicatorii europeni

5.3.9. Cap. Rezumatul principalelor concluzii și obiectivele dezvoltării IPT la orizontul anului 2013

Acest capitol este destinat unui rezumat al concluziilor și recomandărilor extrase din subcapitolele anterioare pentru a realiza strategia. Prin urmare capitolul se bazează pe evaluarea :

1. situației actuale pe bazata datelor statistice oficiale.
2. studiilor privind cele mai recente curente și tendințe care se manifestă pe piața muncii
3. acțiunilor curente

Toate acestea urmăresc realizarea unei strategii fundamentate și argumentate.

Cu alte cuvinte capitolul pune la un loc concluziile în scopul evaluării situației curente din piața muncii, în situația în care dezvoltăm strategii privind resursele umane care implică toți participanții din economie, conceptul de piața muncii acoperă economia (întreprinderile și angajații), consumatorii, elevii, școlile, partenerii sociali.

Este de menționat că primele capitole din planuri ar trebui să asigure suport pentru analiză generală de tip SWOT . De exemplu, s-ar putea să identificăm o reducere importantă a numărului de elevi (aspecte demografice); din studiile noastre transparente privind economia (din perspectiva internațională) și potențialul existent în piața muncii, apare o nevoie urgentă de antreprenori instruiți și de cercetători de nivel foarte ridicat pentru industria medicală (cuprinzând toate ocupațiile subordonate). Evaluarea făcută privind situația actuală din sistemul de învățământ ne duce la concluzia că din nefericire oferta nu este în concordanță cu nevoile urgente din moment ce ne lipsesc elevii pregătiți în domeniile cheie. S-a încercat intensificarea activității de consiliere a elevilor dar rezultatele sunt nesatisfăcătoare; elevii se pare că au ales greșit și s-au înscris pentru studiul în domeniile de științe sociale și de mecanici auto.

Se pare că trebuie să facem ceva diferit dar în deplină concordanță cu concluziile formulate.

S-ar putea lansa o campanie de informare în cooperare cu centrele de formare, cu întreprinderile, cu partenerii sociali și cu alți factori interesați (Măsura 1); un suport acordat procesului de consiliere dedicată procesului de informare a elevilor (Măsura 2); implementarea unui program de FPC a persoanelor ce lucrează în laboratoare (Măsura 3); așa cum știm din evaluarea nevoilor elevilor ca și din analiza privind demografia, pe o perioadă lungă de timp va fi un deficit de forță de muncă calificată; propunem să invităm instituțiile de învățământ superior pentru: a) finanța mobilitatea internațională a studenților și a profesorilor prin intermediul programelor internaționale de educație, și b) a obține contacte cu instituții internaționale de învățământ superior cu experiență recunoscută în domeniul medical pentru a face schimburi de materiale și a obține cofinanțări ale noilor programe de cercetare pentru studenții la nivel de doctorat. S-ar putea propune proiecte de finanțare prin FSE și angajarea de consultanți pentru a realiza proiectul sub o schemă de grant-uri; s-ar putea să fie nevoie de consultarea unor investitori străini pentru a discuta propuneri de construcție a unor noi cooperări și utilități în strânsă legătură cu instituțiile de învățământ superior.

Nu în cele din urmă, ar trebui descrisă fiecare măsură în termen practici; ex. fiecare acțiune individuală descrisă (Cine? Când ? Cum ? Buget? Etc.)

Fiecare acțiune trebuie descrisă complet pentru că fiecare acțiune constituie ea însăși un proiect. Descrierea detaliată poate intra în raport ca anexă a acestuia sau ca atașament, cu indicația că acest capitol se adresează mai mult întrebării “de ce ?” (obiectivului) și cu adăugarea răspunsului ulterior la întrebarea “cum”.

Capitolul trebuie menținut ca o evaluare reală. El trebuie să se constituie ca o descriere a concluziilor extrase din capitolele de anterioritate. Cu alte cuvinte, prin intermediul capitolului s-ar putea adăuga dimensiuni ale concluziilor derivate care nu ar trebui să aducă noi informații. Evaluarea ar trebui să fie clară, cu referiri numai la capitolele anterioare. Tabele pot fi folosite într-o măsură limitată și numai pentru a menționa concluzii deja extrase în capitolele anterioare.

5.3.10. Cap. Acțiuni propuse pentru realizarea obiectivelor dezvoltării IPT la orizontul anului 2013

Acest capitol privind acțiunile propuse este destinat pentru a prezenta într-un format stabilit (Matricea Cadrului Logic) sistemul de priorități, ținte, obiective, măsuri, indicatori de performanță, responsabilități etc. pe baza analizelor din capitolele anterioare.

Cu toate că PRAI și PLAI nu sunt în integralitate proiecte ci conțin elemente generale ale unor strategii, metoda cadrului logic va ajuta atât echipele de actualizare a documentelor cât și pe cele care realizează monitorizarea printr-un plus de rigoare în definirea obiectivelor, rezultatelor, acțiunilor și indicatorilor. De asemenea, se vor evidenția ipotezele și condițiile pentru realizarea obiectivelor, lucru ce va conduce la reconsiderarea realizabilității unor obiective.

Cadru Logic are două componente Faza de Analiză și Faza de Planificare

FAZA DE ANALIZA

- **Analiza problemei** – identificarea problemelor principale, constrângeri și oportunități, determinarea relației cauză - efect.
- **Analiza obiectivelor** – definirea obiectivelor care decurg din problemele identificate, definirea măsurii rezultatelor
- **Analiza strategiei** – identificarea diverselor strategii posibile, definirea obiectivului global și a scopului proiectului

FAZA DE PLANIFICARE

- **Cadrul logic – Logframe** – definirea structurii proiectului, verificarea logicii interne, și formularea de obiective măsurabile
- **Planificarea de activitate** – definirea secvenței și interdependenței între activități, estimarea duratelor, definirea de indicatori de progres, și alocarea de responsabilități
- **Planificarea necesarului de resurse și a costurilor** – din planificarea activităților și alocarea bugetului

Utilizarea în procesul de planificare a matricei Logframe va facilita în mare măsură și etapa de implementare și monitorizare a intervențiilor.

FAZA DE ANALIZA

Proiectele au menirea de a rezolva o problemă care afectează beneficiarii. O planificare corectă a proiectului care să se adreseze nevoii reale pe care o are beneficiarul nu poate fi realizată fără o analiză a situației existente, analizată din diferitele perspective posibile ale grupurilor de interes implicate. În acest scop în faza de analiză sunt analizate în mod deschis diferitele aspecte împreună cu reprezentanți ai diverselor grupuri interesate, de regulă în cadrul unui workshop. Cele trei etape ale Fazei de Analiză sunt: Analiza Problemei, Definirea Obiectivelor, Analiza Strategiei.

Analiza problemei

Analiza Problemei identifică aspectele negative ale unei situații existente și stabilește relația cauza – efect între mai multe problemele identificate. Ea implică doi pași :

- Identificarea problemelor majore cu care se confruntă beneficiarul
- Crearea arborelui problemelor pentru a defini relațiile de tip cauza - efect

Informațiile referitoare la problema existentă provin din diverse surse cum ar fi: interviuri, studii, rapoarte și statistici. Pe baza acestor informații cei implicați în analiză vor identifica prin intermediul unor tehnici , problemele cheie situației date.

Principala tehnică folosită pe parcursul acestei etape este construirea arborelui problemei. Arborele problemei nu este altceva decât ierarhia problemelor ce au fost identificate ca parte a problemei globale, cu identificarea relațiilor de tip cauză efect dintre acestea. .

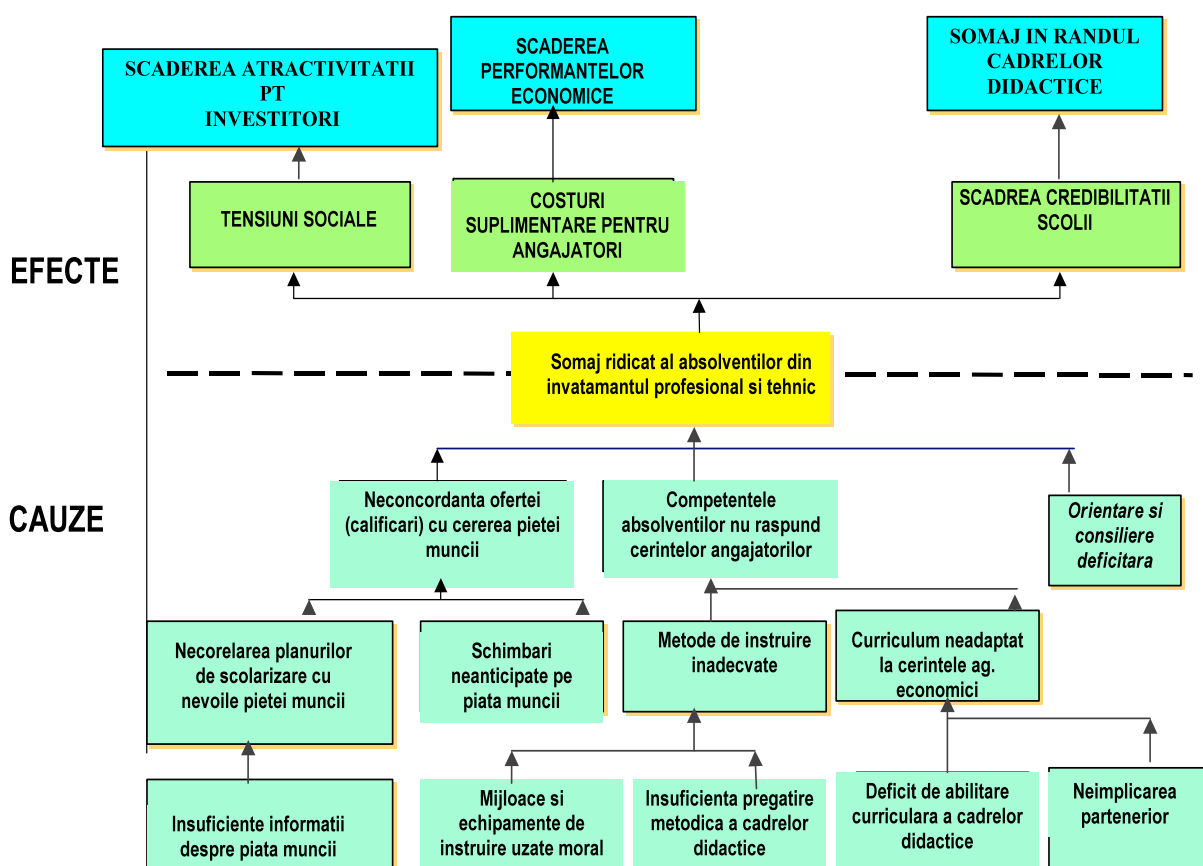
- Dacă problema este o cauză ea se așează sub problema care este efectul acesteia , și invers
- Dacă problema este un rezultat ea se așează deasupra problemei cauză;
- Dacă ea nu este nici cauză nici efect ea se așează pe același nivel cu problema de pornire

Pe măsură ce acest arbore se dezvoltă următoarele probleme se atașează în mod similar arborelui În momentul în care arborele problemelor este complet se selectează o problemă asupra căreia vrem să ne focalizăm.

Problema trebuie să fie agreată de diversele grupuri de interese ca fiind problema centrală care trebuie adresată prin intermediul proiectului sau a intervenției. O revizuire a analizei problemei poate conduce către definirea unei alte zone de focalizare ce va fi adresată într-o fază ulterioară, dar acest lucru nu trebuie să afecteze calitatea analizei

Un exemplu de arbore al problemei este prezentat in continuare

Arborele Problemelor



Analiza obiectivelor

În timp ce analiza problemei prezintă aspectele negative ale situației date, analiza obiectivelor prezintă aspectele pozitive ale unei situații viitoare dorite. Acest lucru implică reformularea problemei într-un obiectiv – arborele obiectivelor poate fi deci conceptualizat ca imaginea pozitivă a arborelui problemei

Exemplu:

Problema	Obiectivul
Șomajul ridicat al absolvenților IPT	Diminuarea șomajului absolvenților IPT
Competențele absolvenților nu răspund cerințelor angajatorilor	Absolvenți cu competențe în concordanță cu cerințele angajatorilor
Necorelarea planurilor de școlarizare cu nevoile pieței muncii	Planuri de școlarizare în concordanță cu nevoile identificate pe piața muncii

Problema adresată este reformulată ca un deziderat al proiectului și relația “cauză – efect” devine relația “mijloace – efect”. Cu toate acestea se pot identifica scări în structura logică a arborelui inițial al obiectivelor sau ca obiectivul să fie de fapt la un alt nivel al ierarhiei. De aceea relațiile dintre obiective trebuie revizuite și reorganizate în mod corespunzător. Obiectivele care se referă la un aspect similar vor fi grupate la un loc pentru a defini zone de responsabilitate managerială.

Problema centrală devine obiectivul general, problemele de nivel inferior, din zona cauzelor vor deveni acțiuni iar cele de nivel superior se vor constitui în rezultate.

Analiza strategiei

Ultima etapă a fazei de planificare înseamnă alegerea unei strategii care să conducă la atingerea obiectivului propus. Strategia reunește suma obiectivelor care trebuie incluse în proiect. În completarea examinării logicii, analiza strategiei investighează fezabilitatea diverselor intervenții.

FAZA DE PLANIFICARE

Din momentul în care a fost aleasă o strategie, obiectivele și scopurile generale ale proiectului au fost determinate. Pornind de la arborele obiectivelor lanțul cauzalității conduce către rezultate și activități. Acesta reprezintă Logica Intervenției așa cum este ilustrată în matricea cadru logic de mai jos.

Obiective și activități	Intervenția logică	Indicatori măsurabili	Surse de verificare	Ipoteze
Obiectiv general				
Scopul proiectului				
Rezultate				
Activități		Mijloace	Costuri	Preconții

Structura Matricei Logice este bazată pe conceptul Cauză și Efect.

Într-o Matrice Logică corect construită realizarea activităților va însemna obținerea Rezultatelor aferente, care la rândul lor vor genera Scopul și apoi Obiectivul general.

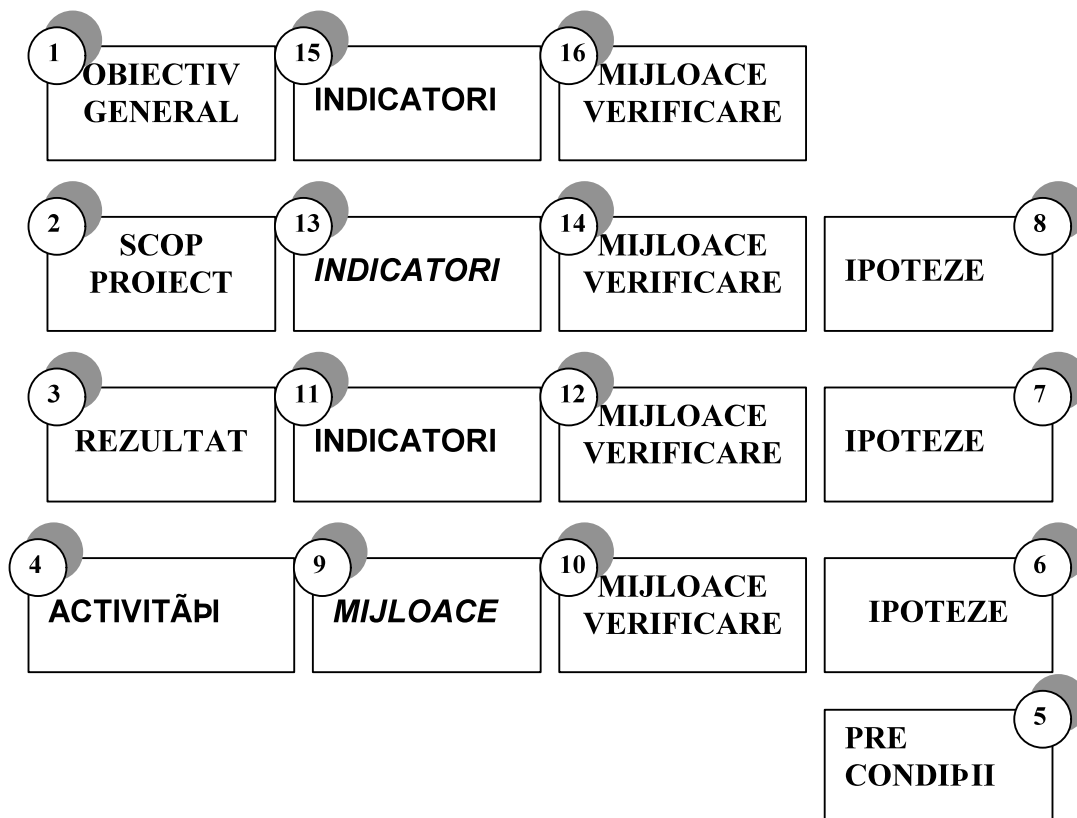
Dacă ACTIVITĂȚI sunt desfășurate	Atunci REZULTATE vor fi obținute	Dacă REZULTATE sunt produse	Atunci SCOPUL PROIECTULUI va fi atins	Dacă SCOPUL PROIECTULUI este atins	Proiectul contribuie la realizarea OBIECTIVULUI GENERAL
---	---	------------------------------------	--	---	--

Cu cât se reușește realizarea unei legături cauză-efect mai puternică între obiectivele de la diferite nivele, cu atât mai bună va fi concepția proiectului.

Deși există o legătură logică între afirmațiile cuprinse în coloana Intervenția logică totuși există posibilitatea ca alți factori să perturbe această dependență Ipotezele/supozițiile sunt afirmații despre factori incerti care ar putea influența legătura dintre obiectivele de la diferite nivele. Aceștia ar putea fi factori externi pe care nu-i poți controla în proiect sau aceia pe care ai decis să nu-i controlezi

Figura de mai jos ilustrează abordarea pentru a te include în Cadrul Logic. În mod uzual cel mai bine este să pornești vertical de sus în jos începând cu prima coloană (Logica Intervenției) până când aceasta este completă. Din momentul în care ierarhia obiectivelor generale, scopurilor, rezultatelor și mijloacelor este considerată clară se poate începe completarea Ipotezelor/Presupunerilor .

Acest lucru ajută la verificarea clarității descrierii proiectului și trebuie să identifice restricțiile cu care se va confrunta proiectul și toate riscurile în afara controlului proiectului. A doua și a treia coloană va fi completată lucrând de-a lungul matricei pentru fiecare nivel al ierarhiei. În acest mod Indicatorii de Verificare a Obiectivului, Mijloacele de verificare trebuie menținute pentru a verifica dacă indicatorii sunt măsurabili într-un timp și mod eficient.

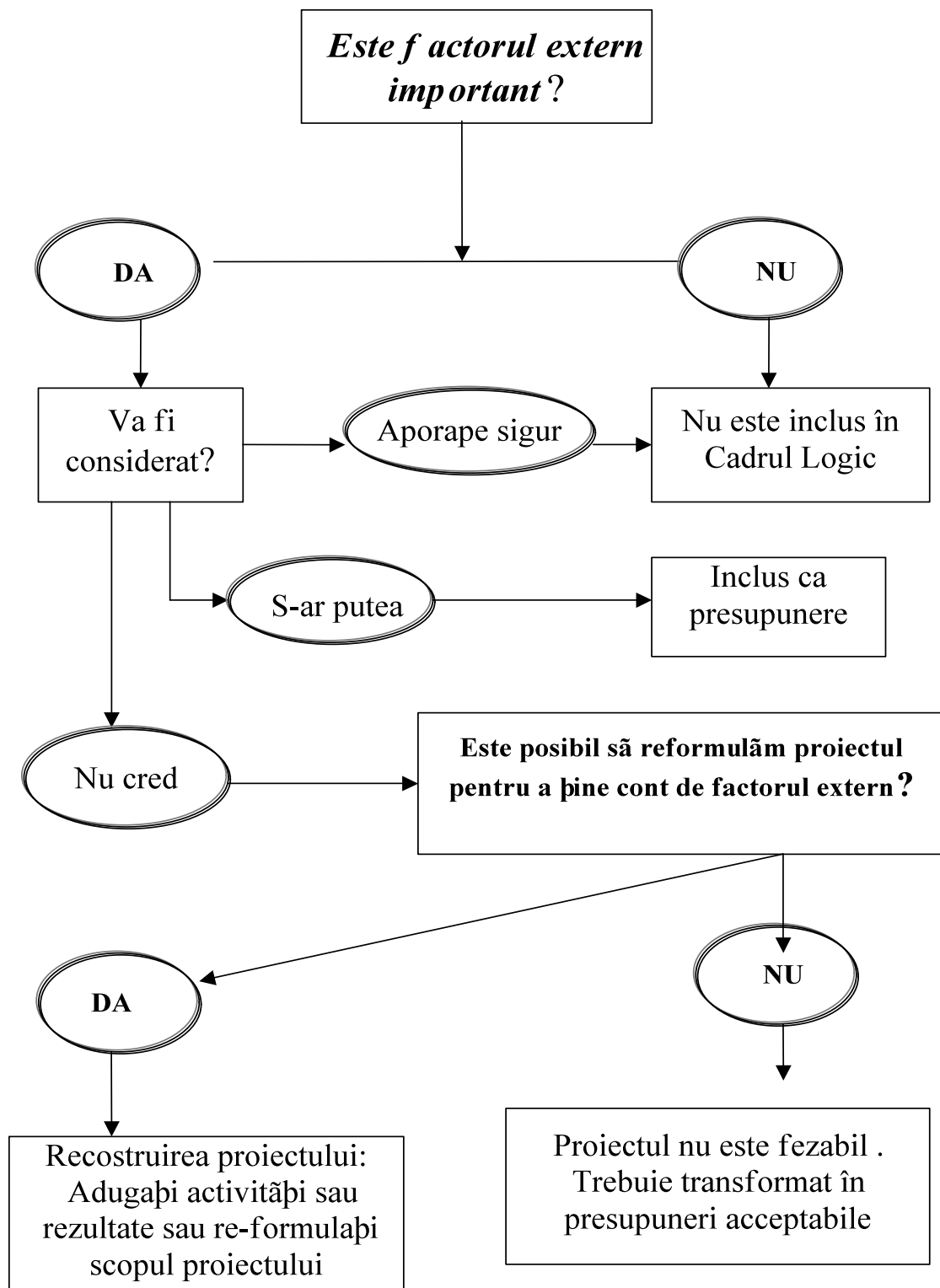


SPECIFICAREA PRESUPUNERILOR / RISCURILOR

Va deveni clar pe parcursul Fazei de Analiză că proiectul nu va putea atinge toate obiectivele identificate în arborele obiectivelor. Din momentul în care a fost aleasă o strategie, obiectivele neincluse în logica intervenției precum și alți factori externi continuă să existe. Acestea vor afecta implementarea proiectului și sustenabilitate pe termen lung dar rămân în afara capacității de control a proiectului existent. Aceste condiții trebuiesc îndeplinite dacă vrem ca proiectul să se îndeplinească și sunt incluse ca presupuneri în coloana a patra a Cadrlui Logic .

Condițiile preliminare (precondițiile) diferă de ipoteze/presupuneri prin faptul că acestea trebuiesc îndeplinite înaintea începerii proiectului.

Definirea potențialului de îndeplinire și a semnificației acestor condiții reprezintă definirea gradului de risc al proiectului. Unele vor fi critice pentru succesul proiectului iar altele de importanță scăzută. Un mod util de evaluare a importanței presupunerii este prin algoritmul prezentat în figura de mai jos



Indicatori de verificare obiectivă

Rolul indicatorilor de verificare este de a descrie obiectivul general, scopul proiectului, rezultatele, activitățile în termeni operabili și măsurabili. Specificarea indicatorilor contribuie ca un element de control a viabilității obiectivului și formează baza sistemului de monitorizare a proiectului.

Pentru a obține acest lucru indicatorul trebuie să fie:

- Descriș sub aspectul calității și cantității
- Posibili de verificat cu costuri rezonabile
- Din surse existente cu efort suplimentar rezonabil
- Relevant pentru proiect și procesul de schimbare
- Să fie util managerilor

Indicatorii trebuie să fie SMART (**Specific, Măsurabil, Disponibil, Relevant, durabil în Timp**)

Asociaz indicatorilor se completează coloana referitoare la mijloacele și sursele de verificare

Capitolul acesta ca și cel anterior trebuie să se regăsească în Rezumat, deși Rezumatul nu conține prezentări schematice dar are referințe explicite în legătură cu Capitolul acțiuni propuse (mai degrabă decât întreaga descriere din Capitolul anterior).

Formatul de prezentare recomandată în PRAI este următoarea

PRIORITATEA (OBIECTIV GENERAL):.....
Indicatori de impact: _ - -

Obiectivul și indicatori Obiectiv 1 :..... Indicatori: - - -		Preconțiții și riscuri -- -		
Rezultate (inclusiv indicatori privind activitățile) 1.1. - 1.2. - 2.1. - 2.2. - 3.1. -		Preconțiții și riscuri - - -		
Acțiuni - Activități	Termene	Instituții responsabile pentru implementare	Resurse	Preconțiții și riscuri
1.				
2.				
3.				

5.3.11. Cap. Contribuția Învățământului Superior la dezvoltarea regională

Capitolul privind Contribuția învățământului superior la procesul de dezvoltare regională descrie modul în care instituțiile de învățământ superior se adaptează la schimbările din piața muncii și economie. Aspectele relevante privind demografia, economia și piața muncii în raport cu învățământul superior trebuie incluse în cadrul capitolelor descrise

anterior având dedicate scurte concluzii și recomandări în finalul fiecărui capitol. În cadrul acestui capitol se recomandă dezvoltarea următoarelor subcapitole:

- Oferta învățământului superior din regiune pentru anul universitar 2008-2009
- Structura învățământului superior în anii 2006-2007, 2007-2008 la nivelul regiunii

- Exemple de bună practică

- **Colaborarea cu învățământul profesional și tehnic**
- **Parteneriate ale universităților cu mediul economic**
- **Oferta universității pentru formarea adulților**
- **Colaborări ale universităților pentru sprijinirea dezvoltării regionale**
- **Programe de studiu pentru pregătirea specialiștilor în domeniul dezvoltării regionale**
- **Mecanisme și instrumente de corelare a ofertei educaționale a universității cu nevoile de dezvoltare socio-economică**

- Concluzii

- Acțiuni propuse

Oferta învățământului superior din regiune pentru anul universitar 2008-2009

În acest capitol se descrie rețeaua instituțiilor de învățământ superior din regiune și a facultăților.

Datele se referă la oferta de școlarizare pentru anul I, la nivel de licență. Structurarea datelor se recomandă a fi pe: universități, facultăți, forme de învățământ (zi, frecvență redusă, IDD), domenii fundamentale, specializări.

Structura învățământului superior în anii 2006-2007, 2007-2008 la nivelul regiunii

Datele se referă la studenții înmatriculați în anul I, nivel licență, la începutul anului universitar, din promoția de liceu a seriei curente. Structurarea datelor se recomandă a fi pe: universități, facultăți, forme de învățământ (zi, frecvență redusă, IDD), domenii fundamentale, specializări, sexe, mediul de rezidență. Se recomandă, de asemenea evidențierea numărului de studenți, absolvenți ai liceului filiera tehnologică și pe cât posibil investigarea nivelului de performanță al acestora prin media la examenul de bacalaureat.

Colaborarea cu învățământul profesional și tehnic

În cadrul acestei secțiuni se recomandă evidențierea relației dintre universitățile din regiune și unități de învățământ profesional și tehnic, indiferent care a fost domeniul de colaborare. Se recomandă abordarea cu prioritate a formării/perfecționării personalului didactic din unitățile de învățământ profesional și tehnic sub aspect metodic-pedagogic și de specialitate. Alte teme de interes pot fi: colaborări pentru stagii de practică pedagogică ale studenților, colaborări privind teme de cercetare, etc.

Parteneriate ale universităților cu mediul economic

Informațiile ce sunt colectate în cadrul acestei secțiuni pot viza parteneriate stabilite de universități cu agenți economici privind stagii de pregătire practică a studenților și formarea profesională a salariaților companiilor. Este recomandată investigarea atât cantitativă cât și calitativă a acestor parteneriate, mai cu seamă pentru activitățile de practică ale studenților.

Oferta universității pentru formarea adulților

În această secțiune se urmărește evidențierea ofertei universităților pentru formarea adulților, alta decât cea inclusă în programele de studiu organizate pentru

nivelurile educaționale licență, masterat, doctorat și postdoctoral, concretizată prin programe și proiecte, în funcție de sursa de finanțare (exemplu: program Phare, fond șomaj). Evidențierea cantitativă și calitativă a acestei oferte se poate grupa pe diferite domenii de interes: management al resurselor umane, logistica, tehnologiilor de informare și comunicare, limbi străine, managementul protecției mediului, etc.

Colaborări ale universităților pentru sprijinirea dezvoltării regionale

În acest subcapitol vor fi evidențiate aspectele relevante privind colaborarea universităților din regiune cu instituții din România și cu instituții din străinătate. Este necesară evidențierea și descrierea sumară a acelor colaborări care au condus sau vor conduce la dezvoltare regională sub diferite aspecte: al resurselor umane, infrastructurii, cercetării, etc. precum și rezultatele înregistrate sau planificate ale acestor colaborări. Simpla enumerare a parteneriatelor încheiate de universități sau a proiectelor în care sunt implicate nu este suficientă pentru a formula ulterior concluzii și recomandări.

Programe de studiu pentru pregătirea specialiștilor în domeniul dezvoltării regionale

Pe lângă programele dedicate pregătirii specialiștilor în domeniul dezvoltării regionale, programele evidențiate în acest capitol pot fi și unele care contribuie la dezvoltarea resurselor umane implicate structuri cu atribuții pentru dezvoltarea regională/locală precum și în proiecte și programe de dezvoltare regională/locală (ex: Managementul resurselor umane, managementul financiar, logistică, tehnologii de informare și comunicare, etc.)

Mecanisme și instrumente de corelare a ofertei educaționale a universității cu nevoile de dezvoltare socio-economică

Mecanismele și instrumentele dezvoltate de unele universități pot constitui exemple de bună practică pentru o serie de alte instituții de la nivel regional și național (ex: studii de piața muncii, studii de urmărire a inserției profesionale a absolvenților, etc.). Descrierea succintă a metodologiei, instrumentelor și rezultatelor este de natură să dea încredere altor universități și să conducă la extinderea experiențelor valoroase.

Concluzii

Această secțiune conține aspecte relevante desprinse din analiza datelor menționate anterior, cu accent pe învățământul tehnic. Sunt de așteptat formulări privind gradul de răspuns al învățământului superior la nevoile de dezvoltare regională și la cerințele pieței muncii regionale așa cum au fost ele evidențiate în capitolele referitoare la economie și la piața muncii, cu referire în special la balanța șomaj-locuri de muncă vacante din surse administrative (AJOFM).

De asemenea, pot fi evidențiate deficite de specializări în regiune în comparație cu piața muncii și eventualele disparități între județele regiunii.

Analiza ponderii studenților cu proveniență din liceul tehnologic poate conduce la concluzii privind coerența traseului de formare profesională a acestora, atractivitatea domeniului științelor inginerești în opțiunile absolvenților de liceu, calitatea orientării și consilierii.

Analiza colaborărilor dintre universități și unitățile de învățământ preuniversitar, profesional și tehnic coroborată cu analiza structurii personalului didactic din aceste unități (personal didactic calificat/necalificat, debutant) și mai cu seamă cu previziunile privind oferta IPT cu implicații asupra modificării structurii pe specializări a personalului didactic poate conduce la concluzii și recomandări privind oferta universităților pentru

reconversia profesională a cadrelor didactice (ofertă de studii postuniversitare, de specializare, etc.)

Acțiuni propuse

În acest subcapitol se recomandă listarea obiectivelor și acțiunilor apreciate ca oportune de dezvoltat ca urmare a concluziilor formulate anterior. În situația în care analiza setului de obiective și acțiuni identificate pentru dezvoltarea învățământului universitar din regiune pentru a răspunde mai activ la cerințele de dezvoltare socială și economică regională, analiză realizată prin modelul cadrelor de analiză logică (LFA), conduce la concluzia că există precondiții favorabile pentru îndeplinirea lor, atunci aceste pot fi introduse în capitolul final al PRAI „Acțiuni propuse”

6. Monitorizare și revizuire PRAI și PLAI

6.1 Introducere

Monitorizarea și evaluarea sunt componente cheie ale procesului de planificare strategică, pentru că în timp ce procesul de planificare ajută la identificarea obiectivelor de atins și a activităților de realizat, procesul de monitorizare și evaluare ne ajută în a identifica dacă implementarea este corespunzătoare și rezultatele sunt satisfăcătoare pentru atingerea obiectivelor propuse prin planificare. Din această cauză monitorizarea și evaluarea trebuie să fie procese de măsurare a performanțelor și o sursă importantă de informare pentru procesul de actualizare/revizuire din activitatea de planificare.

În cele ce urmează vom parcurge câteva aspecte generale privind procesul de monitorizare și de alcătuire a rapoartelor în legătură cu acesta cu propuneri de “feedback” și informare în ciclul de planificare urmărind de fapt asigurarea contribuției pentru activitatea periodică de revizuire/îmbunătățire a planurilor de acțiune pentru învățământ. În general, procesele de monitorizare și de raportare sunt responsabilități ale unui management eficient în legătură cu un plan/program și implică, activități de colectare, analiză și utilizare a informațiilor în legătură cu progresul fizic și cu modul în care sunt atinse rezultatele planificate.

În mod evident procesul de monitorizare și de raportare contribuie la :

- Identificarea succesului și a problemelor din procesul de implementare
- sprijină procesul de luare a deciziilor informate pentru corecta implementare
- constientizează planul în rândul factorilor interesați și participarea acestora ; și
- evaluarea realizărilor planului/programului și auditul activităților și resurselor.

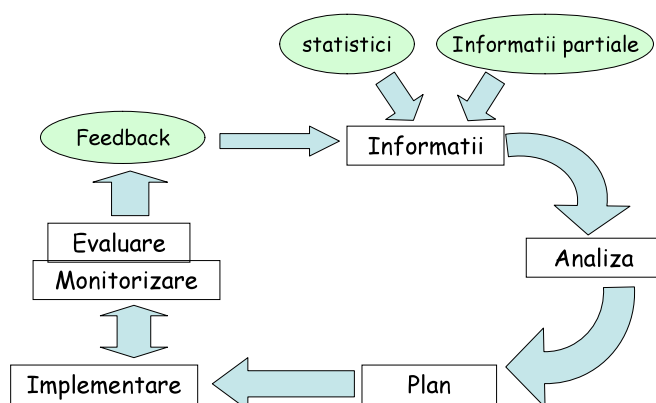
Anumite elemente s-au identificat încă de la faza de elaborare a planurilor ca fiind externe de importante în acest așa numit “ciclu al planificării” :

- Stabilirea unor obiective măsurabile clare, inclusiv crearea bazei de informații necesară măsurării progresului în atingerea acestor obiective; și
- Monitorizarea periodică a progresului raportat la țintele agreeate

Figura de mai jos ne aduce aminte de procesul continuu al ciclului de planificare dar în afara faptului că vizualiza ideile de bază ale procesului cu caracter permanent de planificare, pune la locul lor, din punct de vedere al importanței acestora în procesul general de planificare strategică, procesele privind monitorizarea și evaluarea. Ciclul de planificare este proiectat ca model dinamic în care completarea unei secțiuni

corespunde debutului următoarei. Putem gândi că repetarea ciclului de planificare în implementare ia forma unei spirale ascendente al cărei punct de convergență este scopul final, fiecare ciclu apropiindu-se de acest scop, într-o măsură mai mare decât anteriorul. Această abordare se bazează pe înțelegerea faptului că abilitățile și cunoștințele noastre sunt întotdeauna limitate, dar se îmbunătățesc pe măsură ce avansăm. Adeseori, informațiile cheie sunt necunoscute sau nu pot fi aflate inițial dar, după un timp, beneficiind și de noi cunoștințe și abilități ajungem la faza în care definirea scopurilor se face cât mai aproape de un model ideal.

Ciclul de planificare



Prezentul Ghid încearcă să țină cont și să sensibilizeze factorii interesați în legătură cu importanța proceselor de monitorizare și evaluare pentru procesul de îmbunătățire continuă a planurilor pentru învățământ. Prezentul document nu are rol de manual (care ar putea fi prea lung și dincolo de obiectivele propuse) ci mai degrabă o să încercăm să punem la dispoziția CR sau CLD-urilor câteva resurse practice ce sugerează metode și rezultate practice care s-au dovedit utile anterior pentru atingerea unor obiective similare cu cele privind dezvoltarea învățământului profesional și tehnic într-o cât mai bună concordanță cu nevoile de pe piața muncii.

6.2. Sisteme de Monitorizare

Monitorizarea este măsurarea sistematică și continuă a progresului în implementarea planului în timp. Este un instrument de management de bază și universal pentru a identifica punctele tari și slabe într-un plan/program. Are ca scop să ajute pe toți cei implicați să facă decizii potrivite și la timp, decizii care vor contribui la creșterea calității și la succesul planului/programului.

În general procesul de monitorizare utilizează o largă varietate de tehnici și metode și se aplică managementului de resurse, de rezultate, a procesului de implementare și a progresului programului de activități respectiv a modului în care acestea sunt realizate.

Tipul informațiilor necesare pentru monitorizarea planului/programului se pot grupa în cinci categorii mai largi:

1. Rezultate (results) ale activităților și a ieșirilor/efectelor procesului (outputs)
2. Intrările (inputs) de resurse în program
3. Progresul planului față de obiective și planurile operaționale
4. Modul în care planul este manageriat și modul de lucru
5. Schimbări în cadrul grupurilor țintă

Monitorizarea se poate realiza la 2 niveluri distincte :

Monitorizarea Procesului – Aceasta urmărește modul în care sunt utilizate resursele, progresul activităților și modul în care acestea sunt realizate.

Presupune :

- Revizuirea și planificarea implementării în mod permanent
- Evaluarea modului în care sunt realizate activitățile față de planificare
- Identificarea și soluționarea problemelor
- Construcție în zona punctelor tari
- Analiza metodelor utilizate în implementare și dacă acestea sunt cele mai bune alternative în atingerea obiectivelor.

Monitorizare Impact - Care urmărește progresul realizat în atingerea indicatorilor de performanță și a impactului pe care planul/programul îl are asupra grupurilor țintă. Presupune :

- Progresul spre atingerea obiectivelor care este măsurat continuu
- Modificarea de activități ca răspuns la schimbările condițiilor de implementare fără a afecta atingerea obiectivelor inițiale
- Poate identifica nevoia de a schimba unele obiective
- Poate identifica nevoia de continuare a unor cercetări
- Poate verifica anumite presupuneri-supoziții de implementare stabilite inițial

Sistemul de monitorizare este de fapt un mod în care sunt colectate informațiile în legătură cu progresul planului/programului. Nu este o simplă metodă de colectare date ci și un instrument de luare a deciziilor privind managementul și fluxul de comunicare dintre factorii responsabili și între toți actorii implicați.

Componentele esențiale ale unui sistem de monitorizare sunt :

- Selecția indicatorilor pentru fiecare plan/program
- Un mod de colectare a datelor în legătură cu indicatorii
- Analiza datelor
- Prezentarea informațiilor într-un format corespunzător
- Utilizarea informațiilor pentru îmbunătățirea activităților

Monitorizarea urmărește și înregistrează informațiile și în toate planurile sau programele se așteaptă ca procesul de monitorizare să asigure controlul de calitate și să asigure informarea din perspectiva procedurilor impuse în implementarea planului/programului. S-ar putea ca prin necesitatea accesării de informații calitative să ne apropiem de un proces de evaluare care nu este echivalent cu monitorizarea. În practică cele două procese sunt de obicei considerate împreună dar facem mențiunea că totuși evaluarea poate avea un scop mai larg decât cel al monitorizării, pentru că

poate avea în vedere procesele, produsele și ieșirile care sunt mai dificil de măsurat din punct de vedere cantitativ (impun cercetări de ordin calitativ). Evaluarea utilizează datele de monitorizare pentru a răspunde la întrebări în legătură cu ce s-a întâmplat, cum s-a întâmplat, de ce s-a întâmplat și dacă și-a atins sau nu scopurile propuse inițial. În unele cazuri, evaluarea se poate baza în întregime pe datele statistice colectate în scopuri de monitorizare, dar în alte cazuri prin evaluare este nevoie să se ridice noi întrebări cu caracter calitativ (altele decât acelea propuse pentru monitorizare). De ex., prezența rezultatelor de învățare de tip 'soft' (greu de identificat din punct de vedere cantitativ cum ar fi creșterea încrederii în sine, mai ales când grupul țintă este exclus din punct de vedere social), sau relevanța resurselor de învățare ale unui sector dat și evaluat de un expert în domeniu, sunt rezultate importante și necesare dar care nu pot fi măsurate ușor prin măsuri de monitorizare cantitative.

Raportarea rezultatelor

Această parte constituie o propunere privind structura raportului de monitorizare. În general, formatul unui raport de monitorizare ar trebui să depindă de caracteristicile planului și de momentul în care acest raport se face respectiv dacă este un raport intermediar realizat la perioade/intervale stabilite pe parcursul implementării planului sau un raport de final privind implementarea planului.

Important este că Raportul de monitorizare trebuie menținut cât mai simplu și cât mai ușor de citit. Principalul scop al raportului este de a evidenția stadiul privind implementarea planului și de a propune recomandări și acțiuni urmărind atingerea obiectivelor finale ale planului de acțiune.

Un raport de monitorizare pe care îl propunem este prezentat în anexa 1 și are în structură o parte de introducere prin care sunt prezentate comentarii în legătură cu organizarea procesului de monitorizare PRAI/PLAI, frecvența culgerii de date, perioada acoperită de raport, dificultăți întâmpinate, etc.

Din aceasta perspectivă trebuie menționat că procesul de monitorizare a implementării PRAI/PLAI este un proces permanent dar frecvența de realizare a rapoartelor de monitorizare este stabilită a fi anual ținând cont de principalul scop identificat al acestora respectiv furnizarea informațiilor de feedback pentru procesul anual de actualizare PRAI/PLAI. În realizarea raportului de monitorizare sunt implicați membrii desemnați din cadrul CR sau CLDPS iar rolul lor în proces trebuie făcut cunoscut tuturor factorilor interesați astfel încât pe baza recunoașterii acestui rol accesul la date și informații să fie cât mai ușor. Este important ca persoanele nominalizate în a realiza aceste rapoarte de monitorizare să dețină informațiile generale necesare, să fie recunoscute pentru rolul pe care îl desfășoară astfel încât culegerea de informații să nu constituie o problemă. Este la fel de important ca persoanele nominalizate în a asigura monitorizarea și feedback-ul să fie familiarizați cu domeniul și să dețină abilități de analiză și sinteză astfel încât să identifice devierile de la plan și să propună soluții.

În continuare Raportul de monitorizare va avea o secțiune în care sunt descrise activitățile desfășurate în procesul de monitorizare cum ar fi strângerea de informații, întâlnirile cu factori interesați/implicați în implementare PRAI/PLAI, dacă s-au utilizat anumite metode de cercetare pentru identificarea de noi informații, dacă anumite aspecte au avut o atenție suplimentară și care au fost cauzele care au generat o astfel

de abordare etc. Într-un cuvânt metoda prin care s-a realizat exercițiul de monitorizare, metodele folosite pentru strângerea informațiilor prezentate prin raport.

Secțiunea trei privind Rezumatul va trebui să facă o prezentare la aspectelor avute în vedere în procesul de monitorizare cum ar fi obiectivele, măsurile/ acțiunile care au făcut obiectul procesului de monitorizare și cele care nu au fost avute în vedere de acest proces, specificând pentru acestea din urmă și cauzele care au stat la baza unei astfel de abordări. Vor fi apoi menționate concluzii care sunt considerate relevante pentru fiecare obiectiv, măsură/acțiune realizând astfel un rezumat al concluziilor formulate în fișa de monitorizare.

Va fi apoi alcătuit un rezumat al recomandărilor formulate în fișa de monitorizare. Pe baza machetelor atașate raportului în aceasta parte descriptivă a rezumatului se extrag informațiile relevante și se realizează o apreciere generală privind progresul înregistrat în implementarea PRAI. Un aspect extrem de important pentru scopul raportului de monitorizare este înregistrarea și menționarea deficiențelor constatate în legătură cu procesul inițial de proiectare a obiectivelor, măsurilor, acțiunilor, țintelor, indicatorilor și acolo unde se impune vor trebui menționate recomandările pentru diminuarea sau eliminarea acestor deficiențe.

Raportul ar trebui să facă recomandări în lumina imaginii de ansamblu ce rezulta din procesul de monitorizare, fiind subliniate principalele lecții învățate pentru a orienta deciziile și politicile activităților viitoare. Recomandările ar trebui să ia în considerare tipul de audiență avută în vedere.

Feedback și revizuire

Procese de revizuire periodică dau ocazia factorilor interesați în procesul de planificare pentru învățământ să realizeze analize suplimentare pe baza informațiilor colectate prin procesul de monitorizare, să gândească în legătură cu implicațiile, să ia decizii în cunoștință de cauză și să propună acțiunile potrivite pentru a ajuta implementarea într-un mod eficient a planului.

Principalul scop al procesului de revizuire este de a distribui și utiliza în comun informații, a face decizii colective și de a re-planifica partea viitoare din plan după o formulă cât mai adaptată condițiilor în care acesta se implementează.

Revizuirile permanente pot fi realizate :

- la diverse niveluri din structura planului
- la diferite perioade de timp
- având o frecvență diferită .

Totuși, caracteristica principală a procesului de revizuire este că el trebuie să fie cu caracter continuu, planificat și că trebuie să conțină o agendă și o structură clară. În acest sens la anexa 2 a prezentului document este propusă o machetă de planificare a procesului de monitorizare.

De ce sunt importanți indicatorii?

Indicatorii sunt importanți din două motive:

- (i) Ajută prin faptul că asigură claritate procesului de planificare și prin urmare procesului de implementare, monitorizare și evaluare a activităților planificate.;

(ii) În general ei reprezintă o cerință atunci când se apelează la finanțarea unor proiecte rezultate din planuri și legate de intervențiile la nivel regional și local ale sectorului public.

Există o terminologie cheie în legătură cu indicatorii și în tabelul următor o introducem în tabelul 1:

Tabelul 1

Denumire	Definiție pe scurt	Exemplu
Indicator	O măsură a unei activități dintr-un program/plan	Totalitatea banilor chelțuți sau nr. de persoane formate/ajutate
Țintă	Un obiectiv pre-definit cantitativ pentru un indicator al unui program	ex. formarea a 1,000 persoane la un standard acreditat
Intrări	Resursele utilizate într-un program	Fonduri alocate per persoana și zile de formare
Ieșiri/efect	“produsul” imediat al unui program	Număr de participanți la curs
Rezultat	Efectul direct al unui program	Număr absolvenți
Impact	Beneficiile pe term lung ale unui program	Numărul absolvenților care s-au angajat într-o slujbă potrivită.

Indicatorii ar trebui descriși în concordanță cu modul în care ei deservesc procesul de monitorizare. Astfel putem face distincții între patru seturi de indicatori de măsurare: indicatori de intrare, indicatori de ieșire/efect, indicatori de rezultate și indicatori de impact.

6.3 Matricea cadrul logic și monitorizarea

În cele ce urmează facem o simplă mențiune a unui sistem de monitorizare alternativ ce se poate implementa atunci când analiza și planificarea s-au realizat utilizând procedeul cunoscut sub numele de Analiză/Matrice-cadru logic, procedeu care este folosit în special în procesul de realizare a proiectelor.

În această metodă alternativă, realizările privind PRAI/PLAI ar trebui monitorizate prin măsurarea performanțelor obținute în procesul de implementare și prin urmărirea realizării mecanismelor stabilite inițial în matrice. Aceasta implică participarea activă la toate mecanismele de monitorizare agreeate, inclusiv în legătură cu indicatorii de performanță și țintele stabilite.

Elementele prevăzute de matrice ar trebui, în acest caz, să asigure cadrul general pentru realizarea raportului de monitorizare.

Abordarea bazată pe Analiza/Matricea Cadrul Logic este o metodă centrată pe obiective, și este sistematică, organizată, flexibilă și utilizată pe scară largă.

Oferă o metodologie pentru planificare, un cadru pentru monitorizare și o baza de pornire pentru evaluare;

Un exemplu de Analiză/Matricea Cadrul Logic este prezentat în cele ce urmează:

Obiective și Activități	Intervenție Logică	Indicatori Măsurabili	Surse de Verificare	Precondiții și Riscuri
-------------------------	--------------------	-----------------------	---------------------	------------------------

<u>Obiectiv General</u> (Prioritatea)	Rata de ocupare crescută	Rata de ocupare	INS, AMIGO	
<u>Scopul Proiectului</u> (Obiectivul)	Formarea absolvenților conform cererii PM	Rata de ocupare a absolvenților	Studii de urmărire; Statistici bazate pe registre ale ANOFM;	Situație economică Stabilă;
<u>Rezultate</u> (Produs)	Xx cursanți formați pentru calificarea xx;	Număr de absolvenți în domeniile prioritare;	Inspectorate Școlare Județene	Școlile sunt capabile să se adapteze la schimbări conform cerințelor
<u>Activități</u>	Monitorizarea pieței muncii; Formare; Învățare pe tot parcursul vieții;	<u>Intrări</u>	<u>Costuri</u>	Angajatori capabili și disponibili să ofere informații; Resurse disponibile pentru noile activități TVET

Utilizarea metodei de analiză și planificare prin Matricea cadru logic are din punct de vedere tehnic următoarele avantaje care, în viitor, poate ar trebui considerate în procesul de elaborare PRAI/PLAI/PAS:

- Identifică mai ușor dacă obiectivele respectă principiile SMART, sunt specifice, măsurabile, realizabile, realiste, și stabilite pentru limite de timp.
- Contribuie la definirea mai clară și corectă a indicatorilor.
- Identifică sursa de date pentru indicatori .
- Identifică în mod clar cadrul de obținere și de verificare a surselor de informații.
- Acoperă cu grupul de indicatori aleși cerințele necesare procesului de management al informațiilor atât pe termen scurt cât și pe termen lung (date de intrare și de ieșire) și pentru măsurarea performanțelor (rezultate și impact).
- Realizează o structură a indicatorilor mai consistentă față de modul în care este structurat bugetul pe cheltuieli .
- Realizează o structură a indicatorilor mai consistentă cu cerințe procesului de monitorizare.

Trebuie menționat faptul că terminologia introdusă în tabelul 1 (de mai sus) în legătură cu indicatorii, este pe deplin compatibilă cu abordarea privind “matricea cadru logic” care este la rândul ei frecvent utilizată în planificare și programe; și-n cazul acesteia din urmă există o ierarhie similară a obiectivelor.

La modul general :

“impact”	=	obiective generale (pe termen lung general)
“rezultate”	=	obiective specifice/imediate /scopul programului
“ieșiri”	=	rezultate așteptate
“intrări ”	=	activități .

7 PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU ACTUALIZAREA PRAI PLAI

Planificarea pentru învățământ într-un cadru economic vulnerabil este dificil de realizat și trebuie să se bazeze pe flexibilitate și pe angajamente de nivel înalt în legătură cu

potențiale schimbări ale ofertelor educaționale conform ultimelor cerințe apărute pe piață, și pe capacitatea de a le identifica pe acestea. În acest sens situația în România nu este diferită de cea a altor state membre UE care sunt în situația de a face față unor economii în permanentă schimbare și operând într-o piață globalizată.

Acest capitol descrie principalii pași necesari pentru elaborarea strategiilor de resurse umane dintr-o perspectivă globală și în consecință descriși ca procese în planificarea pentru învățământ.

7.1 Elemente ale Strategiilor privind Resursele Umane

Procesul de planificare se bazează pe șase elemente cheie:

1. descrierea solidă a condițiilor economice valabile la nivel național, regional și local prin utilizarea datelor statistice oficiale și a indicatorilor internaționali;
2. Un studiu privind cele mai evidente curente și tendințe care se manifestă pe piața muncii în privința noilor profiluri, a dezechilibrelor și a așteptărilor din partea angajatorilor pentru perioada imediat următoare, bazat pe procesul de investigare al pieței muncii (anchete, înregistrări administrative, informații parțiale);
3. strategie comună, bazată pe sarcini clare pentru toți partenerii implicați, inclusiv Partenerii Sociali, angajatorii cheie, Comitetele Sectoriale, Școli și Universități, autorități locale, Agenții de Județene pentru Ocuparea forței de Muncă, Ministerul Educației și alți factori interesați de același tip;
4. Implementarea strategiei realizată prin măsuri adecvate sprijinite de activități de management și supervizare orientate spre “Valoare pentru bani”;
5. Monitorizare continuă prin indicatori de referință agreeți și rapoarte de progres cu caracter continuu pentru măsurile în derulare;
6. Evaluarea acțiunilor din PRAI-urile și PLAI-urile următoare, în principal pe baza rapoartelor de progres consecutive (fișe de evaluare, buget, ținte, etc.), evaluarea efectelor și a eficienței (inclusiv calitatea) experiența furnizorilor și obiectivele care vor genera noile acțiuni. De remarcat este faptul că pe măsură ce strategiile devin mai integrate și mai cuprinzătoare unele evaluări pot face referiri la planurile de ocupare de la nivel Local, Regional sau Național.

7.2 Elemente cuprinse în PRAI/PLAI

Din momentul în care strategiile de resurse umane sunt implementate (ex. PRAI sau PLAI) și acțiunile sunt realizate, procesul de feedback ca urmare a monitorizării furnizează factorilor interesați informații importante privind modul cum piața muncii (școala, elevii, întreprinderile, autoritățile locale etc.) răspunde la intervenții. Aceste informații sunt importante din moment ce măsurile s-ar putea să necesite ajustări sau alte acțiuni; ex. s-ar putea să fie nevoie să se insiste asupra unor acțiuni care par a avea un efect mai scăzut decât cel așteptat sau s-ar putea să se încetinească unele dintre acțiunile ce par să fie cu un impact mult mai puternic decât cel așteptat. Indicatorii de performanță și țintele devin deci de maximă importanță.

Următoarea dată când suntem nevoiți să revizuiți strategia privind resursele umane și planurile PRAI/PLAI vor trebui revizuite (de ex. anul viitor) informațiile obținute din procesul de ajutorare (denumit monitorizare) ar trebui evaluate ca o parte integrantă a revizuirii ce urmează pentru PRAI/PLAI. Informațiile devin ‘active’ din moment ce ne informează în legătură cu modul în care acțiunile se realizează. Este important de menționat că nu sunt cunoscute rezultatele acțiunilor înainte de a le testa în lumea reală. În consecință, prin experiență se obține cunoaștere iar aceasta urmează a fi introdusă în PRAI/PLAI-urile următoare.

Pentru a introduce cunoștințele în rapoartele consecutive ale PRAI/PLAI este necesară efectuarea unor evaluări. Procesul de actualizare devine în consecință un proces în patru etape în legătură cu elaborarea strategiilor de resurse umane menționate anterior:

- A. Evaluarea situației actuale bazată pe datele statistice oficiale
Întrebări cheie: Unde suntem? Cum am ajuns aici? Unde sunt punctele noastre tari, cele slabe, oportunitățile și amenințările?
Studiul ar trebui să se bazeze numai pe statistici oficiale, care sunt comparabile cel puțin în termeni de:
 - a. Zonă geografică (nivel de țară și medii ale nivelurilor regionale și niveluri naționale și internaționale atunci când este cazul);
 - b. Timp; și
 - c. Alte zone de interes strategic (ex.: sex, vârstă, sectoare economice , etc.).

- B. Evaluarea celor mai recente tendințe
Întrebări cheie: Cum răspunde piața? Unde sunt aspectele principale? Care sunt potențialele, asimetriile, dezechilibrele?
Studiul ar trebui să se bazeze pe date statistice validate de informații și date obținute cu instrumente de investigare (anchete, înregistrări administrative, informații parțiale, alte studii, etc.). Ca și în etapa 1 studiul trebuie să fie comparativ pentru a asigura un nivel ridicat de transparență.

- C. Evaluarea acțiunilor curente
Întrebări cheie: Ce am făcut? Care au fost rezultatele (succese și eșecuri).
Studiul ar trebui să se bazeze pe indicatorii de performanță agreeți și pe realizarea evaluării față de aceștia pentru a asigura un nivel ridicat de transparență.

- D. Noua strategie confirmată și consolidată (PRAI / PLAI)
Include:
 - a. Ajustări bazate pe rezultatele etapelor anterioare
 - b. Noi acțiuni

Astfel, noile PRAI și PLAI nu se realizează din bucăți, ci cuprind o evaluare a acțiunilor din punct de vedere INTRĂRI, IEȘIRI, REZULTAT, și IMPACT.

7.3. Plan de lucru indicativ pentru PRAI

Planul de lucru este direct influențat de calendarul activităților specifice al sistemului de învățământ. Astfel, toate documentele de planificare strategică PRAI, PLAI, PAS trebuie finalizate până la începerea anului școlar, în luna septembrie, pentru a putea deveni operaționale. În acest context, PLAI va trebui actualizat până la sfârșitul lunii iunie, astfel încât, școlile care realizează PAS să dispună de cadrul general suport oferit de strategia județeană. Pe cale de consecință PRAI va trebui actualizat până la sfârșitul lunii mai.

Planul detaliat prezentat în cele ce urmează sugerează și instituțiile reprezentate în Consorțiu implicate în diferite activități.