
WP1 VIZIUNE ȘI STRATEGIE

ANALIZA DIAGNOSTIC “UNIVERSITĂȚILE ȘI DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN”

PANELUL NR. 1

Coordonator: Prof. Dr. Ion Gh. ROȘCA
Raportor: Prof. Dr. Carmen PĂUNESCU



**Autori:**

Prof. dr. Ion Gh. Roșca	Coordonator	Academia de Studii Economice din București
Prof. dr. Carmen Păunescu	Raportor	Academia de Studii Economice din București
Prof. dr. Sorin Dimitriu	Expert	Camera de Comerț și Industrie a Mun. București
Prof. dr. Florin Foltean	Expert	Universitatea de Vest Timișoara
Prof. dr. Elisabeta Jaba	Expert	Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
Prof. dr. Simona Lache	Expert	Univesitatea Transilvania din Brașov
Prof. dr. Mariana Nicolae	Expert	Academia de Studii Economice din București
Prof. dr. Victor Ploae	Expert	Universitatea Ovidius Constanța
Prof. dr. Ioan Talpoș	Expert	Universitatea de Vest Timișoara
Prof. dr. Sorin Zaharia	Expert	Universitatea Politehnica București
Conf. dr. Cristian Uscatu	Expert	Academia de Studii Economice din București
Ing. ec. Cristian Pârvan	Expert	Asociația Oamenilor de Afaceri din România
Dr. ec. Vasilica Ciucă	Expert	Institutul Național de Cercetare pentru Muncă și Protecție Socială
CP II dr. Bogdan Voicu	Expert	Institutul de Cercetare a Calității Vieții București
Drd. ing. Kozma-Kis Elisabeta Edita	Expert	Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
Asist. drd. Monica Zaharie	Expert	Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
Lect. dr. Roxana Voicu Dorobanțu	Cercetător	Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București
Prep. drd. Violeta Dincă	Cercetător	Academia de Studii Economice din București
Prep. drd. Carmen Pantea	Cercetător	Academia de Studii Economice din București
Prep. drd. Irina Purcărea	Cercetător	Academia de Studii Economice din București
Prep. drd. Irina Zgreabăn	Cercetător	Academia de Studii Economice din București
Lect. dr. Cosmin Enache	Cercetător	Universitatea de Vest din Timișoara
Asist. drd. Ovidiu Mura	Cercetător	Universitatea de Vest din Timișoara
Prep. drd. Gheorghe Preda	Cercetător	Universitatea de Vest din Timișoara
Asist. drd. Elena Căpitanul	Cercetător	Universitatea Politehnica din București
Asist. drd. Iulian Apostu Cristina Lincaru	Cercetător	Universitatea din București
Lect. dr. Christiana Bălan	Cercetător	Institutul Național de Cercetare pentru Muncă și Protecție Socială
Asist. drd. Alina Botezat Iuliana Trașcă	Cercetător	Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
	Cercetător	Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
	Cercetător	Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social



CUPRINS

Capitol 1. Importanța domeniului dezvoltarea capitalului uman pentru învățământul superior din România	5
Capitol 2. Analiza stării actuale a învățământul superior din România aferentă domeniului dezvoltarea capitalului uman	8
2.1. De ce este important domeniul pentru învățământul superior?	8
2.2. Care sunt principalii indicatori de evaluare?	11
2.3. Starea actuală din țara noastră raportată la indicatorii de evaluare	14
2.4. Specificul abordării din România, momente cheie, procese semnificative, transformări rezultate și implicațiile lor.....	20
2.5. Care este practica internațională în domeniu?	22
2.6. Care sunt principalele teme de dezbatere naționale, europene și internaționale actuale în domeniu?	24
2.7. Cum se raportează România la aceste teme?	26
Capitol 3. Provocări și factori de succes – orizont 2025	28
Capitol 4. Analiza SWOT a sistemului de învățământ superior din perspectiva domeniului dezvoltarea capitalului uman	33
Concluzii	38
Bibliografie	41





Anexa 1. Componentele capitalului intelectual.....	46
Anexa 2. Elemente ale racordării învățământului superior la piața muncii	47
Anexa 3. Principalii indicatori de evaluare ai învățământului superior și ai pieței muncii	48
Anexa 4. Matricea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior	52
Anexa 5. Starea actuală în România raportată la indicatorii de evaluare.....	53
Anexa 6. Rata specifică de cuprindere, pe vârste, în învățământul superior	56
Anexa 7. Șomeri BIM care nu au lucrat niciodată, după nivelul de instruire și gen	57
Anexa 8. Gradul de participare la activitatea de învățare permanentă a populației între 25 – 64 ani	58
Anexa 9. Evoluția comparativă a valorilor indicatorului pentru România și cele medii pentru țările Uniunii Europene	60
Anexa 10. Structura participării la activități de învățare permanentă a adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, în cazul principalelor regiuni de dezvoltare ale României	60
Anexa 11. Gradul participării la orice activități de învățare, cu defalcarea aferentă pe activități de educație formală, respectiv activități de educație informală.....	61
Anexa 12. Metode utilizate în analiza predicțională, în cele mai importante state din UE ...	63



Capitol 1. Importanța domeniului dezvoltarea capitalului uman pentru învățământul superior din România

Resursele umane au rol de forță creatoare de valoare și valoare de întrebuințare cu rol hotărâtor în procesul muncii. Ele asigură combinarea eficientă a celorlalte resurse necesare creării de bunuri și servicii pentru producție și consum. Diagnosticul personalului urmărește, pe de o parte, aspecte referitoare la asigurarea resurselor umane, dimensiune, calificare, structura și comportamentul personalului în procesul muncii, iar, pe de altă parte, eficiența utilizatorilor acestor resurse. *Dezvoltarea și implementarea unui sistem eficient pentru calificare în învățământul superior, un sistem în care domeniile de specialitate sunt corelate direct cu cerințele reale și dinamice ale pieței forței de muncă reprezintă scenariul de succes prin care universitățile pot contribui la dezvoltarea capitalului uman.* Investiția statului pentru crearea unei game variate de specialiști în funcție de nevoile reale de pe piața forței de muncă asigură, pe de o parte, un domeniu de activitate real după terminarea studiilor universitare și, pe de altă parte, o investiție recuperată prin acoperirea posturilor cu persoane pregătite profesional.

Adesea utilizat pentru a se face referire la resursele umane, capitalul uman este definit ca fiind “*resursele productive concentrate în resurse de muncă, competențe și cunoaștere*” (OCDE 1998). Practic, capitalul uman este format din **capital educațional** (abilități dobândite de indivizi în procesul de instruire școlară, dar și în afara acestuia) și **capital biologic** (abilități fizice ale indivizilor, sintetizate cel mai adesea prin starea de sănătate). Capitalul uman, alături de capitalul relațional și capitalul structural-organizațional constituie componentele de bază ale capitalului intelectual (v. Anexa 1). *Capitalul educațional* se prezintă în două forme distincte: pe de o parte sunt competențele și abilitățile dobândite în urma participării la sistemele educaționale formale, cunoștințe atestate prin diplome; pe de altă parte sunt orice alte cunoștințe și abilități dobândite în cursul vieții, prin eforturi proprii sau prin interacțiunea cu societatea. Prin urmare, capitalul uman se dezvoltă în mod progresiv în cadrul formal al școlii, în cadrul familiei, în cadrul întreprinderii și prin eforturile individuale de studiu și reflecție.

Pentru a înțelege de ce domeniul abordat de noi – dezvoltarea capitalului uman – este important în contextul schimbărilor dinamice și uneori imprevizibile care se produc în învățământul superior din România, am dori să precizăm încă de la început că am analizat acest domeniu din perspectiva componentei capital educațional și punând accentul pe două categorii principale de resurse umane care intervin în procesul educațional, respectiv studenții/ absolvenții și corpul academic. Nu trebuie neglijată, însă, o a treia categorie de resurse umane – elevii de liceu – care reprezintă veriga cea mai puțin explorată în sistemul





educațional universitar românesc, nivelul de cunoaștere și înțelegere la interfața dintre licee și universități rămânând la o valoare minimă.

Conceptul de capital uman reflectă, așadar, investiția în educație și dezvoltarea unor competențe și aptitudini necesare pentru realizarea unei anumite activități economice. Valoarea acestei investiții în educație depinde, pe de o parte, de cheltuielile efectuate cu educația, iar pe de altă parte, de beneficiile viitoare anticipate generate de cunoștințele dobândite prin educație. Investiția în educație este avantajoasă dacă valoarea netă actualizată a celor două componente (costuri și beneficii) este pozitivă, respectiv dacă beneficiile viitoare actualizate sunt superioare costurilor actualizate.

Dat fiind faptul că *majoritatea cunoștințelor, competențelor, calificărilor se însușesc în școală, prin intermediul procesului instructiv-educativ, educației, și implicit învățământului superior, i-a fost recunoscut rolul determinant pe care-l are în acumularea și dezvoltarea capitalului uman și, în consecință, în dezvoltarea economică a unei țări.*

Racordarea anticipativă a universităților la piața muncii nu este un proces simplu, nici ca acțiune strategică și nici ca nivel de aplicabilitate. Desigur, modificările structurale pe care le traversează societatea românească, permanentele schimbări sociale, fluctuațiile economice din diferite zone de activitate, performanțele relative și uneori oscilante din spațiul industrial nu ar putea oferi date concrete pentru dirijarea punctuală a studiilor universitare în funcție de cerințele de forță de muncă. Totodată, învățământul superior nu trebuie să genereze întotdeauna competențe și calificări profesionale după cum solicită o piață a muncii perturbată de diverși factori temporari. Însă, dezvoltarea studiilor universitare din anumite domenii de specialitate poate asigura cel mult o creștere a calității unidirecționate și, în același timp, o creștere a cererilor de muncă într-o anumită zonă profesională, dar și o creștere a numărului de persoane calificate obligate să activeze în alte domenii de activitate decât domeniul de specialitate. Astfel, investiția statului în pregătirea specialiștilor pe diverse domenii nu și-ar putea găsi mereu finalitatea, iar susținerea specialiștilor neocupați prin programe de reconversie profesională ar presupune costuri suplimentare pe care sistemul educativ i-ar putea dirija către alte zone de prioritate. Așadar, una dintre cele mai eficiente strategii educaționale poate fi considerată aceea în care sunt puse în *relație oferta educativă și cerințele de pe piața forței de muncă*. În acest sens, o abordare a ratei de ocupare a populației tinere în funcție de nivelul educației va oferi date concrete asupra gradului în care specializările universitare sunt direct corelate la piața forței de muncă.

Studii empirice realizate la nivelul întreprinderilor au demonstrat că există un raport direct între capitalul uman și productivitatea companiei: angajații cu nivel înalt de pregătire se caracterizează printr-o stare de sănătate mai bună și sunt surse directe ale inovației, creativității, deci și ale competitivității. Fără îndoială, această corelație pozitivă poate fi extinsă și pentru instituțiile de învățământ superior. Un nivel ridicat de pregătire profesională a corpului profesoral este direct asociat cu un nivel calitativ înalt al procesului de învățământ, care să contribuie la generarea de cunoștințe și formarea de competențe solicitate în mod





real de piața forței de muncă, ca surse directe ale competitivității, inovării și dezvoltării economice.

Dezvoltarea capitalului uman, respectiv investiția în educație, formare și sănătate, vizează pe de o parte, pregătirea profesional-științifică a resurselor umane disponibile, iar pe de altă parte, adaptarea resurselor umane la schimbările structurale ale economiei impuse de progresul tehnico-științific. Pregătirea și exploatarea cunoștințelor, deprinderilor, abilităților profesionale și valorilor culturale depind de conștientizarea publică asupra faptului că doar transformarea în prioritate a investițiilor în capitalul uman poate imprima acestuia competitivitatea necesară pentru a face față noilor circumstanțe ale dinamicii economiei moderne. Investițiile în capitalul uman, în scopul asigurării, menținerii, dezvoltării și motivării resurselor umane, reprezintă principala premisă pe care organizațiile trebuie să o valorifice. În condițiile amplificării procesului de globalizare, resursele umane trebuie abordate ca investiții. Selecția devine mai riguroasă, crescând cererea de *absolvenți calificați, cu competențe profesionale specifice domeniului de activitate, dar și capabili să se adapteze cerințelor dinamice ale pieței muncii.* Astfel, învățământul superior are un rol determinant în realizarea acestui deziderat.

Ca aspirantă la integrarea în structurile societății vest-europene, România trebuie să țină cont că obiectivul fundamental al *Procesului Lisabona* vizează transformarea acestui bloc “în cea mai *competitivă* și dinamică economie bazată pe *cunoaștere*, capabilă să susțină creșterea economică prin crearea de mai multe locuri de muncă și realizarea unei mai bune coeziuni sociale”. În spațiul Uniunii Europene competențele cetățenilor sunt determinanți principali ai inovării, productivității și competitivității, ceea ce înseamnă că cetățenii europeni trebuie să-și creeze mecanisme proprii care să le permită să se adapteze la schimbare, nu doar să-și actualizeze permanent cunoștințele. *Cadrul European al Competențelor Cheie pentru Învățare*, adoptat în 2006 de Consiliul și Parlamentul European, definește pentru prima oară la nivelul Uniunii Europene acele competențe pentru viață („competențe cheie”) necesare pentru împlinirea personală, incluziune socială, cetățenie activă și angajabilitate în societatea bazată pe cunoaștere. Acestea reprezintă un pachet multifuncțional de cunoștințe, deprinderi și atitudini de care toți indivizii au nevoie pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru incluziune și ocuparea unui loc de muncă. Sistemele de educație, inclusiv universitățile, și sistemele de formare profesională trebuie să integreze pe viitor generarea de astfel de competențe pentru tineri și adulți. *Carta Universităților Europene cu privire la Învățarea Permanentă* subliniază necesitatea acestui proces indicând rolul guvernelor în sprijinirea elaborării de politici educaționale care să sprijine universitățile în acest demers.



Capitol 2. Analiza stării actuale a învățământul superior din România aferentă domeniului dezvoltarea capitalului uman

2.1. De ce este important domeniul pentru învățământul superior?

Învățământul superior de pretutindeni este afectat din ce în ce mai vizibil de globalizare și internaționalizare, în special în ceea ce privește regimul de finanțare, structura organizațională și culturală, noile mijloace de educație utilizate, orientarea spre atragerea de studenți străini. Globalizarea implică, totodată, existența unei "piețe" a ofertei educaționale de învățământ superior, extinsă la nivelul planetei, care generează o competiție globală în rândul studenților și elimină orice tip de protecție a instituțiilor furnizoare de educație cu privire la competiție. Dezvoltarea capitalului uman, în condițiile fenomenului globalizării și extinderii economiei cunoașterii, are loc într-un mediu concurențial definit prin criterii de eficiență, performanță economică și competitivitate. Toate acestea impun cu prioritate investiții în capitalul uman în scopul creării competențelor profesionale specifice domeniului de activitate și capacității de adaptare la dinamica cerințelor pieței muncii.

Racordarea anticipativă a învățământului superior la piața muncii este o condiție *sine qua non* a dezvoltării capitalului uman în perspectiva realizării performanței economice și competitivității unei țări. Studiile de specialitate pun în evidență o relație de bideterminare a nivelului de dezvoltare economico-socială, și implicit a structurii pieței muncii, cu structura sistemului educațional. În acest sens, se impune anticiparea cererii pieței forței de muncă și *racordarea previziunilor asupra structurii ofertei educaționale cu previziunile indicatorilor pieței muncii*. Realizarea unor astfel de previziuni intercorelate permite să se obțină informații credibile necesare fundamentării strategiilor privind dezvoltarea capitalului uman.

Previziunile privind racordarea învățământului superior la piața muncii vizează, în principal, două obiective. *Primul* se referă la obținerea informațiilor privind cererea și oferta educațională, necesare structurilor statului împuternicite să se ocupe de sistemul de învățământ, statul fiind principalul investitor în educație și, ca urmare, statul este cel care trebuie să ajusteze cererea și oferta în planul educației. Investiția în educația terțiară este o investiție riscantă deoarece nu poate asigura succesul în oportunitățile de ocupare existente pentru toți absolvenții (Harja 2004). Problemele absolvenților în găsirea unui loc de muncă corespunzător și convenabil provin parțial din reformele succesive suferite de sistemele de educație superioară, cât și ca urmare a schimbărilor de pe piața muncii. În vederea realizării unor investiții eficiente în sistemul de învățământ sunt imperios necesare informații fundamentate științific și care vizează un anumit orizont de timp. *Al doilea obiectiv* are în





vedere previziunile de pe piața muncii. Astfel de analize sunt benefice atât pentru instituțiile de învățământ superior, care își pot ajusta oferta educațională în funcție de cerințele de pe piața muncii, cât și pentru viitorii studenți, care pot lua decizia urmării unei anumite facultăți, având la dispoziție mai multe informații privind evoluția pieței muncii.

În ultimele decenii, învățământul superior a înregistrat o expansiune rapidă și o schimbare structurală în majoritatea țărilor europene (Machin și McNally 2007). Consecințele acestei expansiuni sunt reflectate prin: a) o posibilă supra-calificare și necorelare a competențelor, abilităților și deprinderilor cu cererea de pe piața muncii; b) o diminuare a numărului absolvenților din sfera științelor exacte și tehnologiei; și c) o necorelare a disciplinelor studiate de studenți cu cerințele practicii actuale. De aici derivă necesitatea dezvoltării unui sistem operațional de calificări în învățământul superior care să asigure o corespondență reală între pregătirea absolvenților și postul ocupat și care să creeze o imagine corectă în mediul socio-economic.

Educația permanentă reprezintă un principiu de proiectare și organizare a educației în perspectiva desfășurării sale în diferite forme, pe toată durata vieții, determinant pentru creșterea performanței economice și a competitivității unei națiuni. Principiul educației permanente subliniază necesitatea cuprinderii în procesul educațional a tuturor, a integralității individului și a tuturor formelor de educație. *Importanța educației permanente pentru învățământul superior* rezidă în faptul că acesta trebuie să pregătească studenții pentru integrarea în societatea cunoașterii, caracterizată prin următoarele:

- Complexitatea fenomenelor din societatea modernă solicită un bagaj de cunoștințe și competențe din ce în ce mai bogat. De asemenea, viteza cu care informația circulă în volum imens inhibă capacitatea receptorului de interpretare în timp util a acesteia.
- Societatea contemporană este caracterizată prin dinamism, prin înnoire continuă. Ea nu poate fi cunoscută decât prin interpretări personale, variabile și în mare măsură subiective, simbolice.
- Trecerea de la cunoașterea ca un ansamblu de cunoștințe, informații, date, la cunoaștere ca un ansamblu de competențe („a ști să faci/ să acționezi”) determină o mutare de accent în educație, de la expunerea „ex-catedră” la învățarea prin experiență/ prin practică, de la transmiterea și memorarea de informații (informare), la formarea de abilități, deprinderi, competențe.
- Se generalizează nevoia de formare a unor indivizi capabili, în primul rând, să analizeze situațiile concrete, noi, și să răspundă adecvat, utilizând capacități de gândire logică, de rezolvare a problemelor, de gândire critică, de gândire divergentă. Trebuie formate deprinderi de învățare continuă, capacități de adaptare la noile situații.
- Rolul profesorului este acela de a crea situații de învățare în cadrul cărora studentul își conștientizează demersurile de învățare, rezultatele, neajunsurile și își perfecționează continuu activitățile de învățare. Aceste abilități se educă, se învață, se exersează încă din primii ani de școală.





În societatea contemporană schimbări esențiale se produc, în multe domenii, cu viteze care surprind și pe cei mai buni cunoscători ai domeniilor respective și determină adevărate crize de adaptare la schimbări și la viitor. Prin urmare, dezvoltarea capitalului uman și creșterea calității educației reprezintă atât o problemă de viziune, cât și una de îmbunătățire continuă. Au apărut astfel numeroase meserii, profesii care sunt valabile pentru un anumit stadiu al progresului tehnico-social, dar intensificarea ritmului acestuia determină schimbări continue și în structura profesională. Astfel, asistăm în prezent la situații în care meserii și profesii tradiționale dispar sau presupun o schimbare radicală a cunoștințelor necesare practicării acestora. Gândirea și acțiunile prospective, bazate pe cunoaștere previzională, sunt necesare astăzi în toate straturile sociale, dar mai ales în procesele educaționale. Pregătirea generală și cultura unei persoane se apreciază după cu totul alte criterii față de trecut. Un volum bogat de cunoștințe diverse, care să acopere într-o proporție însemnată informațiile din mai multe domenii, este imposibil de realizat astăzi când toate domeniile cunosc o continuă aprofundare și diversificare. Eruditul zilelor noastre este caracterizat în special prin spirit de orientare, gândire previzională, care au la bază instruirea, experiența, dar mai ales posibilitatea de valorificare eficientă a acestora. Acest gen de erudiție se caracterizează mai mult prin a ști cum să acționezi (*know-how*) și a ști unde să găsești (*know-where*) ceea ce îți este necesar pentru a fundamenta eficient strategii, tactici și proiecte de utilitate socială și personală.

Asigurarea calității capitalului uman din învățământul superior, din perspectiva formării și atestării competențelor profesionale, vizează două categorii de resurse umane: a) *Absolvenții* – prin asigurarea competențelor, deprinderilor și abilităților care să le permită o inserție facilă pe piața muncii, în acord cu cerințele acesteia; și b) *Corpul academic* – prin formarea sa în spiritul dezvoltării și modernizării formării inițiale și continue. Prin urmare, activitatea din universități, finalitatea acesteia, trebuie să fie corelată cu stringențele societății, cu celelalte niveluri de organizare a învățământului și cu realitățile din economie. O funcție importantă a universității este aceea de vector principal în schimbarea pozitivă a condiției umane, în dezvoltarea valorilor spirituale și materiale ale societății. Lucrul acesta nu se întâmplă de la sine. Instruirea și educația studenților sunt proiectate, organizate și desfășurate pe baza conturării unui cadru reglementativ specific, a unor modele de acțiune verificate prin practica universitară și o îndrumare metodică adecvată.

Agenda Lisabona a subliniat că economia UE trebuie să devină “o economie bazată pe cunoștințe, cea mai competitivă și cea mai dinamică economie mondială, capabilă de a asigura creșterea economică durabilă”. Revizuită în 2005, urmare a rezultatelor nesatisfăcătoare, este apreciată de către Președenția UE deținută de la 1 iulie 2009 a fi parțial un eșec. Opinii exprimate față de **stadiul în care se află universitățile în raport cu cerințele mediului de afaceri și ale societății** susțin: OECD apreciază că “facultățile tradiționale ale universităților sunt prea conservatoare și blochează calea spre progres; la al II-lea Forum *Universitate-Mediul de Afaceri*, Comisarul pentru educație, Jan Figel, arată că





“angajatorii afirmă ca mulți absolvenți nu dețin mixul necesar de cunoștințe și competențe de care aceștia au nevoie”. Raportul dat publicității de CE, în martie 2008, intitulat “*Antreprenoriatul în învățământul superior (cu precădere nu studii economice)*” apreciază că “în mod curent cursurile privind antreprenoriatul nu sunt suficient integrate în curricula universitară”. Totodată, sunt apreciate ca insuficiente măsurile adoptate pentru a stimula abordarea “inter-disciplinară”. Prin urmare, universitățile trebuie să dețină un rol cheie în ceea ce privește promovarea talentelor antreprenoriale ale absolvenților și cercetătorilor. Aspectul care diferențiază universitățile de celelalte instituții de educație și formare profesională constă în crearea de cunoaștere și generarea de absolvenți și cercetători cu potențial creativ și inovativ. Educația antreprenorială poate ajuta în ceea ce privește promovarea unei culturi antreprenoriale și inovative, prin schimbarea modului de gândire și oferirea competențelor și abilităților solicitate de piața muncii. Globalizarea, dezvoltarea rapidă a tehnologiei și costul scăzut al mobilităților au modificat profund natura muncii. Nu mai este suficient ca studenții să fie pregătiți pentru o carieră, ci ei trebuie să-și creeze propriile locuri de muncă. Educația antreprenorială este extrem de importantă pentru înțelegerea și operarea în cadrul economiei globale actuale în continuă dinamică.

2.2. Care sunt principalii indicatori de evaluare?

Complexitatea interrelațiilor dintre învățământul superior și piața muncii poate fi evidențiată din perspectiva referirii la sistemele statistice de clasificare utilizate pentru caracterizarea celor două spații de interes, *învățământul superior și piața muncii* (v. Anexa 2). Indicatorii statistici vizează cele două componente ale sistemului: a) *Cererea* – cantitatea și calitatea cererii de forță de muncă, respectiv calificările, competențele și deprinderile cerute de unitățile economice pe baza clasificării activităților economiei naționale și a structurii economiei și b) *Oferta* – cantitatea și calitatea ofertei de forță de muncă, respectiv competențele, deprinderile și abilitățile formate prin programele educaționale. Clasificarea *ISCED 97* (International Standard Classification of Education, 1997), realizată de către Institutul de Statistică al UNESCO din Quebec, Canada, este folosită pentru caracterizarea numărului absolvenților și a programelor educaționale, iar clasificarea *ISCO 08* (International Standard Classification of Occupations, 1988 – ultima actualizare dec. 2007), realizată de către Biroul Internațional al Muncii din Geneva, Elveția, este folosită pentru caracterizarea pieței muncii după ocupații, având ca unitate de referință competențele descrise de angajator, respectiv de cererea de forță de muncă, atât după nivelul ocupației, cât și după gradul de specializare al acesteia. Pentru evaluarea celor două spații de interes se folosesc două sisteme de indicatori statistici: indicatori ai sistemului educațional și indicatorii pieței muncii.

Dintre **indicatorii sistemului educațional** amintim:

- Numărul studenților, respectiv absolvenților, în funcție de specializare și gen;
- Numărul studenților pe specializări, precum și dinamica (în %) acestuia;





- *Ponderea formării în sistemul educațional formal* (ponderea angajaților, inclusiv a ucenicilor, care participă în sistemul de educație formală și ponderea activităților de formare organizate în cadrul sistemului de educație formală);
- *Ponderea formării în afara sistemului formal de educație* (ponderea angajaților care participă la cursuri de formare în afara sistemului de educație formală);
- *Gradul participării adulților la educație și formare* (v. Ancheta Forței de Muncă în Gospodării – AMIGO, Ancheta pilot privind Educația Adulților 2008 – AEDA, Ancheta privind formarea profesională în România 2005 – FORPRO, Institutul Național de Statistică al României).

Indicatorii pieței muncii se referă la:

- *Stocul de ocupare* (indicator al cererii satisfăcute, dar și al ofertei acceptate). Este utilizat în Ancheta Forței de Muncă a UE (Labour Force Survey – LFS, Eurostat) pentru a estima starea actuală a ofertei acceptate;
- *Numărul locurilor de muncă vacante neocupate* (indicator ce exprimă deficitul de calificare pe piața muncii, deoarece surprinde cererea nesatisfăcută);
- *Numărul locurilor de muncă vacante nou create neocupate* (indicator ce exprimă cererea de calificări specifice; indicatorul furnizează informații în legătură cu cererea nouă, fie că ea va fi satisfăcută sau nu);
- *Gradul de degradare al calificării* (indicator ce definește nivelul de competențe lipsă sau deficitar deținut de lucrătorii din interiorul organizației în comparație cu cerințele de competențe ale locurilor de muncă existente);
- *Oferta de lucrători* din sistemul de educație formală.

Principalii indicatori ai pieței muncii calculați de Biroul Internațional al Muncii – BIM (International Labour Office – ILO) sunt prezentați în Anexa 3.

Specificul ocupațiilor/ rolurilor profesionale trebuie să se regăsească nu doar în fișa postului realizată de angajator, ci să reflecte competențele și abilitățile pe care absolventul de învățământ superior este capabil să le dovedească la finalizarea unui program de studii. Apare ca esențială *necesitatea descrierii calificării obținute la absolvirea unui program de studii, astfel încât proiectarea conținuturilor programelor (planul de învățământ, programele analitice) să se realizeze pornind de la competențe*. Este necesară formularea competențelor de bază pentru o calificare obținută prin studii universitare și evaluarea acestora în raport cu un set de standarde stabilite la nivel național. Astfel, **învățământul superior formează și atestă competențele profesionale și deprinderile dezvoltate** de către cursanți pentru trei niveluri de pregătire: **licență, masterat și doctorat**. Matricea *Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior – CNCIS* (Anexa 4) precizează pentru fiecare nivel de pregătire universitară, în funcție de cei opt descriptori generici, descriptori de nivel în funcție de care sunt formulate și evaluate competențele profesionale și competențele transversale specifice fiecărei calificări/ program de studiu. Aceste date sunt în concordanță cu Cadrul European al Calificărilor (European Qualification Framework – EQF).





Sistemul European de Credite Transferabile (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS) a fost introdus pentru a accentua dimensiunea europeană a educației la nivelul învățământului superior, pentru a facilita accesul transnațional la resursele educaționale ale Europei și pentru a promova cooperarea și mobilitatea în domeniul educației prin încurajarea schimburilor între instituții educaționale și facilitarea recunoașterii diplomelor și a perioadelor de studii. ECTS este un instrument de transfer și acumulare a creditelor de studiu. O direcție în evoluția actuală a ECTS este trecerea de la definirea creditelor nu doar prin cantitatea de muncă a studenților (în esență, număr de ore investite pentru a promova o disciplină), ci, în primul rând, prin atingerea rezultatelor învățării definite ca obiective ale unui plan de învățământ (cunoștințe, competențe și deprinderi dobândite). În avangarda acestei direcții de evoluție se află proiectul european *Tuning Educational Structures in Europe* (Gonzalez și Wagenaar eds. 2003). Demarat în anul 2000, proiectul își propune să stabilească legătura dintre obiectivele politice ale procesului Bologna și, mai târziu, ale strategiei Lisabona, cu sectorul învățământului superior. În timp, conceptul Tuning s-a transformat într-un proces care presupune re proiectarea, dezvoltarea, implementarea, evaluarea și îmbunătățirea calității programelor de studii din ciclurile licență, masterat și doctorat.

În ceea ce privește **educația permanentă**, principalii **indicatori de evaluare** vizează:

- Gradul participării la activitățile de învățare permanentă (“lifelong learning”) a populației între 25-64 ani;
- Structura participării la activități de învățare permanentă a adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani;
- Gradul participării la activități de învățare permanentă, incluzând educație formală, non-formală și informală.

Informații relevante privind rata de participare a adulților la educația formală, non-formală și informală sunt oferite de Ancheta pilot privind Educația Adulților 2008 – AEDA, realizată de către Institutul Național de Statistică al României în cadrul proiectului PHARE 2005 „Dezvoltarea statisticii sociale”.

Ca **indicatori cantitativi** pentru **evaluarea performanței universităților în dezvoltarea creativității și gândirii antreprenoriale** menționăm: numărul de companii nou înființate de corpul profesoral și absolvenți, numărul brevetelor de invenții și valoarea invențiilor comercializate, numărul patentelor și licențelor noi, volumul veniturilor generate de companiile nou înființate și numărul locurilor de muncă create de acestea. Criterii calitative, cum ar fi dezvoltarea durabilă a companiilor nou create și calitatea noilor locuri de muncă, pot fi, de asemenea, utile în evaluarea rezultatelor activităților antreprenoriale ale universităților.

În contextul mai larg al dezvoltării capitalului uman din universități, se propune abordarea indicatorilor de evaluare pe trei planuri: a) Indicatori de evaluare a calității managementului universitar; b) Indicatori de evaluare a calității procesului didactic; și c) Indicatori de evaluare a calității rezultatelor.



2.3. Starea actuală din țara noastră raportată la indicatorii de evaluare

În prezent, în România nu există o politică strategică privind capitalul uman. Nu există studii coerente, agregate privind situația angajării în domeniile în care s-au pregătit studenții, absolvenții ai universităților românești. Nu există indicatori oficiali care să permită o evaluare a impactului activității universitare în viața socială sau economică a României. Nu se pune în discuție conceptul de implicare a universităților românești în rezolvarea problemelor cu care se confruntă economiile, unde își desfășoară activitatea. Există doar studii fragmentate, la nivel de universități individuale, fără o încercare de agregare a rezultatelor. La nivel strategic, principalul instrument operațional în sensul asigurării calității în domeniul resurselor umane îl reprezintă *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane* care are ca obiectiv fundamental dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării permanente cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru inserția pe piața muncii modernă, flexibilă și inclusivă.

Câteva caracteristici cu privire la starea actuală a sistemului educațional și a pieței muncii se pot desprinde din rezultatele analizei principalilor indicatori de evaluare a celor două spații de interes (v. Anexa 5). Reținem în mod deosebit următoarele:

- Evoluția *numărului studenților* în perioada 1995-2007 a cunoscut o tendință de creștere, înregistrându-se în mod ciclic, atât perioade cu creșteri lente ale numărului studenților, cât și perioade cu creșteri mai accentuate. Tendința ultimilor ani, în schimb, indică o oarecare stabilizare a numărului studenților din instituțiile publice, cu o primă scădere în anul universitar 2008–2009, dar, în continuare, o creștere semnificativă a celor cuprinși în instituțiile private (v. Tabel 1 și Figura 1).

Tabel 1. Efective de studenți

		2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009
Învățământul superior	Total	521483	571613	586567	611779	641400	716464	785506	907353	891098
	Public	370912	424864	447633	468024	486419	513678	520263	526844	480239
	Privat	150571	146749	138934	143755	154981	202786	265243	380509	410859

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Valorile absolute oferă o vedere de ansamblu asupra dinamicii efectivelor de studenți, dar nu evidențiază nivelul general de participare la învățământul superior. *Rata brută de cuprindere în învățământul superior*, detaliată pe învățământul public și privat, oferă date referitoare la capacitatea sistemului de învățământ universitar de a înmatricula studenții, dar și la interesul populației pentru acest nivel de învățământ (v. Tabel 2). Interesul pentru învățământul superior a crescut continuu după 1990, ajungând ca în ultimii doi ani universitari





mai mult de jumătate din populația României, de vârstă corespunzătoare, să fie cuprinsă în acest nivel de educație. Interesul pentru învățământul universitar privat este în continuă creștere, în timp ce instituțiile de învățământ superior public continuă tendința descendentă începută în 2007.

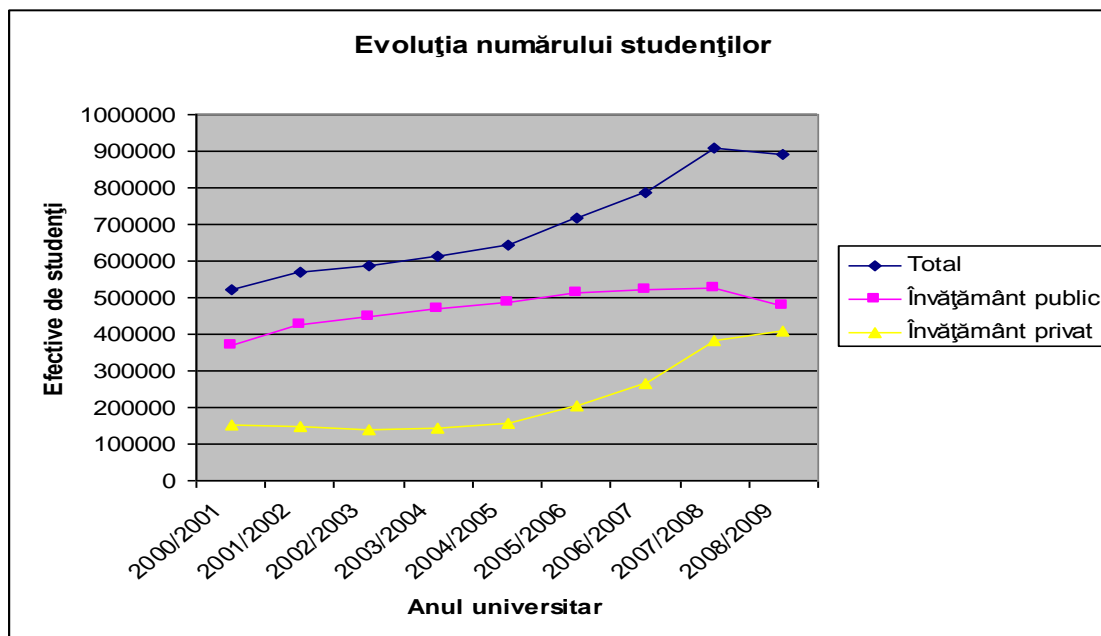


Figura 1. Dinamica numărului studenților

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Tabel 2. Rata brută de cuprindere în învățământul superior

	1989	1992	1996	1997	1999	2002	2005	2006	2007	2008
Învățământ superior public	8,3	12,2	13,5	12,7	16,5	27,0	32,1	31,7	31,1	27,9
Învățământ superior privat	0,0	4,4	4,8	5,6	6,7	8,2	12,7	16,2	22,5	23,8
Total	8,3	16,6	18,4	18,3	23,1	35,3	44,8	47,8	53,6	51,7

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Indiferent de forma de proprietate, învățământul superior școlarizează tot mai mulți studenți și nu doar de vârstă oficială pentru acest nivel de învățământ. Pe fondul constanței sau chiar al scăderii populației în vârstă oficială de școlarizare, rata de cuprindere pe acest nivel este în continuă creștere, fapt care reflectă cuprinderea în învățământul superior a persoanelor care au depășit vârsta oficială de cuprindere în învățământul superior. *Creșterea interesului pentru învățământul superior se manifestă la nivelul întregii populații active.* Analizată pe vârste, rata de cuprindere în învățământul superior evidențiază creșteri atât în





interiorul vârstei oficiale (19 ani +), cât și la vârstele care nu fac parte din grupa oficială de vârstă, corespunzătoare învățământului superior (v. Anexa 6). Astfel, la grupa de vârstă 25-29 ani creșterea este de două ori, iar la grupa de 30-34 ani – de aproximativ 3 ori. De remarcat este faptul că, indiferent de vârstă, *populația feminină este mai interesată de parcurgerea învățământului superior decât populația masculină*. Ca tendință generală, se observă creșterea interesului pentru participare la învățământul superior a celor care au până în 30 de ani. Interesul mai crescut al femeilor pentru acest nivel de educație poate fi explicat prin recuperarea studiilor întrerupte din motive familiale sau prin încercarea de stabilizare pe postul ocupat.

- *Numărul absolvenților* nu cunoaște același curs ca cel al numărului de studenți. În perioada 1996-1998 s-a înregistrat chiar o scădere a numărului de absolvenți. În rest, se observă o tendință de creștere, care se menține până în prezent (v. Anexa 5).
- *Rata de activitate*, calculată ca raport între populația activă și totalul resurselor de muncă, a înregistrat o scădere în perioada 1990-2007. Există perioade când rata de activitate a crescut cu 2-3 %, dar tendința generală este una descrescătoare (v. Figura 2 și Anexa 5).

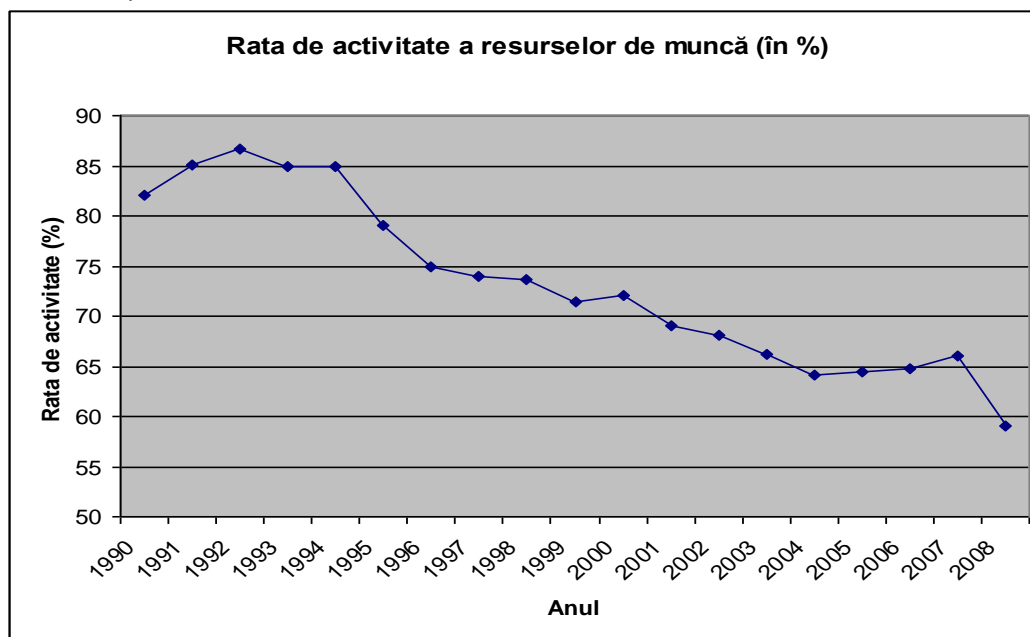


Figura 2. Rata de activitate a resurselor de muncă
Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

- *Populația activă feminină* a înregistrat, de asemenea, o tendință descrescătoare în perioada 1990-2007. Cele mai mari descreșteri s-au înregistrat în perioadele 1994 -





1995 și 2001-2003. Apreciind statistic, absolvirea studiilor universitare crește nivelul de ocupare al femeii în raport cu femeile cu studii medii (v. Tabel 3).

Tabel 3. Rata de ocupare în funcție de forma de studii universitare

Forme de studii universitare	Sexe	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Trimestrul I 2008	Trimestrul II 2008	Trimestrul III 2008	Trimestrul IV 2008
Studii universitare de lungă durată	Masculin	52.62%	51.79%	52.01%	51.69%	51.44%	50.84%	50.45%
	Feminin	47.38%	48.21%	47.99%	48.31%	48.56%	49.16%	49.55%
Studii universitare de scurtă durată (Colegii)	Masculin	48.27%	50.68%	48.92%	49.77%	48.98%	46.96%	45.34%
	Feminin	51.73%	49.32%	51.08%	50.23%	51.02%	53.04%	54.66%

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Datele statistice evidențiază un decalaj între gradul de ocupare al bărbaților cu studii superioare și cel al femeilor cu același nivel de educație. Diferențele de gen în ceea ce privește rata ocupării încep să se diminueze în ultimii ani datorită noilor strategii de integrare pe piața forței de muncă și a noilor politici europene fundamentate la Bologna și Lisabona. Astfel, din 2006, începe să scadă diferența statistică de ocupare dintre cele două genuri. Începând cu 2008, rata de ocupare a femeilor cu studii universitare de lungă durată a crescut sensibil statistic, ajungând în ultimul trimestru la o diferență sub 1%. Pe de altă parte, situația absolvenților de scurtă durată cunoaște o tendință inversată. Diferența de gen a ratei de ocupare a absolvenților de studii universitare de scurtă durată arată o pondere mai mare pe linie feminină, iar decalajul dintre cele două sexe, mult mai evident. Abordarea statistică a *gradului de ocupare în funcție de forma de studii universitare* arată o mult mai evidentă probabilitate de angajare a femeilor cu studii universitare de scurtă durată decât în cazul bărbaților și o tendință mai evidentă de ocupare a bărbaților cu studii universitare de lungă durată (v. Anexa 7). Studiile universitare de scurtă durată s-au dovedit a fi forme de specializare atractive pe piața forței de muncă, fapt pentru care un număr mai mare de femei absolvente ale acestei forme de învățământ au lucrat în domeniul de specialitate. Pentru bărbați, studiile universitare cu cea mai mare șansă pe piața forței de muncă rămâne forma lungă, statisticile arătând o probabilitate din ce în ce mai mică de a nu lucra în domeniile în care s-au specializat, situație atestată de tendințele ultimelor două trimestre ale anului 2008.

În ceea ce privește *gradul participării la activitățile de învățare permanentă a populației între 25-64 ani*, la nivelul țărilor europene (v. Anexa 8), se poate observa că în țările nordice, la care se adaugă Elveția și Olanda, se înregistrează cele mai înalte rate de participare la





activitățile de învățare permanentă în cadrul populației cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, la nivelul unităților teritoriale cu cel puțin 800.000 de locuitori. Valorile maxime înregistrate pentru acest indicator se situează între 26% și 36%. Valori extrem de reduse ale indicatorului (sub 3%) se înregistrează în cazul unor țări balcanice, precum Bulgaria, România, Grecia și Ungaria. Din păcate, valorile minime înregistrate pe parcursul perioadei de analiză în cadrul eșantionului selectat aparțin țării noastre, cu excepția perioadei 2004-2006 (Bulgaria). Evoluția comparativă a valorilor indicatorului pentru România și cele medii pentru țările Uniunii Europene poate fi vizualizată grafic în Figura 3 (v. și Anexa 9).

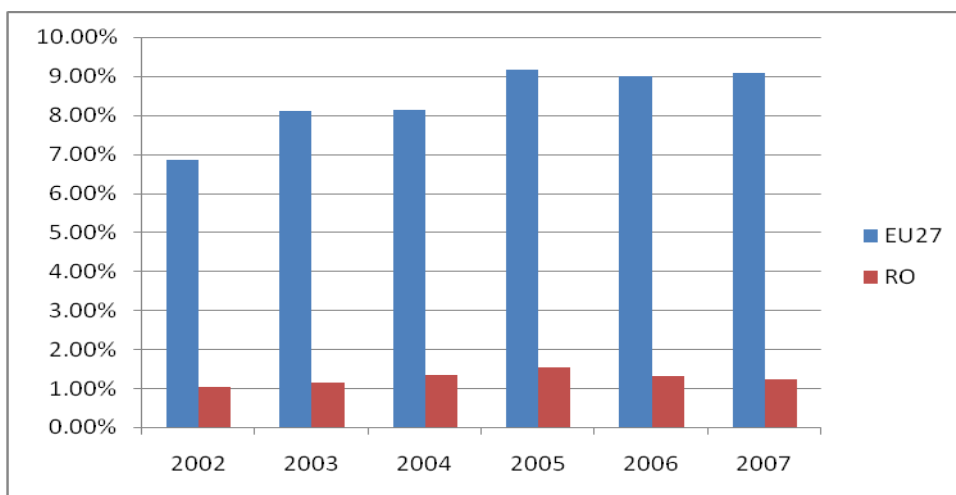


Figura 3. Gradul participării la activități de învățare permanentă a populației între 25-64 ani. România vs. UE27

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Structura participării la activități de învățare permanentă a adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani în cazul principalelor regiuni de dezvoltare ale României, pentru perioada 1999-2007, este reprezentată grafic în Figura 4 (v. și Anexa 10). Se poate observa o distribuție în general echilibrată la nivelul regiunilor de dezvoltare în ceea ce privește ponderea participării la activități de învățare permanentă, cu valori mai ridicate pentru regiunile București-Ilfov, Nord-Vest și Sud-Muntenia, și mai scăzute pentru regiunile Vest, Sud-Vest Oltenia și Sud-Est.

Conform unui sondaj Eurostat realizat pe un eșantion reprezentat de populația adultă (cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani), analizând gradul participării la orice activități de învățare, cu defalcarea aferentă pe activități de educație formală, respectiv activități de educație informală (v. Anexa 11), se poate observa că în țările europene, în cadrul activităților de învățare permanentă partea covârșitoare este reprezentată de activitățile de educație informală. Cele mai înalte rate de participare în activități de educație formală, de peste 5%, se





înregistrează în țări precum Suedia, Finlanda, Elveția, Olanda, Irlanda, Marea Britanie și Slovenia. În cazul activităților de educație informală, cele mai înalte rate de participare, de peste 60%, se înregistrează în țări precum Austria, Luxemburg, Finlanda și Danemarca. Țara noastră înregistrează niveluri reduse ale ratei participării populației adulte la activități educaționale, atât în cazul educației formale (1%), cât și în cazul educației informale (9%).

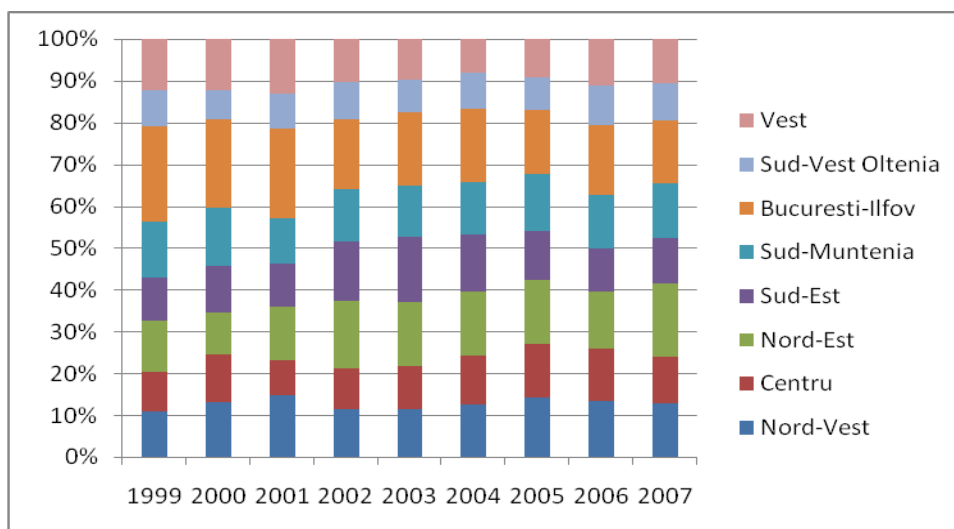


Figura 4. Structura participării la activități de învățare permanentă în România, pe regiuni de dezvoltare

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Studiul privind educația adulților realizat de către Institutul Național de Statistică în perioada aprilie 2007 – martie 2008 arată că 2706 mii persoane (22,8%) din populația încadrată în grupa de vârstă 25 - 64 ani (11893 mii persoane) au participat la cel puțin o activitate educațională (activitate de educație formală, non-formală sau informală) pe durata celor 12 luni. O subîmpărțire pe tipuri de educație indică următoarele rate de participare pentru populația totală (Tabel 4):

Tabel 4. Gradul de participare a populației la activitățile de educație a adulților

Tipul de educație	Populația care a participat la educație (mii persoane)	Rata de participare (%)
Educație formală	431	3,6
Educație non-formală	574	4,8
Educație informală	2240	18,8

Sursa: Institutul Național de Statistică, Ancheta pilot privind Educația Adulților 2008 – AEDA, proiectul PHARE 2005 „Dezvoltarea statisticii sociale”.





2.4. Specificul abordării din România, momente cheie, procese semnificative, transformări rezultate și implicațiile lor

Elementele specifice României care vizează rolul învățământului superior în dezvoltarea capitalului uman se referă la:

- Includerea în *Legea învățământului nr. 84/1995* (actualizată) a unui capitol întreg (Capitolul IV, Titlul III) care reglementează autoritățile responsabile, asistența de specialitate, condițiile și modul de certificare a competențelor profesionale.
- Adoptarea *Legii privind formarea profesională continuă prin sistemul educațional nr. 133/2000*, o lege specială care completează legea-cadru. Sunt reglementate condițiile de realizare a educației permanente prin sistemul educațional, specificitatea programelor, finanțarea cheltuielilor, instituțiile responsabile.
- Adoptarea *Legii privind formarea profesională a adulților nr. 375/2002* (modificată și completată prin OU nr. 76/2004).
- Instituirea *Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior* (CNCIS) ca instrument unic care stabilește structura calificărilor, asigură recunoașterea națională, compatibilitatea și comparabilitatea internațională a calificărilor obținute în sistemul de învățământ superior (OMEC nr. 4430/ 29.06.2009).
- Introducerea *sistemului Bologna* în învățământul superior românesc, începând cu anul universitar 2005-2006.
- Generalizarea aplicării *Sistemului European de Credite Transferabile* (ECTS) în universitățile românești. ECTS este folosit în instituțiile de învățământ superior din România încă din 1997 și a fost generalizat prin O.M.Ed.C. 3617/16.03.2005.
- Eliberarea *suplimentului la diplomă*, ca document obligatoriu, redactat bilingv (limba română și o limbă de largă circulație), pentru absolvenții promoțiilor Bologna; acesta oferă o descriere standardizată a tipului și nivelului calificării, a conținutului, a contextului instituțional și a statutului studiilor universitare absolvite de către titularul diplomei; menționează inclusiv competențele asigurate prin programul de studii și numărul de credite pentru fiecare disciplină de studiu (OMECT nr. 5289/ 2008).
- Constituirea *Centrului Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor – CNRED* ca autoritate competentă din România pentru recunoașterea academică a studiilor efectuate în străinătate de cetățeni români, în conformitate cu Convenția de la Lisabona și acordurile bilaterale de recunoaștere.
- Înființarea *Departamentului pentru pregătirea personalului didactic* (OM 4356/ 11.07.1996) și revizuirea sistemului de formare inițială a specialiștilor pentru cariera didactică (OM 3345/25.02.1999).





- Înființarea în universități de departamente de formare permanentă care oferă programe postuniversitare de perfecționare și de specializare, precum și de formare.
- Elaborarea unor directive procedurale pentru evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cel oficial; procesul de evaluare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cel oficial este independent de procesul formării profesionale și se bazează pe standarde de pregătire profesională specifice. La cererea persoanelor fizice, acest tip de competențe sunt evaluate de centrele de evaluare a competențelor profesionale. (Ordinul comun al Ministerului Educației și Cercetării și Ministerului Muncii nr. 4543/468 din 23.08.2004).
- Generalizarea tendinței de profesionalizare a carierei didactice în conformitate cu documentul de politică al CE *'Principiile Comune Europene pentru Formarea Competențelor și Calificarea Cadrelor Didactice'*, din 20 -21 iunie 2005, Bruxelles.
- Modernizarea infrastructurii, inclusiv prin crearea de platforme tehnologice și utilizarea tehnologiei informației și a comunicării (TIC).
- Racordarea universităților românești la rețelele academice internaționale (de exemplu, rețeaua Utrecht, grupul Coimbra).
- Dezvoltarea învățământului superior privat.
- Sporirea numărului emigranților (cu efecte negative asupra pieței muncii naționale).

Dintre procesele semnificative și transformările rezultate ca urmare a reglementării diverselor aspecte referitoare la educație, putem aminti: a) măsuri generale privind vârsta, durata și organizarea școlarizării; România a extins durata învățământului de la 8 la 10 clase și a redus vârsta de începere a școlii la 6 ani, în loc de 7 ani; b) reforma curriculum-ului prin introducerea *competențelor de bază și a competențelor cheie*, în special în ceea ce privește curriculum-ul școlilor profesionale; c) acordarea de prioritate pentru politicile care vizează introducerea tehnologiei informației și a comunicării; în România a fost elaborată *Strategia națională pentru implementarea TIC*.

Referitor la legătura dintre învățământul universitar și mediul de afaceri, ca și *dezvoltarea de competențe antreprenoriale*, în România aceste aspecte nu sunt abordate decât sporadic și declarativ. Astfel, raportul inițial din 2007 al Comisiei Prezidențiale, *"România Educației – România Cercetării"* nici măcar nu abordează aceste tematici. Ulterior, *Pactul Național pentru Educație*, elaborat în martie 2008, și *Strategia "Educație și Cercetare pentru Societatea Cunoașterii"* abordează și aceste aspecte. La Capitolul IIIB din Strategie se propun măsuri vizând: a) Asigurarea calității și relevanței învățământului superior, dar nu se abordează relația universitate – mediul de afaceri; atenția se concentrează pe creșterea spiritului antreprenorial în cadrul universităților (prin crearea de incubatoare de afaceri sau spin-off-uri); și b) Reorganizarea sistemului de cercetare-dezvoltare-inovare, dar, din nou, nu se prevede nimic în ceea ce privește legătura mai strânsă între cercetare și mediul de afaceri sau concentrarea cercetării finanțate public în universități. Este necesară acoperirea prin documente oficiale a tuturor aspectelor vizând modernizarea activității universităților.





Abordarea și rezolvarea selectivă a problemelor vor duce la agravarea unor disfuncționalități și neperformanța sistemului educațional.

2.5. Care este practica internațională în domeniu?

Având în vedere întrepătrunderea crescândă a proceselor economice dintre țările OECD, o abordare strict națională a schimbărilor din educație și de pe piața muncii este total nepotrivită. În acest sens, este necesară o comparare a situației din România cu cea din celelalte țări în vederea aprecierii nivelului de corelare a condițiilor din mediul românesc cu cerințele de pe plan internațional. Metodele utilizate în analiza predicțională a pieței muncii, în cele mai importante state din UE, sunt prezentate în Anexa 12. Efectuarea de previziuni, atât din cadrul învățământului, cât și de pe piața muncii, are o tradiție importantă în multe țări europene (Anglia, Franța, Germania, Irlanda). În general, studiile respective urmează o abordare similară. Mai întâi se face o analiză a stării de fapt privind evoluția celor mai importanți indicatori educaționali, ai pieței muncii și ai dinamicii populației. În etapa următoare se realizează o proiecție a acestor indicatori pentru următorii 10-15 ani. Aceste proiecții sunt însoțite și de o previziune mai mult calitativă, până în 2035, care, datorită orizontului mare de timp, are doar un rol orientativ. În continuare, se dezvoltă diferite scenarii pe baza schimbărilor înregistrate în învățământ și pe piața muncii de-a lungul timpului, precum și a previziunilor efectuate. Aceste schimbări se pot referi la: variații ale numărului absolvenților în urma implementării sistemului Bologna; creșterea perioadei de timp în care populația activă își desfășoară activitatea în câmpul muncii; schimbări privind rata de activitate a populației feminine; creșterea/ scăderea importanței anumitor branșe/ domenii de activitate etc.

Procesul Bologna s-a extins treptat de la 29 de state semnate în 1999 la 46 în prezent. Această extindere denotă faptul că țările europene au recunoscut că sistemele naționale de învățământ superior se confruntă cu provocări interne și externe legate de creșterea și diversificarea curriculei universitare, posibilitățile de angajare ale absolvenților, lipsa de calificări în domenii cheie și dezvoltarea instituțiilor private de învățământ și a educației transnaționale. Afilieră țărilor la sistemul Bologna face posibilă găsirea unor instrumente și soluții unitare care să ajute la rezolvarea acestor probleme și pentru atingerea obiectivelor Agendei de la Lisabona. Începând cu 1999, miniștrii educației din Europa se întâlnesc la fiecare doi ani pentru a evalua progresul făcut și pentru a stabili noi măsuri concrete. În urma fiecărei întâlniri aceștia semnează o declarație care reprezintă angajamentul țărilor lor de a implementa măsurile convenite. În acest proces sunt implicați și reprezentanții studenților (ESIB), ai universităților (EUA, EURASHE), ai profesorilor (EI), și ai angajatorilor (UNICE). Reuniunile de până acum au avut loc la: Bologna (1999), Praga (2001), Berlin (2003) [<http://www.bologna-berlin2003.de/>], Bergen (2005) [<http://www.bologna-bergen2005.no/>], Londra (2007) [<http://www.dfes.gov.uk/bologna/>].





Comisia Europeană s-a implicat activ în susținerea reformei Bologna prin politicile și programele sale. De exemplu, se oferă sprijin pentru reformele în învățământul superior în țările vecine ale UE prin diferite programe, în special prin programul *Tempus*. Relațiile cu alte continente sunt susținute printr-o serie de programe de cooperare bilaterală sau multilaterală, cum ar fi: *UE – SUA/Canada*, *Asia-Link*, *Edu-Link*, *ALFA* și *ALBAN* pentru America Latină și noul program *Nyerere* pentru Africa. În sfârșit, există, de asemenea, programul *Erasmus Mundus* prin care se oferă burse pentru studenții din toată lumea care doresc să studieze în cadrul programelor integrate de masterat în diferite țări europene.

Strategii concrete de educație și învățare permanentă care definesc prioritățile politicilor naționale și modul în care diferitele sectoare interacționează au fost elaborate de către majoritatea țărilor. Pentru a sprijini dezvoltarea educației (fie ea universitară sau formare profesională), mobilitatea și mai buna integrare pe piața muncii a cetățenilor europeni, Uniunea Europeană a creat o serie de instrumente dintre care menționăm: *Cadrul European al Calificărilor pentru Formare Continuă* (care are ca scop interconectarea sistemelor naționale de calificări, facilitând cetățenilor angajarea sau înscrierea la studii în alt stat european), *Europass* (care ajută la înțelegerea și recunoașterea calificărilor și competențelor în întreaga Europă) și *Sistemul European de Credite Transferabile* (ce creează o bază comună pentru recunoașterea formală a programelor și perioadelor de studii).

Comisia Europeană a integrat inițiativele sale din domeniul educației și formării sub umbrela unui singur program pentru *Învățarea permanentă – Lifelong Learning Programme (LLP)*. Acest program dă posibilitatea cetățenilor europeni, indiferent de vârstă, să beneficieze de oportunități de învățare pe tot cuprinsul Europei. LLP își propune să întărească schimburile, cooperarea și mobilitatea între sistemele de educație și formare profesională din UE. Obiectivul de bază al acestui program este de a contribui, prin promovarea învățării permanente, la dezvoltarea Uniunii Europene ca societate avansată bazată pe cunoaștere, cu creștere economică durabilă, cu mai multe locuri de muncă și cu o mai mare coeziune socială. Programul are mai multe componente: *Comenius* (pentru învățământul preuniversitar), *Erasmus* (pentru învățământul superior), *Leonardo da Vinci* (pentru educație și formare profesională), *Grundtvig* (pentru educația adulților), un program transversal pentru a asigura obținerea celor mai bune rezultate și programul *Jean Monnet*, menit să susțină activități legate de integrarea europeană și de instituțiile europene în domeniul educației.

Începând cu februarie 2008, Comisia Europeană – prin Direcția Generală *Educație și Formare* – a lansat o platforma de dialog și organizează periodic forumuri de dezbatere în care sunt identificate principalele forme și mijloace de colaborare dintre instituțiile de învățământ superior și mediul economic și socio-cultural și sunt prezentate modele și exemple de bună practică. O altă preocupare la nivel european, în direcția formării și atestării competențelor profesionale, o constituie identificarea din timp a necesităților privind competențele și abilitățile absolvenților în raport cu dezvoltarea economică și socială și formularea strategiilor de dezvoltare a învățământului la toate nivelurile de pregătire ținând





cont de aceste necesități. *Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale* (European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP) elaborează analize și furnizează informații relevante în vederea dezvoltării de sisteme, politici, strategii și bune practici în sensul celor exprimate mai sus (Tessaring 1998).

În acest context, *Cadrul European al Calificărilor* (EQF), adoptat de către Parlamentul European și Consiliul Europei la 23 aprilie 2008, reprezintă inițiativa Uniunii Europene de a crea un instrument care să asigure coerența globală a calificărilor și să promoveze transparența procesului de corelare a sistemelor de calificări ale statelor europene. Parlamentul European recomandă statelor membre: a) să stabilească, până în 2010, corespondențe între sistemele lor naționale de calificări și Cadrul European al Calificărilor, în special prin corelarea în mod transparent a nivelurilor proprii de calificare cu nivelurile EQF și, acolo unde se consideră potrivit, prin dezvoltarea de cadre naționale de calificări în conformitate cu legislația și practicile naționale; și b) să adopte măsurile necesare pentru ca, până în 2012, toate noile certificate de calificare, diplome și documente „Europass” emise de către autoritățile competente să conțină o referire clară – prin intermediul sistemelor naționale de calificări – la nivelul corespunzător din Cadrul European al Calificărilor.

2.6. Care sunt principalele teme de dezbatere naționale, europene și internaționale actuale în domeniu?

Principalele teme de dezbatere la nivel european și internațional, abordate și în România, vizează următoarele:

- În ceea ce privește **racordarea anticipativă a învățământului superior la piața muncii**, sunt vizate următoarele aspecte: a) *Piața muncii*: schimbări în tipul de economie (trecerea la economia cunoașterii); modele de creștere economică bazate pe activități economice (identificarea necesarului de calificări și competențe, includerea a(p)titudinilor); creșterea populației active feminine; libera circulație a forței de muncă; b) *Sistemul educațional*: modele de educație (efectele implementării sistemului Bologna); învățarea permanentă; globalizarea și internaționalizarea educației; c) *Probleme conexe*: schimbări demografice; schimbări tehnologice.
- Referitor la **rolul universității în educația permanentă**, amintim următoarele: coordonarea, legăturile și punțile dintre învățarea formală, non-formală și informală; coordonarea între ministere; implicarea partenerilor sociali în definirea și implementarea strategiilor de educație permanentă; “revalorizarea” profesiei didactice prin asigurarea calității sistemului de formare profesională; implementarea principiilor învățării permanente în diferite componente ale sistemelor de educație și formare prin noua legislație sau, cel mai adesea, prin amendamente corespunzătoare aduse legislației existente; măsuri generale privind vârsta, durata și organizarea școlarizării;





reforma curriculum-ului prin introducerea competențelor de bază și a competențelor cheie, în special în ceea ce privește curriculum-ul școlilor profesionale; acordarea de prioritate pentru politicile care vizează introducerea TIC; dezvoltarea inițiativelor de formare a muncitorilor la locul de muncă; formarea continuă a cadrelor didactice, prin activitatea ministerului educației sau a agențiilor naționale de educație; alocarea adecvată a resurselor – orientarea investițiilor în resursele umane; existența unei politici globale care să stimuleze investițiile private în educație; facilitarea accesului la diferite programe de învățare – eliminarea barierelor în învățare; dezvoltarea și modernizarea rețelelor de consiliere și orientare profesională, oferirea de cursuri pentru dezvoltarea motivației; crearea de centre specifice în mediul rural; luarea în considerare a particularităților populației rome; participarea la activități ale comunității locale și muncă voluntară; crearea unei culturi a învățării.

- Referitor la **rolul universității în formarea de competențe și deprinderi profesionale** cele mai importante teme de dezbatere vizează: asigurarea de resurse umane cu grad înalt de calificare profesională, dar și capabile de schimbare, adaptabilitate și creativitate; formarea cadrelor didactice în sensul accentuării componentei metodologice și a celei practice; dezvoltarea departamentelor de cercetare din diverse domenii de activitate prin atragerea de personal din rândul absolvenților de universități cu recunoaștere internațională; stimularea rămânerii/revenirii în țară a specialiștilor.
- În ceea ce privește **rolul universității în dezvoltarea competențelor pentru viață și gândirii antreprenoriale**, în prezent, sunt identificate o serie de teme de dezbatere, pe care le vom clasifica în funcție de principalul centru de dezbatere, deși ele se regăsesc la nivel mondial. Așadar, se întâlnesc: a) *la nivel național*: reconsiderarea situației sociale a studenților și a personalului didactic, focalizarea asupra unor criterii de excelență în mediul academic; b) *la nivel european*: dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere conform Agendei Lisabona; implementarea sistemului Bologna; c) *la nivel internațional*: modificarea ponderilor alocate pentru cercetarea științifică și activitatea didactică în mediul universitar; finanțarea universităților; realizarea de rețele de cercetare. O serie de alte teme de dezbatere fac obiectul preocupărilor la toate nivelurile amintite, și anume: a) *Dezvoltarea periferiei antreprenoriale a universităților* (companii spin-off, incubatoare de afaceri) prin care acestea să realizeze mult mai ușor transferul tehnologic și cognitiv; b) *Promovarea organizării matriceale a universităților* pe departamente, dar și pe proiecte relevante, trans-departamental, cu autonomie în gestionarea resurselor; c) *Corelarea sistemelor individuale și instituționale de recompensare cu reușitele antreprenoriale – intraprenoriale* ale personalului universităților; d) *Constituirea unui capital de risc*, gestionat de o bancă selectată de către stat pentru finanțarea activităților de dezvoltare-inovare și transfer tehnologic.



2.7. Cum se raportează România la aceste teme?

Schimbările care au loc pe plan internațional în ceea ce privește sistemul educațional și piața muncii sunt reflectate direct și în România, ca parte componentă a sistemului. Deși la nivel național s-au realizat câteva proiecte de cercetare care au formulat concluzii pertinente pe tema pieței muncii (v. cercetările realizate de către Institutul Național de Cercetare pentru Muncă și Protecție Socială: *Anchete comprehensive asupra cererii de forță de muncă și Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010*), totuși România are un deficit de resurse de date la nivel micro- și macroeconomic. România se confruntă, pe de o parte, **cu niveluri scăzute de participare la educație, la toate nivelurile**, în special în zonele rurale, iar, pe de altă parte, cu **incapacitatea structurilor de educație și de angajare de a se adapta rapid la nevoile în schimbare ale pieței muncii**, de aceea inițiativa pentru o reformă profundă în domeniul educației sunt binevenite. Mai mult, conform statisticilor demografice disponibile, populația de vârstă școlară va înregistra o scădere de aproximativ 20% în perioada 2005-2013, de aceea restructurarea rețelei școlare și a resurselor umane din educație și formare profesională sunt condiții necesare pentru obținerea unui sistem educațional de calitate.

Obiectivele Strategiei Lisabona în domeniul educației se pot atinge prin *creșterea participării la educația permanentă*, la educație superioară și prin *întărirea capacității sistemelor educaționale și de formare de a oferi competențele cerute pe piața muncii*. România este participantă la Procesul Bologna încă de la momentul lansării sale în 1999. De atunci și până în prezent a fost adoptat un cadru legislativ complex pentru ca sistemul de educație să se alinieze la cerințele diverselor inițiative la nivel european, pentru a crește mobilitatea studenților, a șanselor lor pe piața muncii, pentru a reduce numărul de specializări universitare și pentru a crește participarea la programele de masterat și doctorale. Pachetul legislativ adoptat în domeniul educației aduce universitățile românești mai aproape de Spațiul European al Învățământului Superior.

În virtutea integrării în UE, precum și a multitudinii de relații de colaborare în domeniul cercetării și al educației cu instituții europene și internaționale, România este afectată și se implică activ în problematicile menționate anterior. Astfel, la nivelul României au fost elaborate *Strategia Națională în domeniul Cercetării, Dezvoltării și Inovării pentru 2007-2013*, aprobată de Guvernul României în februarie 2007, precum și documentele care au stat la baza elaborării obiectivelor și activităților POS DRU (de exemplu, Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare a Forței de Muncă – JAP 2006; Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2004-2005; Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială 2005-2010 – JIM 2006; Strategia Națională privind ocuparea Forței de Muncă 2005-2010; Strategia pe termene scurt și mediu privind formarea profesională continuă 2005-2010).





În cazul României, măsurile menite a îmbunătăți trecerea de la școală la profesie sunt în curs de dezvoltare, ceea ce demonstrează, prin contrast, prioritatea acordată reformelor sistemului formal. Referitor la "revalorizarea" profesiei didactice a fost adoptată *Legea privind asigurarea calității educației nr. 87/2006*, care permite aplicarea principiilor unei evaluări corecte a calității procesului educativ după standarde și criterii de competențe și performanță promovate la nivel european. În ceea ce privește orientarea investițiilor în resursele umane a fost dezvoltat un proiect al Guvernului care precizează că acesta intenționează să deschidă un cont bancar pentru educația permanentă, în valoare de 500 euro, pentru fiecare nou-născut din România, contul respectiv putând fi utilizat de către titular doar după finalizarea învățământului obligatoriu, în scopuri strict educaționale. Totodată, în România au fost adoptate măsuri în domeniul educației, prin proiecte precum "*Planul pentru o mai bună integrare și participare la educație a populației rromice*", prin care se alocă în mod special rromilor un număr de locuri în învățământul secundar și superior.

Inițiativele și acțiunile desfășurate în România în domeniul antreprenoriatului, în învățământul superior, sunt mai reduse și mai puțin sistematice comparativ cu cele din țările membre ale Uniunii Europene. Universitățile tehnice din România se orientează din ce în ce mai mult în vederea extinderii și diversificării formelor de cooperare cu societăți comerciale, având ca obiectiv principal dezvoltarea educației studenților și promovarea spiritului antreprenorial. *Programul "GSK pentru Excelență"* realizat de către GlaxoSmithKline în parteneriat cu Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, a fost conceput să contribuie la încurajarea performanței în diferite arii de activitate și a eforturilor celor pentru care excelența în carieră este o preocupare continuă. Programul include patru direcții de acțiune menite să susțină: a) Excelența la start - "Școala de Afaceri GSK", program adresat studenților în general; b) Excelența în studiu - "GSK-Junior Achievement", program adresat studenților în ultimul an al Facultății de Farmacie; c) Excelența în profesie - "Premiile GSK", program adresat studenților, practicienilor și cercetătorilor din domeniile farmaceutic și medical; și d) Excelența echipei - "GSK Voyager", program adresat echipei GlaxoSmithKline.

În baza Protocolului privind implementarea în învățământul public preuniversitar și universitar a *Programului de educație economică și antreprenorială* realizat între Ministerul Educației, Cercetării și Inovării și Junior Achievement România (JAR), în mai 2003, s-a stabilit implementarea și în România a acestui program, cu două componente: a) *Young Enterprise*, program adaptat la contextul academic și economic românesc, pe aria curriculară *Om și Societate*; și b) *Educație economică și antreprenorială*, program de consiliere profesională și/sau vocațională. Programul este destinat studenților din învățământul universitar și deschide comunității civice și de afaceri din România oportunitatea de implicare în educarea viitoarei generații.



Capitol 3. Provocări și factori de succes – orizont 2025

Din perspectiva domeniului dezvoltarea capitalului uman principalele **provocări** la care trebuie să răspundă învățământul superior din România sunt:

- **Corelarea anticipativă a ofertei sistemului educațional cu structura și cerințele pieței muncii.** Economii dezvoltate nu vor putea rămâne competitive la nivel global decât prin formarea de forță de muncă înalt calificată care să ofere societății soluții de rezolvare a problemelor curente și viitoare. Se evidențiază necesitatea încurajării atât a dezvoltării profesionale individuale, cât și a dezvoltării economice și sociale a întregii societăți. Se impune dezvoltarea capacității administrative a universităților de a determina cerințele pieței forței de muncă căreia i se adresează, de a defini competențele și calificările pe care le formează, precum și de a-și dezvolta capacitatea de monitorizare a propriilor absolvenți (apelând fie la instituții specializate, fie la resurse interne calificate). Sunt evitate astfel situațiile în care universitățile produc forță de muncă sub-calificată sau supra-calificată care nu își găsește locul potrivit pe piața actuală a muncii. În acest sens, universitățile trebuie să-și identifice clar și concret segmentul de piață pe care se poziționează și la care trebuie să se adapteze.
- **Generarea de cunoaștere (prin inovare) și învățarea permanentă.** În contextul evoluției exponențiale a volumului de cunoștințe și al diversificării și regrupării profesiilor, este absolut necesară încurajarea indivizilor să dobândească noi competențe și să desfășoare activități profesionale în mod regulat. Acest fapt încurajează construirea unor echipe educaționale mixte, implicând atât mediul academic, cât și pe cel de afaceri, pentru a face posibil schimbul de cunoștințe, experiență și bune practici, și care să ofere răspunsuri concrete la întrebările: de ce este importantă educația permanentă și pentru ce învățăm.
- **Cooperarea între universități (pe plan intern, european și internațional)/ Dezvoltarea de consorții universitare/ parteneriate/ rețele de universități.** În termenii dezvoltării capitalului uman, constituirea unor structuri inter-universitare de educație și formare permanentă, la nivel administrativ și financiar, oferă oportunități reale pentru universități de a realiza o reformă a sistemului educațional cu scopul de a permite recunoașterea rezultatelor învățării la nivelul acestor structuri. Se evidențiază, totodată, necesitatea promovării unei concurențe loiale între universități.
- **Continuarea implementării sistemului Bologna și evaluarea efectelor acestuia, precum și a efectelor internaționalizării și globalizării educației.** Sistemul european de credite transferabile ECTS încurajează utilizarea modulelor, mobilitatea studenților/ profesorilor și apariția nevoilor de educație și formare bazate pe cerințele dinamice ale pieței. Se evidențiază necesitatea dezvoltării unui set de indicatori pentru





evaluarea programelor de studii cu scopul determinării măsurii în care competențele declarate de universități, respectiv achiziționate de absolvenți, sunt reale. De asemenea, se impune o abordare integratoare a tuturor ciclurilor de studii prin dezvoltarea unui set de indicatori pentru evaluarea competențelor dobândite în ciclul de licență (competențe de bază) în corelație cu ciclul de masterat (competențe de specialitate) și ciclul de doctorat.

- **Întărirea dialogului și consolidarea cooperării dintre universități și întreprinderi.** Cu toate preocupările din ultimii ani pentru intensificarea cooperării universități – mediul de afaceri (prin promovarea de platforme de dialog la nivelul Comisiei Europene, prin deschiderea instituțiilor de învățământ superior spre mediul extra-academic etc.), lumea afacerilor și cea a educației sunt încă departe una de cealaltă. Consolidarea cooperării dintre universități și întreprinderi va reprezenta o provocare continuă în perioada următoare. Necesitatea orientării universităților spre nevoile angajatorilor, dat fiind faptul că angajatorii pot modifica piața educațională, reprezintă un deziderat major pentru universități. Se impune, totodată, și educarea angajatorilor în conformitate cu un spirit elitist. Devine din ce în ce mai vizibilă necesitatea asigurării unui echilibru între ceea ce oferă universitățile și ceea ce au nevoie angajatorii, prin dezvoltarea unei comunicări instituționalizate între cei doi parteneri, perfecționarea și readaptarea Cadrelor Ocupaționale din România (COR) atât la specializările oferite de universități, cât și la noile meserii apărute pe piața muncii.
- **Creșterea adaptabilității, flexibilității și vitezei de reacție a universităților la schimbare.** Mulți angajatori susțin că unele programe educaționale sunt prea sofisticate, complexe, iar activitățile extra-curriculare lipsesc cu desăvârșire. Universitățile trebuie să definească și să decidă ce activități extra-curriculare să includă în programelor lor educaționale care să ofere absolvenților competențele transversale solicitate de către angajatori. Se impune, totodată, necesitatea diferențierii clare între cerințele învățământului în campus și învățământul la distanță sau on-line. Astfel, în ceea ce privește situația studenților masteranzi angajați a fost sesizată lipsa unei reglementări la nivel național prin care să fie stipulat numărul maxim de ore prestate; această precizare ar putea reduce numărul absențelor acestor masteranzi de la orele de curs și, implicit, ar spori șansele ca aceștia să-și însușească în mod corect competențele declarate la absolvire.
- **Crearea de oportunități de carieră.** Nu putem condamna angajatorul pentru că nu angajează absolvenți potrivit calificării acestora, ci în funcție de nevoi și costurile asociate. Piața muncii se confruntă atât cu probleme de sub-calificare, cât și supra-calificare, tendința privind supra-calificarea absolvenților fiind în diminuare însă. Universitățile trebuie să-și asume responsabilitatea creării oportunităților de carieră pentru absolvenții acestora și diminuării până la eliminare a discrepanțelor care există între competențele dobândite de absolvenți și cerințele posturilor în care se angajează.



Principalii **factori de succes** indentificați din perspectiva domeniului dezvoltarea capitalului uman sunt evidențiați în continuare:

Pentru **UNIVERSITĂȚI**, dezvoltarea capitalului uman va fi apreciată ca avantajoasă în condițiile în care asigură:

- Dezvoltarea unor programe educaționale direct corelate cu cerințele dinamice ale pieței forței de muncă pentru formarea de absolvenți având competențe, deprinderi și abilități solicitate de către angajatori și care răspund cerințelor unei piețe globalizate;
- Dezvoltarea unor programe educaționale care să genereze abilități superioare absolvenților lor, ca factori cheie ai stimulării creativității, inovării, spiritului antreprenorial, leadership-ului;
- Dezvoltarea competențelor forței de muncă existente și angajate în prezent, ținând seama că aproximativ 70% din forța de muncă din 2020 are un loc de muncă în prezent (de ex., prin încurajarea formării permanente, prin conceperea unor moduri flexibile de furnizare a serviciilor educaționale);
- Îmbunătățirea serviciilor educaționale și creșterea vizibilității universităților pe piața furnizorilor de servicii de educație (de ex., prin noi programe de învățământ, noi metode de învățare pentru adulți și noi modele de studiu);
- Dezvoltarea unui sistem operațional de calificări în învățământul superior din România care să includă descriptori la nivel național ce urmează a fi explicitați la nivelul fiecărui program de studiu (v. proiectul DOCIS);
- Constituirea unei bănci de date a nevoilor de forță de muncă la nivel național, pe cele opt regiuni de dezvoltare ale României, pornind de la cerințele pieței muncii;
- Creșterea sprijinul financiar acordat studenților (de ex., prin acordarea de burse de studiu, sau prin reglementarea unui sistem de împrumuturi pentru studii);
- Predarea după manuale de referință unanim acceptate la nivelul ciclului de licență;
- Dezvoltarea aspirațiilor studenților (inclusiv prin activități extra-curriculare) și realizarea acestora;
- Creșterea numărului absolvenților programelor de licență, masterat sau cu studii doctorale care lucrează în organizații aflate în relație de parteneriat cu universitățile;
- Dezvoltarea unor rețele de învățare permanentă care să permită eliminarea barierelor dintre diverse niveluri de pregătire și promovarea legăturilor dintre educația profesională și învățământul superior;
- Constituirea în cadrul universităților a unor centre de cercetare a tendințelor pieței și a factorilor generatori de schimbare, precum și de monitorizare a propriilor absolvenți (de ex., în ceea ce privește: modul în care piața absoarbe absolvenții, criteriile care au stat la baza angajării studenților etc.);
- Dezvoltarea, extinderea și diversificarea activităților centrelor de consiliere și orientare profesională a studenților și monitorizarea progreselor acestora;





- Încurajarea cererii din partea grupurilor socio-economice defavorizate (cu venituri reduse sau grupuri izolate) privind participarea la sistemul de educație formală și formare permanentă;
- Asigurarea unui suport susținut pentru activitatea de învățământ și de cercetare (desfășurată de către studenți, masteranzi, doctoranzi sau doctori în științe) din partea statului, dar și a mediului de afaceri;
- Creșterea contribuției universităților la întărirea capacității mediului de afaceri de a face față problemelor economice, tehnologice, de marketing, de mediu, risc etc.;
- Concentrarea activității de cercetare-dezvoltare a universităților pe cercetarea aplicativă cu implicații pe termen mediu și lung asupra economiei (de ex., cercetări în ramuri ale industriei precum: biotehnologie, microelectronică, medicamente etc.);
- Diversificarea oportunităților de cercetare pentru corpul academic și absolvenți, inclusiv în întreprinderi;
- Creșterea numărului publicațiilor relevante pentru mediul de afaceri, precum și a numărului de patente, brevete, licențe;
- Formarea de spin-off-uri și generarea de noi locuri de muncă;
- Îmbunătățirea și extinderea rețelelor de cercetare în diverse domenii; încurajarea cercetării interdisciplinare;
- Oportunitatea de a acorda consultanță în afara mediului academic și remunerarea corespunzătoare a acestei activități;
- Actualizarea cadrului legislativ current (formulat de cele mai multe ori inexact sau deficitar) și adaptarea acestuia la realitățile contemporane ale învățământului românesc.

Pentru **MEDIUL DE AFACERI**, dezvoltarea capitalului uman va fi apreciată ca fiind una de succes dacă asigură:

- Informarea mediului de afaceri și a industriei în general cu privire la impactul pe care-l pot avea asupra acestora dezvoltările tehnologice viitoare, precum și privind riscurile la care se expun;
- Susținerea, prin activitatea de consultanță, instruire și cu resurse, cu prioritate a IMM-urilor;
- Îmbunătățirea dialogului universități – întreprinderi cu scopul identificării: necesității de formare personal, impactului pe care-l pot avea asupra acestora dezvoltările tehnologice viitoare, riscurile la care se expun, necesității privind activitatea de cercetare – dezvoltare – inovare etc.;
- Diversificarea oportunităților oferite salariaților pentru actualizarea/ îmbunătățirea nivelului cunoștințelor acestora, în domeniul lor de activitate sau formarea de noi competențe;





- Stimularea participării angajaților la formularea unor noi strategii de dezvoltare a companiilor; lărgirea canalelor de comunicare și tratarea perioadei de lansare/suținere/ dezvoltare de propuneri sau soluții ca “timp lucrat”;
- Accesul la un număr cât mai mare de specialiști necesari “industriei viitorului”, caracterizată printr-un grad ridicat de automatizare, informatizare și utilizarea unor tehnologii de înaltă performanță;
- Reglementarea dreptului de proprietate intelectuală și îmbunătățirea accesului la patente, brevete, publicații de specialitate, precum și creșterea accesibilității acestora;
- Asigurarea de cadre profesionale (inclusiv cercetători) performante care să pregătească viitorii angajați în conformitate cu cerințele industriei și finanțarea în schimb a universităților din fondurile publice încasate din taxe și impozite;
- Asigurarea suportului reglementativ necesar instituționalizării relației cu instituțiile de învățământ superior.

Pentru *SOCIETATE*, dezvoltarea capitalului uman va fi apreciată ca fiind una de succes dacă asigură:

- Creșterea nivelului de satisfacție și a gradului de fericire al populației la nivelul întregii societăți (v. proiectul *PARADigm and SOcietal – PARADISO* <http://www.paradiso-fp7.eu/documents.php>)



Capitol 4. Analiza SWOT a sistemului de învățământ superior din perspectiva domeniului dezvoltarea capitalului uman

Puncte tari:

- adoptarea sistemului Bologna (3–2–3) și alinierea la prevederile acestuia în anul universitar 2005-2006;
- diversificarea procesului de învățare permanentă prin cursuri post-universitare, programe de masterat, programe de doctorat, programe de pregătire pedagogică;
- existența unui corp profesoral relativ bine pregătit în specialitate;
- conștientizarea necesității de trecere de la un învățământ centrat pe profesor, bazat pe memorare, la unul centrat pe student, bazat pe interacțiunea profesor-student și pe inovare (în cazul anumitor programe de învățământ);
- organizarea stabilă care conferă siguranță sistemului de învățământ și atractivitatea unui loc de muncă relativ stabil;
- extinderea numărului universităților care oferă programe de licență și creșterea acoperirii teritoriale;
- concentrarea programelor de masterat și doctorale într-un număr restrâns de centre universitare;
- existența unor cadre didactice care au lucrat în mediul economic (sau industrie) pe parcursul lor profesional, în ultimii 20-30 de ani;
- înzestrarea materială, în general, modernă care permite informatizarea procesului de învățământ din punct de vedere administrativ și logistic;
- existența unei infrastructuri logistice (cazare/studii/burse/bibliotecă/informatică) și a unor servicii de calitate pentru studenți;
- contacte internaționale și colaborări, îndeosebi în cadrul programelor de masterat, cu universități și instituții educaționale din străinătate;
- menținerea unui sistem de echitate socială, prin existența locurilor finanțate de la buget, acordarea de burse de studii și de facilități sociale (locuri în cămin, cantină, permise de călătorie);
- sistem de salarizare considerat atractiv la vârf (profesor universitar) și decent la prima treaptă de intrare, la nivelul societății românești;
- program de lucru favorabil, îmbinarea activității didactice cu cea de cercetare, implicarea în proiecte finanțate la nivel național, internațional și solicitate de către mediul de afaceri;
- inițiative de descentralizare managerială și financiară a programelor, în special a celor de masterat și de cercetare;





- dezvoltarea școlii doctorale;
- dinamica ascendentă a producției științifice materializată prin granturi și contracte de cercetare naționale și internaționale, articole publicate în reviste de specialitate inter/naționale sau volumele conferințelor inter/naționale cu recenzori, cărți de specialitate publicate în edituri recunoscute CNCSIS și străine;
- promovarea unui management participativ la toate nivelurile universității (senat, birou senat, consilii ale facultăților, catedre);
- introducerea sistemului de asigurare a calității;
- diversificarea și amplificarea relațiilor internaționale cu universități străine, în special cu cele din Europa;
- tendința de multiplicare a relațiilor cu organizații din mediul de afaceri românesc în domeniul formării și al cercetării științifice;
- un număr sporit de mobilități internaționale pentru studenți și cadre didactice (TEMPUS, ERASMUS/ SOCRATES, Leonardo da Vinci, etc.);
- număr mare de studenți și absolvenți acceptați la universități din străinătate;
- număr mare de absolvenți angajați pe piața muncii (dar nu neapărat în domeniul lor de specialitate).

Puncte slabe:

- fărâmițarea excesivă a specializărilor impusă mai degrabă artificial pentru conservarea normelor didactice, a catedrelor și/sau facultăților decât datorită unor nevoi reale ale procesului de formare bazate pe cerințele pieței;
- proces educațional preponderent teoretic, deseori formal, cu accent pe transmitere și reținere de date, informații și cunoștințe teoretice, nu pe dezbateri, aplicații, studii de caz, simulări sau jocuri de rol;
- preluarea necritică a manualelor internaționale, inclusiv a studiilor de caz, neadaptarea suficientă la realitățile românești, la mediul de afaceri autohton;
- participarea redusă a studenților la cursuri și seminarii, în special în ultimul an de licență sau la masteratele de aprofundare;
- numărul prea mare de discipline, având la bază numărul de cadre didactice (norme/cadre), specialitatea acestora, precum și specializările propuse de facultăți indiferent de dinamica pieței muncii;
- asumarea de către universități îndeosebi a unui rol de formare a elitelor și mai puțin a majorității de studenți, care să răspundă cerințelor pieței forței de muncă;
- timiditate excesivă în privința înființării de consorții internaționale de învățământ și cercetare cu scopul recunoașterii diplomelor de studii și diseminării rezultatelor cercetării;
- mobilitatea redusă a cadrelor didactice pentru a preda la universități partenere din străinătate;
- lipsa organizării de programe de studii și de cercetare inter- și trans-disciplinare;





- insuficienta orientare spre “client”/ student a programelor oferite de învățământul superior;
- rigiditate impusă de cadrul reglementativ actual, ARACIS etc.;
- viteza scăzută de adaptare a COR la cerințele pieței muncii; sistem de calificări nediferențiat pentru ciclurile de licență, masterat și doctorat;
- rezultate relativ scăzute ale activității de cercetare științifică din învățământul superior românesc (comparativ cu alte țări europene) concretizate prin numărul de articole ISI publicate și numărul de articole/ 100 cadre didactice;
- participarea relativ scăzută a personalului didactic la competițiile naționale pentru granturi de cercetare și foarte scăzută la cele internaționale (comparativ cu alte țări europene), întrucât cercetarea nu reprezintă o prioritate pentru personalul didactic (vezi grila de salarizare);
- colaborare slabă cu mediul de afaceri din perspectiva consultanței din și spre mediul de afaceri, dar și a practicii studenților;
- lipsa unor structuri stabile (instituționalizate) de contact cu mediul de afaceri, precum și a unor proceduri simplificate și transparente de derulare a procesului de practică;
- insuficiența cursurilor pentru pregătirea personalului din companii sau a personalului didactic;
- lipsa unei baze materiale de experimentare performante (laboratoare, echipamente, personal auxiliar de întreținere și mentenanță);
- finanțare redusă și preponderent publică (universități private în faza de consolidare și având un prea propunțat caracter economic – orientare spre profit, ceea ce duce la o calitate discutabilă a programului de învățământ);
- sistem de salarizare discrepant între funcțiile didactice;
- lipsa unui sistem adecvat de adaptare a structurii programelor de învățământ la cererile formulate de piața muncii, care are ca rezultat o slabă angajare a absolvenților în domeniile de activitate pentru care s-au pregătit;
- capacitatea limitată a sistemului de management din universități de a sesiza și reacționa la evoluțiile de pe piața educațională internă și internațională;
- descentralizarea economică insuficientă sau inexistentă la nivel de facultăți sau departamente/catedre;
- inexistența finanțării pozițiilor de management academic (rector, decan, șef de catedră) ca atare, pozițiile respective beneficiind doar de indemnizații de conducere;
- existența unei culturi organizatorice neomogene, care nu favorizează creativitatea, eforturile susținute și obținerea de performanțe;
- inexistența unor normative și politici adecvate de resurse umane pentru personalul de specialitate funcțional și administrativ;
- insuficienta consultare cu principalii purtători de interese (stakeholders) ai sistemului de învățământ superior românesc;





- evaluarea deficitară a studenților pe parcursul întregului proces de învățământ superior, în sistem test grilă;
- ambiguitate în operaționalizarea unui sistem coerent, riguros și comprehensiv de evaluare a cadrelor didactice;
- existența unor decalaje istorice față de prevederile strategiei Lisabona, dublate de insuficienta dezvoltare a unei culturi a învățării permanente la nivelul populației;
- distanța semnificativă între prevederile legislative cu referire la educația permanentă și punerea în practică a acestora la nivel regional și local;
- lipsa de concordanță între prioritățile stabilite în documentele de politică educațională și resursele financiare alocate pentru îndeplinirea acestora;
- implicarea redusă a partenerilor sociali în dezvoltarea și implementarea politicilor de dezvoltare a resurselor umane.

Oportunități:

- sistemul de învățământ superior din România trebuie să se alinieze celui european;
- mobilitatea profesorilor și a studenților diversifică și oferă oportunități de participare în proiecte de interes european (chiar cu activitate desfășurată în România);
- accesul la baze de date internaționale, biblioteci (on line), la reviste de specialitate;
- posibilitatea de colaborare cu sectorul privat, atât IMM-uri, cât și companii internaționale, inclusiv prin contribuții la programele lor de cercetare;
- consolidarea drepturilor de proprietate intelectuală;
- existența autonomiei universitare și a unei bune colaborări cu autoritățile locale interesate în a mobiliza expertiza academică în rezolvarea unor probleme locale;
- posibilitatea dezvoltării carierei profesionale de cadru didactic universitar la nivel european și internațional;
- posibilitatea de atragere de fonduri din alte surse decât cele publice;
- posibilitatea de afirmare antreprenorială prin valorificarea unor rezultate din cercetarea academică (spin-off-uri);
- prioritatea acordată de Uniunea Europeană educației permanente în vederea formării unor noi competențe necesare în societatea cunoașterii;
- disponibilitatea fondurilor europene în vederea finanțării programelor de educație permanentă și a proiectelor de cercetare.

Amenințări:

- amplificarea concurenței în domeniul învățământului superior la nivel național și internațional ca urmare a fenomenului de globalizare;
- creșterea concurenței din partea furnizorilor de servicii educaționale din afara sistemului de învățământ formal care au capacitatea de a accesa fonduri europene;





- amplificarea concurenței din partea universităților străine care oferă programe de educație și formare permanentă sub forma învățământului la distanță sau on-line;
- creșterea concurenței din partea universităților românești private care nu oferă întotdeauna programe educaționale de calitate;
- creșterea mobilității studenților și a profesorilor/ cercetătorilor la nivelul UE, dar și la nivel internațional (inclusiv prin emigrare), în condițiile în care diferențele instituționale rămân semnificative;
- diminuarea numărului de specialiști din țară ca urmare a extinderii oportunității oferite studenților de a frecventa orice universitate sau cercetătorilor de a se încadra în orice laborator (cluster) în conformitate cu competențele deținute;
- insuficienta preocupare a studenților pentru studii și învățare;
- baza de cercetare și dotarea logistică limitate (îndeseobi pentru cercetarea avansată) și fără perspective de consolidare pe termen scurt și mediu;
- lipsa de finanțare și lipsa unor soluții de finanțare sustenabile pe termen mediu și lung; colaborarea incidentală cu mediul de afaceri pentru finanțarea programelor de studii;
- existența unui sistem de finanțare care încurajează școlarizarea unui număr mare de studenți, dar descurajează menținerea unor standarde performante în evaluarea studenților;
- legislația complicată, ambiguă și în continuă schimbare;
- lipsa cadrului legal care să sprijine efectuarea de stagii de practică de către studenți și profesori în companii;
- adâncirea inechității sociale și accesul dificil la învățământul superior al tinerilor din familii cu venituri reduse; scăderea accentuată a numărului studenților provenind din mediul rural;
- organizarea universitară care nu favorizează învățământul trans-disciplinar și inter-disciplinar, cu acordul și participarea diverselor universități.





Concluzii

Analiza diagnostic a domeniului dezvoltarea capitalului uman evidențiază câteva provocări importante la care trebuie să răspundă învățământul superior din România la orizontul anilor care vin.

O primă provocare majoră vizează corelarea anticipativă a ofertei sistemului educațional cu structura și cerințele dinamice ale pieței muncii. Adaptarea ofertei educaționale a universităților la nevoile de dezvoltare economico-socială durabilă de la nivel local, regional, național, precum și la interesele și nevoile de educație și formare ale elevilor, reprezintă o cerință esențială a dezvoltării competitivității și creșterii economice a unei națiuni. În țara noastră persistă în continuare situațiile în care universitățile produc forță de muncă sub-calificată sau supra-calificată care nu își găsește locul potrivit pe piața actuală a muncii. Totodată, legislația deficitară, inexactă, incompletă și în continuă schimbare în domeniul educației, respectiv carențele actuale ale legislației în domeniul învățământului au drept consecință directă adaptarea relativ scăzută a ofertei educaționale la cerințele reale ale pieței forței de muncă și menținerea unui sistem de calificări neoperațional pentru piața muncii din România. Mai mult, implicarea scăzută și lipsită de profesionalism a decidenților politici are drept rezultat corelarea defectuoasă între nivelurile de învățământ și formele de învățământ în ceea ce privește conținutul procesului educațional și competențele și calificările oferite. În acest sens, devine imperios necesar ca universitățile să-și dezvolte propria capacitate administrativă de determinare a cerințelor pieței forței de muncă vizate, de definire a competențelor și calificărilor pe care le formează în acord cu matricea CNCIS, precum și capacitatea de monitorizare a inserției socio-profesionale a propriilor absolvenți. Totodată, este important ca universitățile să-și identifice în mod clar și concret segmentul de piață pe care se poziționează, ale cărui tendințe le influențează sau la care trebuie să se adapteze.

O altă provocare majoră pentru universități o reprezintă necesitatea creșterii relevanței educației, validării rezultatelor învățării, precum și necesitatea formării permanente. Extinderea învățământul superior privat în detrimentul celui public, alături de apariția de noi forme de pregătire universitară (universități 100% on-line), inclusiv apariția unor programe de studii echivalente oferite de către companii sau de organizații locale (regionale), vor conduce la creșterea competiției pe piața serviciilor educaționale, dar nu neapărat la creșterea calității serviciilor educaționale oferite. Acest lucru este posibil din cauza lipsei unor structuri eficiente la nivel național, precum și proceduri de consiliere și orientare a tinerilor către programele de studii cele mai adecvate dezvoltării competențelor lor individuale și profesionale la nivelul societății în care trăim. De asemenea, discrepanțele în ceea ce privește relevanța rezultatelor învățării în învățământul public și cel privat vor persista din cauza inexistenței unui set unitar de indicatori pentru evaluarea programelor de studii cu scopul determinării măsurii în care





competențele declarate de universități, respectiv achiziționate de către absolvenți, sunt reale. Totodată, acest decalaj se produce ca urmare a lipsei unei abordări integratoare a tuturor ciclurilor de studii, lucru posibil prin dezvoltarea unui set unitar de indicatori pentru evaluarea competențelor dobândite în învățământul preuniversitar și apoi, succesiv, în ciclul de licență în corelație cu ciclul de masterat și ciclul de doctorat. Mai mult, ca efect al globalizării pieței forței de muncă, necesitatea dezvoltării de noi competențe va determina creșterea cererii de programe de formare permanentă în diverse domenii de specializare. Necesitatea cuprinderii în procesul educațional a tuturor, a integralității individului și a tuturor formelor de educație determină proiectarea și organizarea educației în perspectiva desfășurării sale pe toată durata vieții.

Subfinanțarea sistemului de învățământ superior reprezintă, de asemenea, un element de îngrijorare majoră pentru universități. Accesul la educație, inclusiv universitară, și accesibilitatea acesteia devin tot mai mult dependente de starea materială a familiei. Din ce în ce mai mulți studenți, indiferent de nivelul de pregătire (licență, masterat, doctorat), vor fi interesați să se angajeze pe perioada studiilor, pentru a se susține financiar sau a dobândi experiență de muncă, completarea educației realizându-se în paralel cu activitatea în procesul muncii. Politica bugetară va trebui orientată către finanțarea universităților în funcție de noi criterii, cum ar fi: tipul programelor de studii oferite, rezultatele activității de cercetare – dezvoltare – inovare, rezultatele colaborării dintre universități și partenerii socio-economici ș.a. Acest lucru va conduce la reducerea finanțării publice și susținerea finanțării universităților pe bază de rezultate și criterii de performanță. Schimbările tehnologice vor fi posibile numai prin intensificarea efortului activității de cercetare – dezvoltare – inovare, atât din universități, cât și din companii și nu se vor putea produce în absența unui sistem de finanțare susținut de către stat. Totodată, creșterea autonomiei universitare va trebui să conducă la creșterea contribuțiilor din taxe de școlarizare, reducerea numărului total de studenți, creșterea numărului studenților atrași din străinătate în regim cu taxă etc. În lipsa unui cadru legislativ care să reglementeze un sistem de finanțare pentru universități bazat pe criterii de performanță, precum și a unui sistem de împrumuturi pentru studenți și de rambursare a taxelor de școlarizare plătite de către aceștia, garantat de stat, sistemul de finanțare actual va continua să fie dăunător calității procesului educațional și cercetării științifice universitare.

Guvernanța în sistemul de învățământ superior se delimitează, de asemenea, ca o altă preocupare de mare interes pentru universități. În România persistă în continuare un decalaj între ceea ce oferă universitățile și ceea ce solicită partenerii socio-economici. Afirmarea cu convingere a opiniilor tuturor partenerilor socio-economici interesați de sistemul educațional universitar din țara noastră va determina regândirea sistemului de management universitar și restructurarea ofertelor educaționale. Revizuirea periodică a structurii ofertei educaționale a universităților cu luarea în considerare a cerințelor diferitelor categorii de parteneri economici și sociali (inclusiv studenții), ancorate în realitățile practicii din țara noastră, devine un





deziderat major pentru universități. Decalaje se înregistrează în continuare și în ceea ce privește înzestrarea materială, care să permită informatizarea procesului de învățământ din punct de vedere administrativ și logistic, acordarea de burse de studii și de facilități sociale studenților, încurajarea cererii pentru educație din partea grupurilor socio-economice defavorizate etc. România înregistrează niveluri scăzute de participare la educație, la toate nivelurile, în special în zonele rurale, iar, pe de altă parte, se remarcă incapacitatea structurilor de educație și de angajare din țara noastră de a se adapta rapid la nevoile în schimbare ale pieței muncii. Totodată, cadrul legislativ adoptat pentru ca sistemul de educație din țara noastră să se alinieze la cerințele diverselor inițiative la nivel european – pentru a crește mobilitatea studenților, a șanselor lor pe piața muncii, pentru a reduce numărul de specializări universitare și pentru a crește participarea la programele de masterat și doctorale – necesită îmbunătățiri majore.

În sfârșit, scăderea demografică, îmbătrânirea populației și migrarea din mediul rural către cel urban reprezintă o altă provocare importantă din perspectiva domeniului abordat. Studii statistice demonstrează că populația activă a României cunoaște o tendință descrescătoare accentuată în ultimii ani, iar numărul populației cu vârstă școlară se va reduce dramatic la nivelul anilor 2025. Reducerea numerică a populației ca urmare a scăderii natalității va determina reducerea numărului studenților, indiferent de nivelul de pregătire (licență, masterat, doctorat), care participă în procesul de educație și formare permanentă. Fenomenul emigrării în rândul populației active va continua și în perioada următoare și va conduce la diminuarea ratei de activitate în țara noastră. De asemenea, îmbătrânirea populației și depopularea zonelor rurale și a micilor orașe, prin migrarea populației către zonele mai dezvoltate din punct de vedere economic și social, conduc la transformarea mediului rural și a micilor orașe în zone subdezvoltate.





Bibliografie

- Auer, P., Besse, G., Méda, D. (coord.) 2005. *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi – Vers une mondialisation plus juste?*, La Découverte
- Becker, G.S. 1993. *Human Capital*, University of Chicago Press
- Beer de, J., Jong de, A. 1996. *National population scenarios for countries of the European Economic Area*, Maandstatistiek van de bevolking, July 1996, pp. 7-19
- Blundell, R., MaCurdy, T. 1999. *Labor supply: A review of alternative approaches*, în Ashenfelter, O., Card, D., *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science Publisher
- Cahuc, P., Zylberberg, A. 2005. *Le chômage, fatalité ou nécessité?*, Editions Flammarion
- Caire, G. (2001), *Economie du travail*, Bréal
- Comisia Europeană. 1996. *Employment in Europe 1996*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels, Luxembourg
- Comisia Europeană. 2003. *The European Union labour force survey – Methods and definitions – 2001*
- Comisia Europeană. 2003. *The role of universities in the Europe of Knowledge*, COM(2003)58 din 5.02.2003
- Comisia Europeană. 2005. *Employment in Europe 2005, Recent Trends and Prospects*, Luxemburg Office for Official Publications of the European Communities
- Comisia Europeană. 2005. *Mobilising the brain power in Europe: enabling universities to make their full contribution to the Lisbon Strategy*, COM(2005)152 din 20.04.02005
- Comisia Europeană. 2006. *Adult learning: It is never too late to learn*, COM(2006) 614 din 23.10.2006.
- Comisia Europeană. 2006. *Delivering on the modernization agenda for universities: education, research and innovation*, COM(2006)208 final din 10.05.2006
- Comisia Europeană. 2006. *Employment in Europe 2006*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.htm
- Comisia Europeană. 2007. *Improving knowledge transfer between research institutions and industry across Europe, embracing open innovation*, COM(2007)182 din 4.04.2007
- Comisia Europeană. 2007. *Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training Indicators and Benchmarks*, SEC(2007)1284, pp. 149-151
- Comisia Europeană. 2008. *Modernising Universities for Europe's competitiveness in a global knowledge economy*, COM(2008)680 din 30.10.2008
- Constantin, D.L. (coord.) 2004. *Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană*, Studiul nr. 5, Institutul European din România, <http://www.infoeuropa.ro/iweb/imgupload/studiul5.pdf>





- Dumont, J.C., Le Maitre, G. 2005. *Beyond the headlines. new evidence on the brain drain*, Revue Economique 56 (6), pp. 1275-1299
- Elleboode, C. 2006. *La division du travail – de l'économique au social*, Armand Colin
- EurActiv. 2009. *Business leaders want European Skills Part*, European Business Summit / <http://www.euractiv.com/en/HomePage>, accesat la 26-27.03.2009
- EurActiv. 2009. Interviu Caroline Jermer – EO JA-YE (Junior Achievement Young Enterprise), <http://www.euractiv.com/en/HomePage>, accesat la 8.05.2009
- EurActiv. 2009. Interviu Prof. Erik Spiekermam *Anul European al creativității*, <http://www.euractiv.com/en/HomePage>, accesat la 23.06.2009,
- EurActiv. 2009. Interviu Prof. Benght Ake Lundval, Aalborg University Denmark, <http://www.euractiv.com/en/HomePage>, accesat la 7.04.2009
- Eurostat. 1996. *Enquête communautaire sur les forces de travail*, Méthodes et définitions, European Commission
- Eurostat. 1999. *Labour force survey-Principal results*, Statistics in Focus Theme 3-11/1999, European Commission
- Eurostat. 2003. *The European Union labour force survey – Methods and definitions – 2001*, European Commission
- Finance, J.P. 2009. *From diploma to qualification: the place and mission of universities*; Bologna Handbook; martie 2009; vol. 11
- Fortin, B, Lacroix, G. 1997. *A test of neoclassical and collective models of household labor supply*, Economic Journal, 107, pp. 933-955
- Freyssinet, J. 2002. *Le chômage*, 10^e édition, La Découverte
- Gerhard, F. 2009. Lifelong Learning - More than Training în *Journal of Interactive Learning Research*, Volume 11 issue 3/4.
- Gonzalez, J., Wagenaar, R. eds. 2003. *Tuning Educational Structures in Europe I. The Universities' Contribution to the Bologna Process*. Deusto, ES: Universidad de Deusto, <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>
- Guillemette, R., L'Italien, F., Grey, A. 2000. *Seasonality of Labour Markets – Comparison of Canada, the U.S. and the Provinces*, Human Resources Development Canada
- Harja, E. 2004. *Statistica resurselor de muncă: teorie, metodologie și studiu de caz*, Ed. Matrix Rom, București
- Harja, E. 2004. *Analiza și prognoza statistică a numărului și structurii forței de muncă*, Ed. Matrix Rom, București
- Hollanders, H., Arunckel, A. 2002. Global Innovation Scoreboard (GIB), Raport 4 decembrie 2006, *Jurnal Oficial des Communiante europene*
- ILO. 1990. *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*, Geneva
- ILO. 1998. *Resolution Concerning the measurement of statistics of underemployment and inadequate employment situations*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians





- ILO. 2002. *Key Indicators of the Labour Market (KILM), 2001-2002*, Geneva
- Jaba, E. 2002. *Metode statistice aplicate în studiul disparităților regionale*, în vol. Globalizarea și educația economică universitară, Ed. Sedcom Libris, Iași
- Jaba, E., Iașu, C., Pintilescu, C. 2005. *Dynamique de la structure économique en Roumanie et l'impact sur le marché de travail*, volume du XLI^e Colloque de l'ASRDLF, Dijon, 5-7 septembre 2005
- Jardin, E. 2005. *Mutation et organisation du travail*, Bréal
- Jolliffe, I.T. 2002. *Principal Component Analysis*, 2nd edition, Springer
- Jong de, A. 1999. *Population and Labour Force Scenarios for the European Union: Acceleration, Continuity or Reversal*, Paper for the European Population Conference EPC99, <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/53F654A4-EBB1-4CD4-95AE-4E60BD884F67/0/populationandlabourforcescenarios.pdf>
- Jong de, A., Visser H. 1997. *Long-term international migration scenarios for the European Economic Area*, Eurostat Working Papers E4/1997-6
- Karppinen, J., Fernandez E., Krieger, H. 2006. *Geographical mobility: challenges and opportunities*, Conference „Workers' mobility: a right, an option, an opportunity?“, Brussels, 20-21 february 2006
- Krieger, H. 2005. *Who is going where? Migration trends in the EU context*, Siptu National Women's Forum, Tralee, 22–24 april 2005
- Kuijsten, A.C. 1996. *Changing family patterns in Europe: a case of divergence?* European Journal of Population, vol. 12, no. 2: 225-143.
- European Parliament: Committee on Culture and Education: *Report on Adult learning: It is never too late to learn*, December 11, 2007
- Machin, S., McNally, S. 2007. *Tertiary Education Systems and Labour Markets*, Education and Training Policy Division, OECD
- Maillefert, M. 2004. *L'économie du travail: concepts, débats et analyses*, 2^e édition, Jeunes Editions – Studyrama
- Mihăescu, C. 2001. *Populație&Ocupare. Trecut. Present. Viitor*, Ed. Economică, București
- Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului. 2008. Raport asupra stării sistemului național de învățământ 2008, <http://www.edu.ro/index.php/articles/10913>
- Mouhoub, El M., Oudinet J. 2006. *Migrations et marché du travail dans l'espace européen*, Economie internationale 105, pp. 7-39
- Niemi, N. 2009. *Universities and lifelong learning in Finland*; Bologna Handbook; martie 2009; vol. 11
- OECD. 1995 *Economic Outlook*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 1996. *Perspectives de l'emploi*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 1997. *Perspectives de l'emploi*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 1999. *Protection de l'emploi et performance du marché du travail*, Perspectives de l'emploi, Chapitre 2, Paris, <http://www.oecd.org/home/>





- OECD. 2002. *Employment Outlook*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 2004. *Perspectives de l'emploi de l'OECD*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 2006. *Perspectives de l'emploi de l'OECD*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 2008. *Perspectives de l'emploi de l'OECD*, <http://www.oecd.org/home/>
- OECD. 2008. *Testing Educational for knowledge Society*, <http://www.oecd.org/home/>, accesat la 22.04.2008
- OECD. 2009. Centre for Educational Research and Innovation, *European Year of Innovational and creativity*, <http://www.oecd.org/home/>
- Oprescu, Gh. (2001), *Piața muncii*, Ed. Expert București
- Păun, E.. 1993. Educația permanentă. Reflecții teoretice, *Revista de pedagogie*, nr. 3/1993.
- Piana, V. 2001. *Unemployment*, Economics Web Institute, <http://www.economicswebinstitute.org/glossary/unemploy.htm>
- Președinția României. 2008. *Strategia Educației și Cercetării pentru societatea cunoașterii*
- Program CEREX. 2007. Evaluarea și previzionarea capitalului intelectual, Raport de cercetare, *CEEX/ P-CD, Nr. 2-CEX06-8-85*
- Silvestri, G. 2009. *Lifelong learning and the Italian university system*; Bologna Handbook; martie 2009; vol. 11.
- Slaughter, M. J. 2002. *Skill upgrading in developing countries: Has inward foreign direct investment played a role?* OECD Development Center, Working Paper No. 192, la <http://www.oecd.org/dataoecd/8/20/1949135.pdf>
- Tessaring M., 1998. The future of work and skills – Visions, trends and forecasts.' In: Cedefop. *Vocational education and training – the European research field*. Background report 1998. Volume I, Luxembourg: EUR-OP
- Trainor, R. 2009. *Making lifelong learning a reality – the UK experience*; Bologna Handbook; martie 2009; vol. 11
- Vasile, V. 2004. *Demografic changes and labour market in Romania*, PIE Discussion Paper, March 2004
- Vendramin, P., Valenduc, G. 2000. *L'avenir du travail dans la société de l'information*, L'Harmattan
- Voineagu, V. et al. 2002. *Analiza factorială a fenomenelor social-economice în profil regional*, Ed. Aramis Print, București
- Ordin al ministrului educației, cercetării și inovării nr. 4430 privind utilizarea Cadrelor naționale al calificărilor din învățământul superior, M.O. al României, Partea I, Nr. 545/5.VIII.2009
- Legea învățământului nr. 84/1995 actualizată
- Legea privind formarea profesională a adulților nr. 375/2002 (modificată și completată prin OU nr. 76/2004)
- Legea privind formarea profesională continuă prin sistemul educațional nr. 133/2000





Surse de date statistice

Institutul Național de Statistică al României, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Anuarul Statistic al României 2008;

Ancheta Forței de Muncă în Gospodării – AMIGO, buletin trimestrial;

Caracteristici ale formării profesionale în întreprinderile din România în anul 2005: Ancheta privind formarea profesională în România – FORPRO desfășurată în întreprinderi și având ca perioadă de referință anul 2005

Ancheta pilot privind Educația Adulților – AEDA, 2008. Programul PHARE 2005, proiectul „Dezvoltarea statisticii sociale”, Europe Aid /123274/D/SER/RO/017-553.3.07.01

Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj – Serii de date recalculat pe baza Recensământului Populației și Locuințelor

ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), <http://www.anofm.ro>

Date statistice privind numărul șomerilor înregistrați la sfârșitul fiecărei luni (pe total, pe sexe, șomeri indemnizați/neindemnizați, șomeri din sectorul privat) și rata șomajului lunară

EUROSTAT, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Baze de date disponibile on-line pentru indicatorii macroeconomici pe termen lung și pe termen scurt la nivelul UE, al noilor state membre și al statelor candidate

OECD, <http://www.oecd.org/document/>

Date statistice privind indicatorii pieței muncii din țările OECD disponibile în *Statistical Annex, Employment Outlook 1989-2005*, la http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_37457_31736485_1_1_1_37457,00.html

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development), <http://www.unctad.org>

Baze de date pentru investițiile străine directe (Foreign Direct Investment) disponibile în *World Investment Directory on-line*, la <http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=3198&lang=1>

DG ECFIN (European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs)

Baza de date AMECO pentru indicatorii macroeconomici anualii la nivelul UE 25, al statelor candidate, și al celorlalte state OECD disponibilă on-line la http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm

ILO (International Labour Organisation), <http://www.ilo.org>

Baza de date LABORSTA pentru indicatorii pieței muncii disponibilă on-line la <http://laborsta.ilo.org/>;

Baza de date pentru salariile minime, *Minimum wages database*, disponibilă on-line la <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages;>

Key Indicators of the Labour Market (KILM), 4th edition, ILO

EIRO (European Industrial Relations Observatory), <http://www.eiro.eurofound.eu.int>

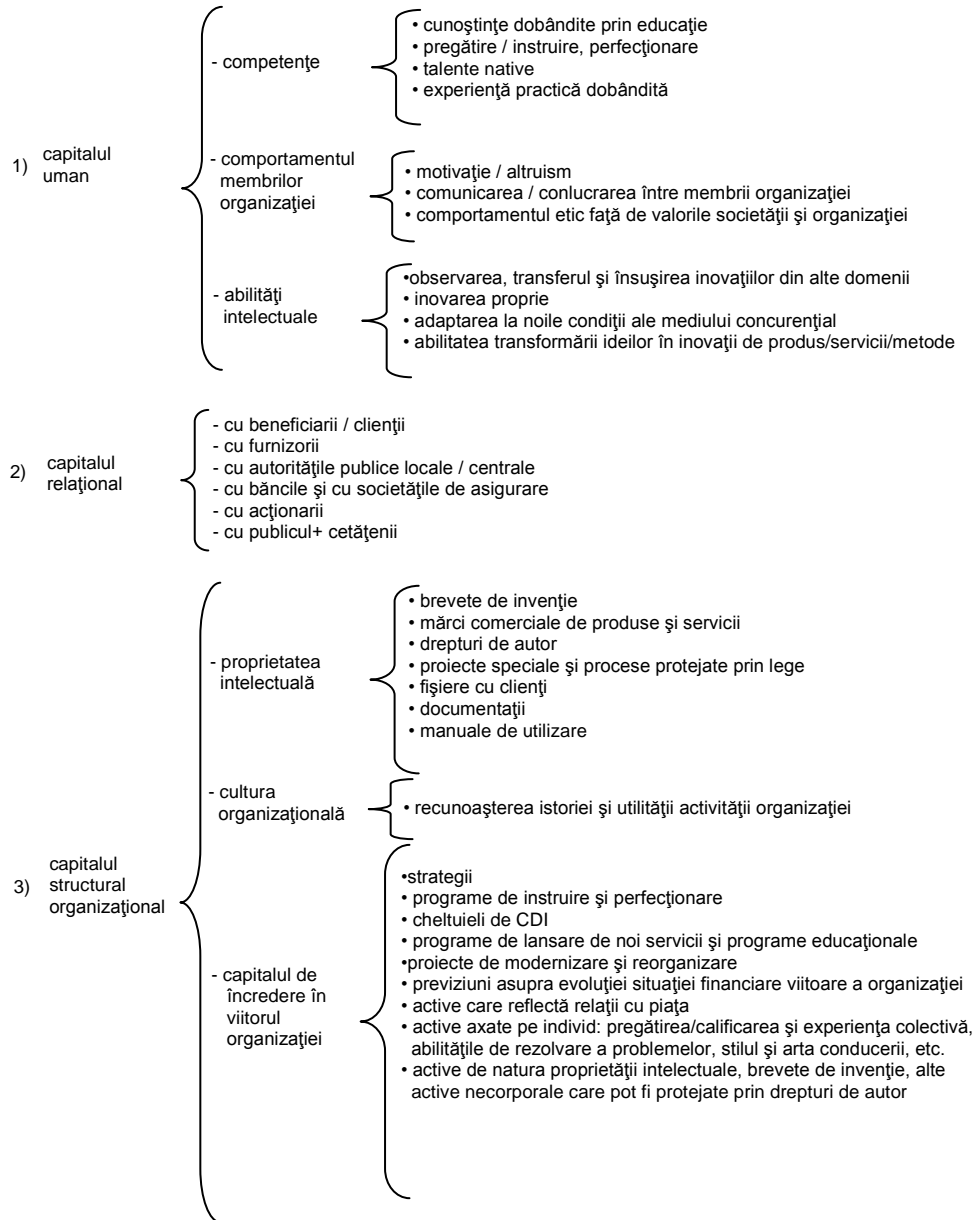
Date statistice privind numărul de ore lucrate săptămânal și anual disponibile on-line la <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/08/update/tn0608101u.html#6>





Anexa 1

Componentele capitalului intelectual

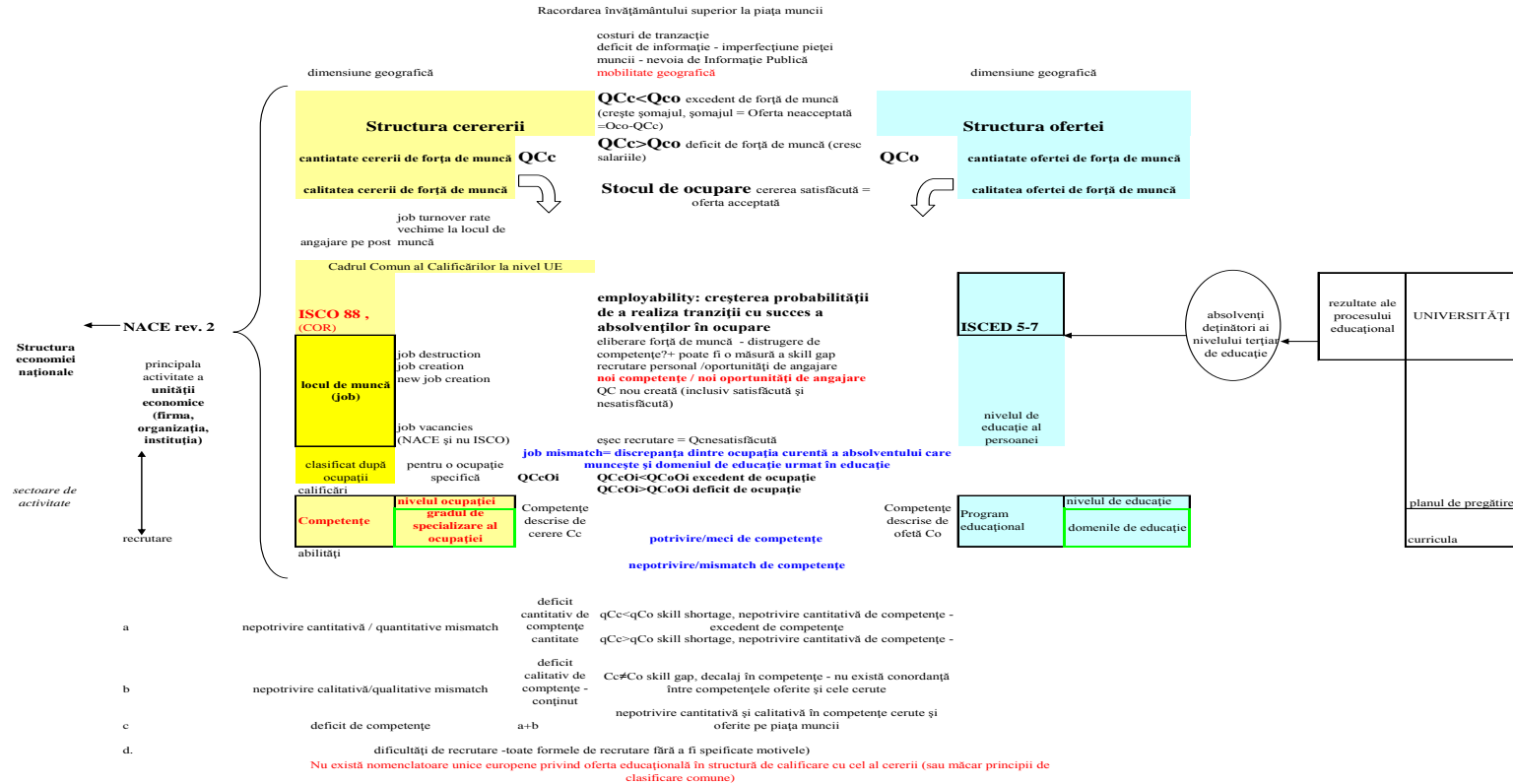


Sursa: Isaic-Maniu, Al. et al. 2007. Evaluarea și previzionarea capitalului intelectual, Raport de cercetare, Program CEREX, CEE/P-CD, Nr. 2-CEX06-8-85, p. 37



Anexa 2

Elemente ale racordării învățământului superior la piața muncii



Sursa: Lincaru C. și Jaba, E. 2009. Schemă inițiată pe baza dialogului din cadrul întâlnirii Panelului 1 Runda 1. Ieșirile sistemului, Etapa 1. Analiza stakeholderilor și Etapa 2 Analiza stării actuale, întâlnire realizată la rectoratul ASE București



**Anexa 3****Principali indicatori de evaluare ai învățământului superior și ai pieței muncii**

I. Indicatori statistici anuali	I. Main statistics (annual)
1A. Populația economic activă pe grupe de vârstă	1A. Total and economically active population,
1B. Populația economic activă pe nivele de educație și grupe de vârstă	by age group
1C. Populația economic activă pe activități ale economiei naționale și participarea activitatea economică	1B. Economically active population, by level of education and age group
1D. Populația economic activă pe grupe de ocupații și participarea activitatea economică	1C. Economically active population, by industry and status in employment
1E. Populația economic activă pe activități economice și grupe de ocupații	1D. Economically active population, by occupation and status in employment
2A. Populația ocupată totală	1E. Economically active population, by industry and by occupation
2B. Populația ocupată pe activități ale economiei naționale	2A. Employment, general level
2C. Populația ocupată pe grupe de ocupații	2B. Total employment, by economic activity
2D. Populația ocupată după participarea la activitatea economică	2C. Total employment, by occupation
2E. Populația ocupată remunerată pe activități ale economiei naționale	2D. Total employment, by status in employment
2F. Populația ocupată remunerată din industria prelucrătoare	2E. Paid employment, by economic activity
3A. Șomerii (total)	2F. Paid employment in manufacturing
3B. Șomerii pe grupe de vârstă	3A. Unemployment, general level
3C. Șomerii pe nivele de educație	3B. Unemployment, by age group
3D. Șomerii pe activități ale economiei naționale	3C. Unemployment, by level of education
3E. Șomerii pe grupe de ocupații	3D. Unemployment, by economic activity
4A. Numărul de ore lucrate pe activități ale economiei naționale	3E. Unemployment, by occupation
4B. Numărul de ore lucrate în industria prelucrătoare	4A. Hours of work, by economic activity
5A. Salariile pe activități ale economiei naționale	4B. Hours of work in manufacturing
5B. Salariile în industria prelucrătoare	5A. Wages, by economic activity
6A. Costul muncii în industria prelucrătoare	5B. Wages in manufacturing
7A. Indicii prețurilor de consum	6A. Labour cost in manufacturing
7B. Indicii prețurilor de consum, excluzând locuitul	7A. Consumer prices, general indices
7C. Indicii prețurilor de consum pentru mărfurile alimentare	7B. Consumer prices, general indices excluding housing
	7C. Consumer prices, food indices
	7D. Consumer prices, electricity, gas and other fuels indices
	7E. Consumer prices, clothing indices
	7F. Consumer prices, rent indices
	8A. Cases of injury with lost workdays, by





<p>7D. Indicii prețurilor de consum pentru energie electrică, gaze și alți combustibili</p> <p>7E. Indicii prețurilor de consum pentru îmbrăcăminte</p> <p>7F. Indicii prețurilor de consum pentru chirie</p> <p>8A. Accidente de muncă cu întreruperea activității la locul de muncă pe activități ale economiei naționale</p> <p>8B. Rata accidentelor de muncă pe activități ale economiei naționale</p> <p>aRates of occupational injuries, by economic activity</p> <p>8C. Numărul de zile pierdute ca urmare a accidentului de muncă pe activități ale economiei naționale</p> <p>9A. Greve și manifestații pe activități ale economiei naționale</p> <p>9B. Numărul lucrătorilor implicați pe activități ale economiei naționale</p> <p>9C. Zile nelucrate pe activități ale economiei naționale</p> <p>9D. Rata zilelor nelucrate pe activități ale economiei naționale</p>	<p>economic activity</p> <p>8B. Rates of occupational injuries, by economic activity</p> <p>8C. Days lost, by economic activity</p> <p>9A. Strikes and lockouts, by economic activity</p> <p>9B. Workers involved, by economic activity</p> <p>9C. Days not worked, by economic activity</p> <p>9D. Rates of days not worked, by economic activity</p>
<p>II. Indicatori statistici lunari</p> <p>B1. Populația ocupată totală</p> <p>B2. Populația ocupată remunerată în activități neagricole</p> <p>B3. Populația ocupată remunerată în industria prelucrătoare</p> <p>B4. Șomerii (total)</p> <p>B5. Numărul de ore lucrate săptămânal în activitățile neagricole</p> <p>B6. Numărul de ore lucrate săptămânal în industria prelucrătoare</p> <p>B7. Salariile în activitățile neagricole</p> <p>B8. Salariile în industria prelucrătoare</p> <p>B9. Indicii prețurilor de consum</p> <p>BA. Indicii prețurilor de consum pentru mărfurile alimentare</p>	<p>II. Main statistics (monthly)</p> <p>B1. Employment, general level</p> <p>B2. Paid-employment in non-agricultural activities</p> <p>B3. Paid-employment in manufacturing</p> <p>B4. Unemployment, general level</p> <p>B5. Hours of work per week in non-agricultural activities</p> <p>B6. Hours of work per week in manufacturing</p> <p>B7. Wages in non-agricultural activities</p> <p>B8. Wages in manufacturing</p> <p>B9. Consumer prices, general indices</p> <p>BA. Consumer prices, food indices</p>
<p>III. Ancheta BIM (luna octombrie):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariile și numărul de ore de muncă pentru 159 de grupe de ocupații - Prețurile en-détail pentru 93 de produse alimentare <p>O1. Salariile și numărul de ore de muncă pe grupe de ocupații</p>	<p>III. ILO October Inquiry:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wages and Hours of Work in 159 Occupations - Retail Prices of 93 Food Items <p>O1. Occupational wages and hours of work</p> <p>O2. Retail prices of selected food items</p>





<p>O2. Prețurile en-détail pentru anumite produse alimentare</p> <p>IV. Segregat – Populația ocupată pe grupe de ocupații detaliate și pe sexe</p> <p>V. ILOCE - ILO- Estimări comparabile – Estimările medii anuale ajustate ale populației ocupate și șomajului</p> <p>VI. Sectorul public – Populația ocupată în sectorul public</p> <p>VII. EAPEP – Estimări și prognoze ale populației economic active: 1980-2020</p> <p>VIII. HIES – Indicatori statistici ai veniturilor și cheltuielilor gospodăriilor</p> <p>H1. Caracteristicile venitului gospodăriilor pe clase de cheltuieli</p> <p>H2. Distribuția grupelor de cheltuieli ale gospodăriilor</p> <p>H3. Distribuția gospodăriilor după vârsta capului gospodăriei și a mărimii gospodăriei</p> <p>H4. Distribuția veniturilor gospodăriei pe surse de venit</p> <p>H5. Distribuția gospodăriilor după mărimea gospodăriei și sexul capului gospodăriei</p> <p>H6. Pragul de sărăcie și distribuția venitului</p> <p>IX. Populația ocupată după numărul de ore de muncă – Distribuția populației ocupate după numărul de ore de muncă</p> <p>X. Migrația – Indicatori statistici ai migrației internaționale a forței de muncă</p> <p>M1. Populația rezidentă pe sexe și țara de origine, populația totală și migratoare</p> <p>M2. Populația ocupată pe sexe și țara de origine, populația totală și migratoare</p> <p>M3. Populația ocupată pe sectoare ale economiei naționale, populația totală și migratoare</p> <p>M4. Populația ocupată pe grupe de ocupații,</p>	<p>IV. Segregat - Employment for detailed occupational groups by sex</p> <p>V. ILOCE - ILO-Comparable Estimates - Adjusted annual average employment and unemployment estimates</p> <p>VI. Public sector - Public Sector Employment</p> <p>VII. EAPEP - Economically Active Population Estimates and Projections: 1980-2020</p> <p>VIII. HIES - Household Income and Expenditure Statistics</p> <p>H1. Characteristics of Households Income by Expenditure Class</p> <p>H2. Distribution of Household Expenditure Groups</p> <p>H3. Distribution of Households by Age of Household Head and Household Size</p> <p>H4. Distribution of Household Income by Source</p> <p>H5. Distribution of Households by Household Size and Sex of Household Head</p> <p>H6. Poverty Line and Income Distribution</p> <p>IX. Employment by hours of work - Distribution of the employed population by hours of work</p> <p>X. Migration - International Labour Migration Statistics</p> <p>M1. Resident population by sex and by country of origin, total and migrant population</p> <p>M2. Employed persons by sex and by country of origin, total and migrant population</p> <p>M3. Employed persons by economic sector, total and migrant population</p> <p>M4. Employed persons by occupation, total</p>
---	--





<p>populația totală și migratoare</p> <p>M5. Populația ocupată după participarea la activitatea economică, populația totală și migratoare</p> <p>M6. Fluxurile de imigranți pe sexe și țara de origine</p> <p>M7. Fluxurile de imigranți ocupați pe sexe și țara de origine</p> <p>M8. Fluxurile de imigranți ocupați pe sectoare ale economiei naționale</p> <p>M9. Fluxurile de imigranți ocupați pe grupe de ocupații</p> <p>MA. Numărul de cetățeni din afara țării pe sexe și țara de destinație</p> <p>MB. Fluxurile de emigranți pe sexe și țara de destinație</p> <p>MC. Fluxurile de emigranți ocupați pe sexe și țara de destinație</p>	<p>and migrant population</p> <p>M5. Employed persons by employment status, total and migrant population</p> <p>M6. Inflows of migrants by sex and by country of origin</p> <p>M7. Inflows of employed migrants by sex and by country of origin</p> <p>M8. Inflows of employed migrants by economic sector</p> <p>M9. Inflows of employed migrants by occupation</p> <p>MA. Nationals abroad by sex and by country of destination</p> <p>MB. Outflows of nationals by sex and by country of destination</p> <p>MC. Outflows of employed nationals by sex and by country of destination</p>
---	--

Sursa: International Labour Office. Yearbook of Labour Statistics, http://laborsta.ilo.org/office/srobudapest_e.html
<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1e.html>, <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>





Anexa 4

Matricea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior

		LICENȚĂ		MASTERAT		DOCTORAT	
Competențe transversale	Competențe de dezvoltare personală și profesională	8. Dezvoltare personală și profesională		Autocontrolul procesului de învățare, diagnoza nevoilor de formare, analiza reflexivă a propriei activități profesionale		Dezvoltarea unor proiecte centrate pe creativitate, ca teme ale autorealizării	
	Competențe de rol	7. Interacțiune socială		Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale sau a unor instituții		Asumarea responsabilității și capacitatea de organizare și conducere a activității grupurilor profesionale, de cercetare științifică sau a unor instituții	
Competențe profesionale	6. Autonomie și responsabilitate	Executarea responsabilă a sarcinilor profesionale, în condiții de autonomie restrânsă și asistență calificată		Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională		Inițierea și dezvoltarea inovatoare de proiecte teoretice și practice complexe	
	5. Creativitate și inovare	Elaborarea de proiecte profesionale cu utilizarea unor principii și metode consacrate în domeniu		Elaborarea de proiecte profesionale și/sau de cercetare, utilizând inovativ un spectru variat de metode cantitative și calitative		Conceperea și realizarea de cercetări originale, fundamentate pe metode avansate care conduc la dezvoltarea cunoașterii științifice, tehnologice și/sau a metodologiilor de cercetare	
	4. Reflecție critică și constructivă	Utilizarea adecvată de criterii și metode standard de evaluare, pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii		Utilizarea nuanțată și pertinentă de criterii și metode de evaluare, pentru a formula judecăți de valoare și a fundamenta decizii constructive		Evaluarea critic-constructivă a proiectelor și a rezultatelor cercetării științifice, aprecierea stadiului cunoașterii teoretice și metodologice; identificarea priorităților de cunoaștere și aplicative ale domeniului	
	3. Aplicare, transfer și rezolvare de probleme	Aplicarea unor principii și metode de bază pentru rezolvarea de probleme/situații bine definite, tipice domeniului în condiții de asistență calificată		Utilizarea integrată a aparatului conceptual și metodologic, în situații incomplet definite, pentru a rezolva probleme teoretice și practice noi		Selecția și aplicarea de principii, teorii și metode avansate de cunoaștere, transfer de metode dintr-un domeniu într-altul, abordări interdisciplinare pentru a rezolva probleme teoretice și practice, noi și complexe	
	2. Explicare și interpretare	Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului		Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru explicarea și interpretarea unor situații noi, în contexte mai largi asociate domeniului		Utilizarea de principii și metode avansate pentru explicarea și interpretarea, din perspective multiple, a unor situații/probleme teoretice și practice noi și complexe, specifice domeniului	
	1. Cunoaștere, înțelegere și utilizare a limbajului specific	Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de bază ale domeniului și ale ariei de specializare, utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională		Cunoașterea aprofundată a unei arii de specializare și, în cadrul acesteia, a dezvoltărilor teoretice, metodologice și practice specifice programului; utilizarea adecvată a limbajului specific în comunicarea cu medii profesionale diferite		Cunoașterea sistematică, avansată a conceptelor, a metodelor de cercetare, a controverselor și a noilor ipoteze specifice domeniului; comunicarea cu specialiști din domenii conexe	
Rezultatele învățării	Descriptori generici	Descriptori de nivel					

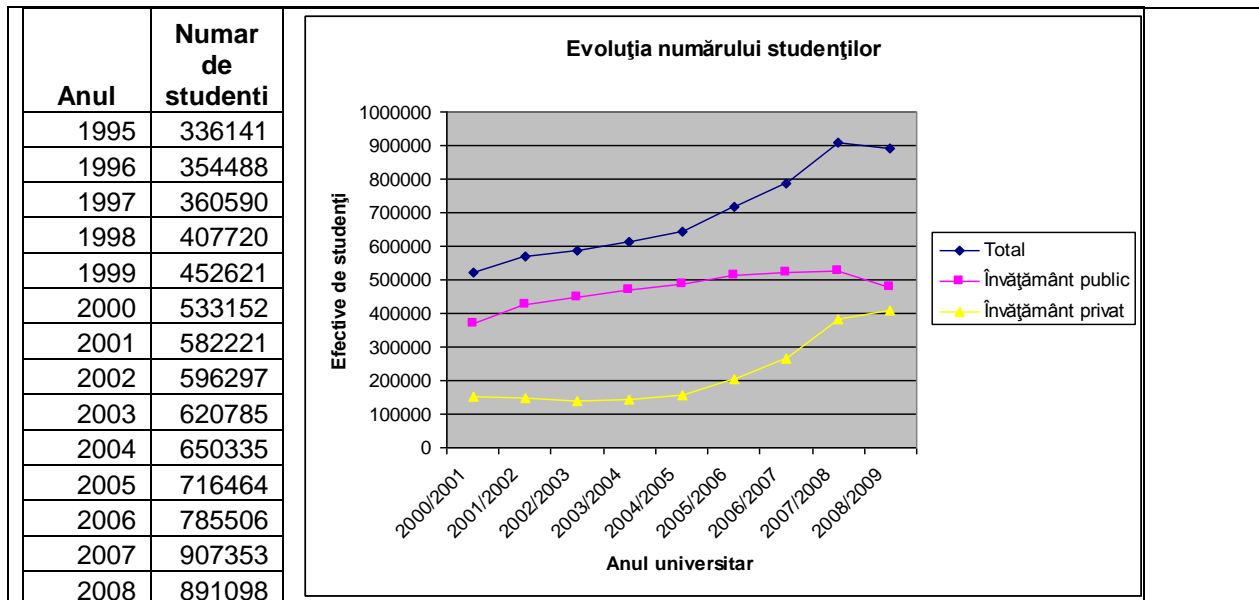
Sursa: Ordin al ministrului educației, cercetării și inovării nr. 4430 privind utilizarea Cadrului național al calificărilor din învățământul superior, M.O. al României, Partea I, Nr. 545/5.VIII.2009, p. 27



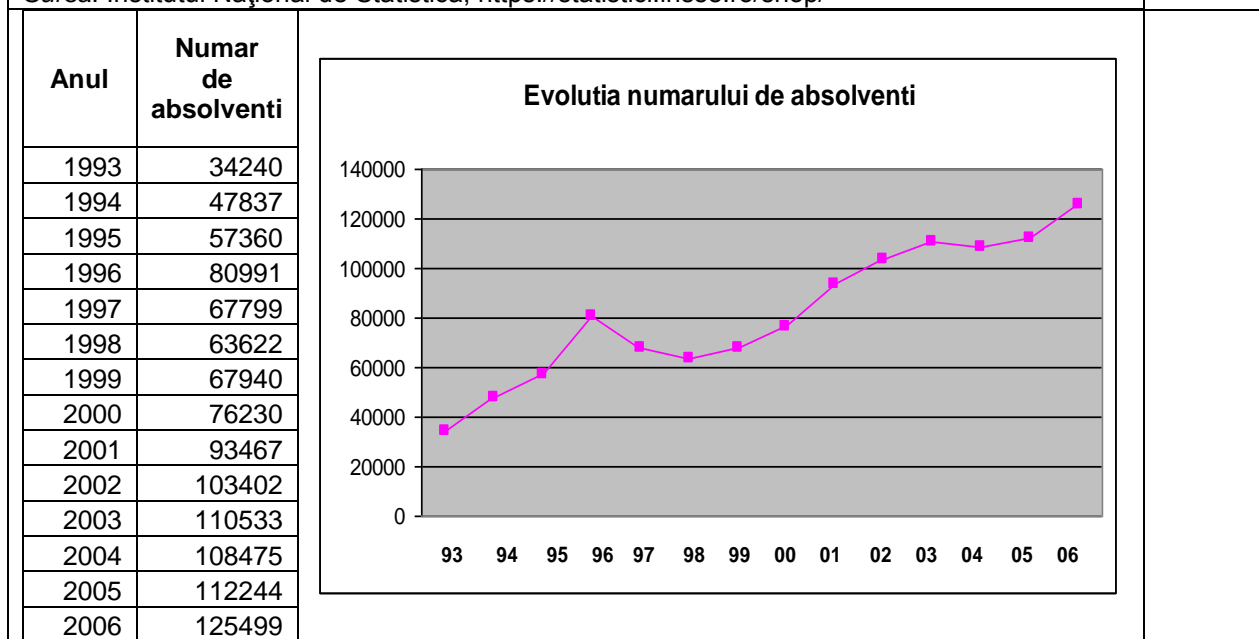


Anexa 5

Starea actuală în România raportată la indicatorii de evaluare



Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

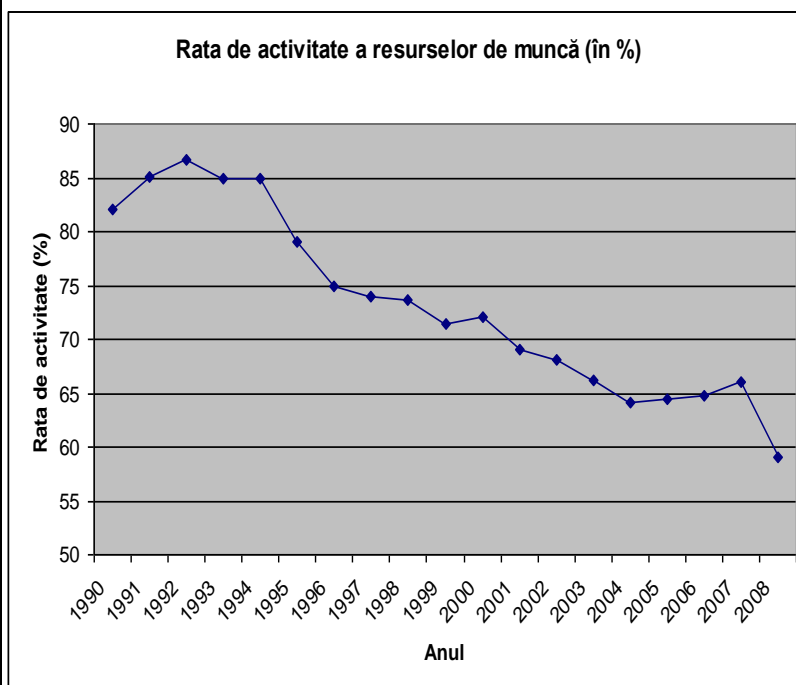


Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>



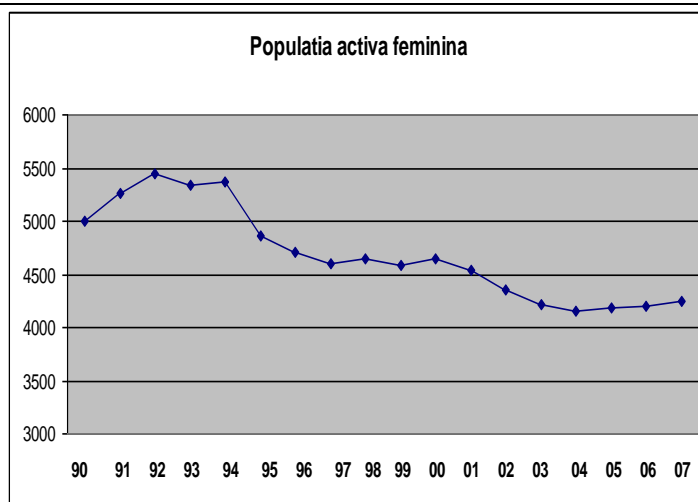


Anul	Rata de activitate
1990	82
1991	85.1
1992	86.7
1993	84.9
1994	84.9
1995	79
1996	75
1997	73.9
1998	73.7
1999	71.4
2000	72.1
2001	69
2002	68.1
2003	66.2
2004	64.2
2005	64.5
2006	64.7
2007	66
2008	59



Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Anul	Populatia activa feminina (mii persoane)
1990	5001.3
1991	5267.5
1992	5450.9
1993	5332.2
1994	5362.8
1995	4855.4
1996	4712.8
1997	4606.9
1998	4648.4
1999	4587.1
2000	4652.5
2001	4535





2002	4351.7
2003	4213.4
2004	4154.9
2005	4184.5
2006	4201.5
2007	4248.3

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>

Key employment indicators: Romania

All	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Total population (000)	22328	22377	22346	22334	22326	22309	21686	21638	21609	21575
2. Population aged 15-64	15158	15190	15189	15231	15277	15327	14933	14964	15021	15035
3. Total employment (000)	:	:	:	:	:	9574	9569	9410	9267	9526
4. Population in employment aged 15-64	9912	9754	9598	9590	9529	8833	8602	8635	8651	8838
5. Employment rate (% population aged 15-64)	65.4	64.2	63.2	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8
6. Employment rate (% population aged 15-24)	36.5	35.5	33.5	33.1	32.6	28.7	26.4	27.9	24.9	24.0
7. Employment rate (% population aged 25-54)	80.6	79.0	78.1	77.5	76.6	72.7	73.1	72.9	73.3	74.7
8. Employment rate (% population aged 55-64)	52.1	51.5	49.6	49.5	48.2	37.3	38.1	36.9	39.4	41.7
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	62.9	58.4	58.5	58.3	58.2	59.0
10. Self-employed (% total employment)	:	:	:	:	:	35.9	38.3	31.9	33.5	32.3
11. Part-time employment (% total employment)	14.9	15.8	15.9	16.5	16.6	11.8	11.5	10.6	10.2	9.7
12. Fixed term contracts (% total employees)	3.0	3.0	3.0	2.8	3.0	1.0	2.0	2.5	2.4	1.8
13. Employment in Services (% total employment)	:	:	:	:	:	34.6	33.5	36.3	36.9	:
14. Employment in Industry (% total employment)	:	:	:	:	:	30.0	28.8	30.4	29.8	:
15. Employment in Agriculture (% total employment)	:	:	:	:	:	35.4	37.6	33.3	33.3	:
16. Activity rate (% population aged 15-64)	69.9	68.9	68.4	68.4	67.3	63.4	62.2	63.0	62.3	63.6
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	45.6	44.1	42.1	41.4	40.0	37.4	32.9	35.8	31.2	30.6
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	84.5	83.2	83.2	83.0	81.6	78.6	78.0	78.3	78.2	79.9
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	52.5	51.8	50.1	50.0	48.7	37.9	38.8	37.9	40.4	42.8
20. Total unemployment (000)	:	:	790	821	750	884	692	800	704	728
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	:	:	6.9	7.2	6.6	8.4	7.0	8.1	7.2	7.3
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	:	:	20.4	20.0	18.6	23.2	19.6	21.9	20.2	21.4
23. Long term unemployment rate (% labour force)	:	:	3.1	3.7	3.3	4.6	4.3	4.8	4.0	4.2
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	9.1	8.6	8.6	8.3	7.5	8.7	6.5	7.8	6.3	6.6

Sursa: Eurostat,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database



**Anexa 6****Rata specifică de cuprindere, pe vârste, în învățământul superior**

		2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
18 ani	Total	15,1	16,8	14,3	12,4	13,3	12,9	13,1	17,9
	Feminin	17,9	19,89	16,9	14,7	15,6	15,4	16,1	21,6
	Masculin	12,5	13,9	11,8	10,2	11,1	10,5	10,1	14,4
19 ani	Total	22,2	25,1	28,7	31,2	29,9	33,1	31,7	36,4
	Feminin	25,3	28,94	33,4	37,1	34,8	40,4	37,2	44,8
	Masculin	19,2	21,5	24,3	25,6	25,2	26,1	26,3	28,3
20 ani	Total	21,6	23,2	27,9	30,0	31,6	31,4	34,1	33,6
	Feminin	24,6	26,8	32,3	34,7	36,7	36,6	39,4	39,9
	Masculin	18,8	19,8	23,6	25,6	26,8	26,5	28,6	27,6
21 ani	Total	18,8	21,5	24,4	26,2	29,2	31,6	31,4	34,8
	Feminin	21,1	24,2	28,3	29,7	33,0	36,7	36,8	40,9
	Masculin	16,7	19,0	20,6	22,8	25,7	26,7	26,4	28,9
22 ani	Total	16,0	18,5	20,6	22,0	23,4	26,5	30,4	31,6
	Feminin	17,1	20,4	22,4	24,1	26,2	30,0	35,2	37,2
	Masculin	14,9	16,5	18,9	20,0	20,8	23,2	25,9	26,2
23 ani	Total	12,2	13,8	14,7	15,3	16,3	18,4	21,4	23,7
	Feminin	12,8	15,1	15,4	16,2	17,4	19,2	22,7	25,5
	Masculin	11,7	12,6	14,1	14,5	15,2	17,6	20,1	22,0
24 ani	Total	9,0	9,4	10,6	11,2	11,3	12,7	13,8	17,7
	Feminin	9,2	10,1	11,0	11,9	12,2	13,1	14,8	18,5
	Masculin	8,8	8,8	10,2	10,6	10,5	12,3	12,8	17,0
25-29 ani	Total	3,9	4,4	5,0	5,1	5,3	6,1	6,6	8,0
	Feminin	3,9	4,6	5,2	5,5	5,7	6,5	7,1	8,4
	Masculin	3,9	4,3	4,8	4,7	4,9	5,7	6,1	7,6
30-34 ani	Total	0,8	0,9	1,0	1,2	1,2	1,5	1,8	2,3
	Feminin	0,9	1,0	1,1	1,4	1,4	1,7	2,0	2,5
	Masculin	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,3	1,5	2,1

Sursa: Raport asupra stării sistemului național de învățământ 2008, p. 125,
<http://www.edu.ro/index.php/articles/10913>



**Anexa 7****Șomeri BIM care nu au lucrat niciodată, după nivelul de instruire și gen**

	Gen	Anul 2007	Trimestrul I 2008	Trimestrul II 2008	Trimestrul III 2008	Trimestrul IV 2008
Studii universitare de lungă durată	Masculin	44.37	37.77	42.13	35.59	35.92
	Feminin	55.63	62.23	57.87	64.41	64.08
Studii universitare de scurtă durată (colegii)	Masculin	41.06	37.54	34.59	47.54	43.16
	Feminin	58.94	62.46	65.41	52.46	56.84

Sursa: Institutul Național de Statistică, <https://statistici.insse.ro/shop/>



**Anexa 8****Gradul de participare la activitățile de învățare permanentă a populației
între 25-64 ani**

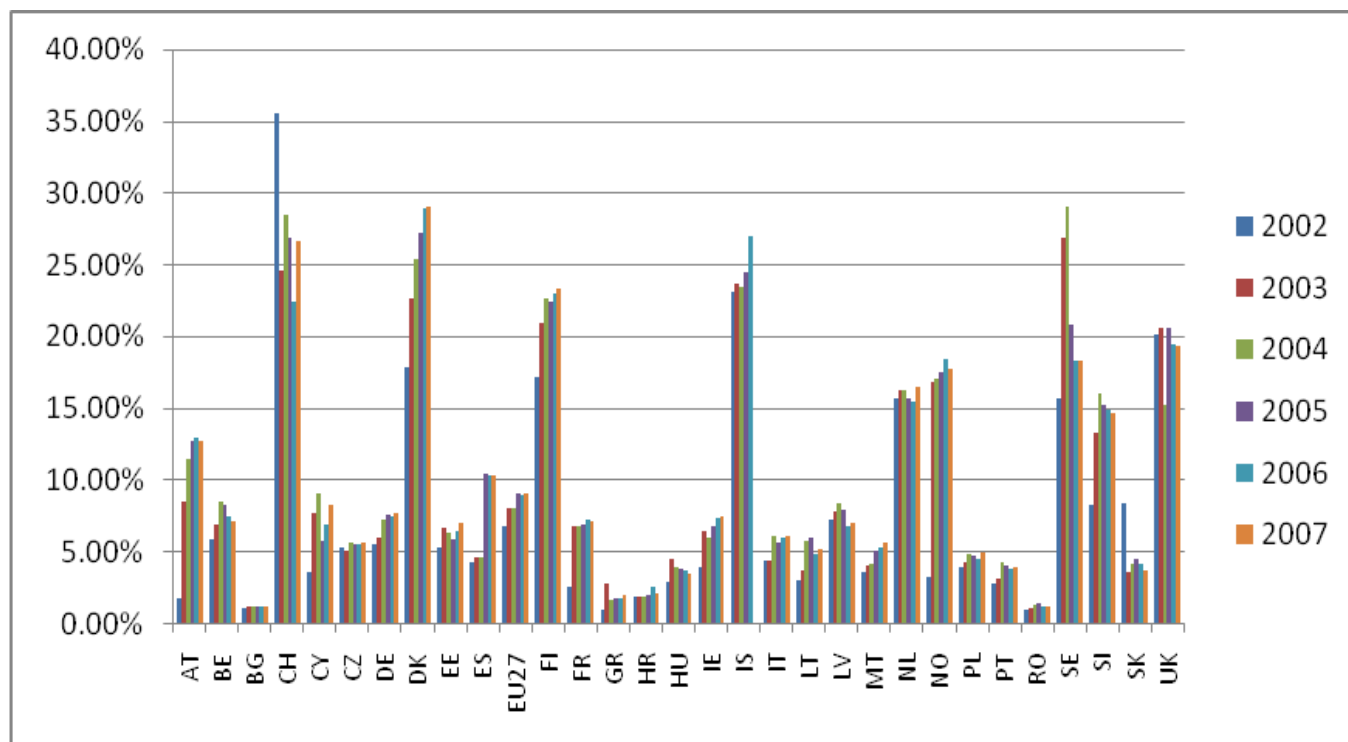
Țara	2002	2003	2004	2005	2006	2007
AT	1.83%	8.54%	11.48%	12.80%	13.00%	12.74%
BE	5.94%	6.94%	8.56%	8.34%	7.52%	7.19%
BG	1.18%	1.26%	1.25%	1.24%	1.27%	1.29%
CH	35.59%	24.57%	28.46%	26.87%	22.43%	26.69%
CY	3.63%	7.74%	9.13%	5.79%	6.95%	8.36%
CZ	5.37%	5.10%	5.74%	5.56%	5.62%	5.70%
DE	5.56%	5.99%	7.33%	7.63%	7.50%	7.77%
DK	17.84%	22.69%	25.44%	27.23%	28.91%	29.02%
EE	5.36%	6.68%	6.42%	5.91%	6.50%	7.02%
ES	4.38%	4.72%	4.66%	10.49%	10.32%	10.37%
EU27	6.86%	8.10%	8.13%	9.17%	8.99%	9.09%
FI	17.24%	20.99%	22.70%	22.45%	23.07%	23.33%
FR	2.65%	6.88%	6.88%	6.92%	7.30%	7.20%
GR	1.05%	2.84%	1.72%	1.80%	1.85%	2.07%
HR	1.96%	1.96%	1.91%	2.09%	2.67%	2.22%
HU	2.91%	4.56%	3.97%	3.86%	3.71%	3.53%
IE	4.01%	6.44%	6.05%	6.85%	7.43%	7.54%
IS	23.16%	23.72%	23.49%	24.51%	26.96%	n.d.
IT	4.44%	4.47%	6.18%	5.74%	6.07%	6.19%
LT	3.04%	3.81%	5.87%	6.03%	4.88%	5.27%
LV	7.31%	7.83%	8.41%	7.95%	6.88%	7.08%
MT	3.64%	4.10%	4.18%	5.12%	5.32%	5.72%
NL	15.70%	16.34%	16.35%	15.77%	15.49%	16.50%
NO	3.31%	16.86%	17.10%	17.58%	18.46%	17.78%
PL	3.97%	4.36%	4.91%	4.77%	4.58%	4.98%
PT	2.86%	3.21%	4.28%	4.15%	3.83%	3.95%
RO	1.03%	1.14%	1.34%	1.53%	1.30%	1.24%
SE	15.77%	26.85%	29.04%	20.90%	18.40%	18.35%
SI	8.35%	13.28%	16.11%	15.27%	14.97%	14.71%





SK	8.39%	3.63%	4.25%	4.58%	4.24%	3.81%
UK	20.13%	20.64%	15.24%	20.65%	19.49%	19.35%

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database



Gradul de participare la activitățile de învățare permanentă a populației între 25-64 ani

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database



**Anexa 9****Evoluția comparativă a valorilor indicatorului pentru România și cele medii pentru țările Uniunii Europene**

Specificație	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27	6.86%	8.10%	8.13%	9.17%	8.99%	9.09%
RO	1.03%	1.14%	1.34%	1.53%	1.30%	1.24%

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Anexa 10**Structura participării la activități de învățare permanentă a adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, în cazul principalelor regiuni de dezvoltare ale României**

Specificație	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nord-Vest	10.93%	13.21%	14.86%	11.55%	11.52%	12.56%	14.13%	13.47%	12.93%
Centru	9.37%	11.25%	8.13%	9.71%	10.16%	11.79%	12.84%	12.56%	10.95%
Nord-Est	12.38%	9.98%	13.05%	15.98%	15.24%	15.31%	15.30%	13.66%	17.69%
Sud-Est	10.20%	11.25%	10.10%	14.23%	15.77%	13.52%	11.89%	10.28%	10.75%
Sud-Muntenia	13.42%	13.99%	11.08%	12.72%	12.13%	12.43%	13.40%	12.69%	13.13%
Bucuresti-Ilfov	22.89%	21.04%	21.43%	16.49%	17.74%	17.68%	15.35%	16.79%	15.10%
Sud-Vest Oltenia	8.64%	6.95%	8.13%	9.12%	7.58%	8.52%	7.82%	9.37%	8.84%
Vest	12.17%	12.33%	13.22%	10.21%	9.86%	8.20%	9.27%	11.19%	10.61%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

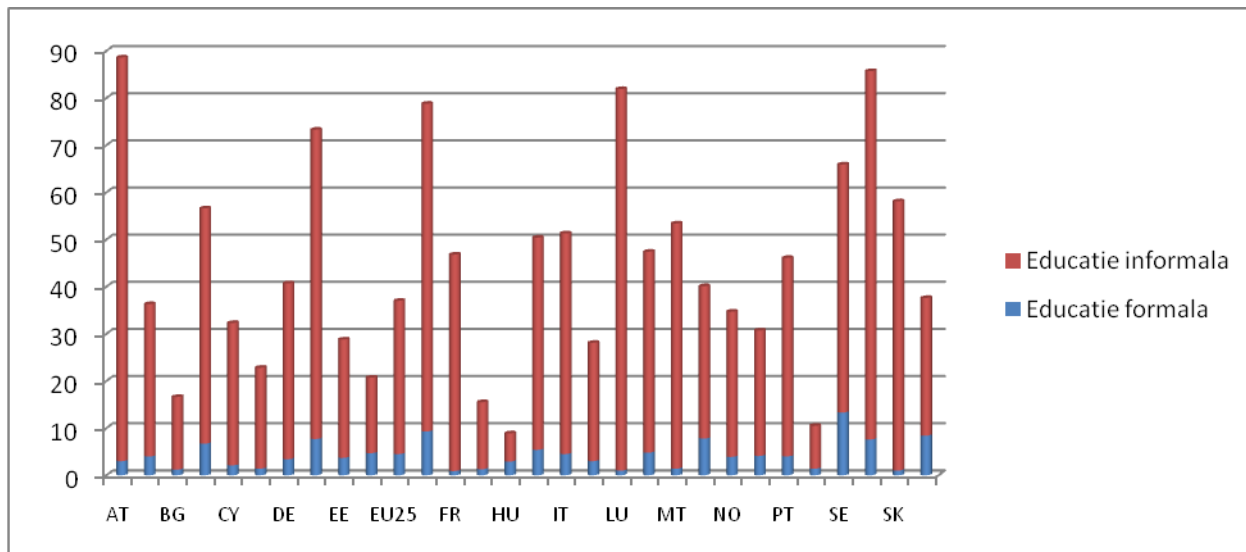


**Anexa 11****Gradul participării la orice activități de învățare, cu defalcarea aferentă pe activități de educație formală, respectiv activități de educație informală**

Specificație	Orice activitati de învățare (%)	Educație formală (%)	Educație informală (%)
AT	89.2	3	85.6
BE	41.9	4	32.3
BG	16.1	1.2	15.4
CH	68	6.7	49.9
CY	37.8	2.1	30.2
CZ	28.7	1.4	21.4
DE	41.9	3.4	37.3
DK	79.7	7.7	65.6
EE	31.4	3.7	25.1
ES	24.5	4.7	16
EU25	42	4.5	32.5
FI	77.3	9.3	69.5
FR	51	0.9	45.9
GR	17.4	1.3	14.2
HU	11.7	2.9	6
IE	48.7	5.4	45
IT	48.6	4.5	46.8
LT	27.8	3	25.1
LU	81.9	1	80.9
LV	46.2	4.8	42.6
MT	53.2	1.4	52
NL	41.6	7.8	32.3
NO	34.7	3.9	
PL	30	4.1	26.6
PT	44.1	4	42.1
RO	10	1.4	9.1
SE	71	13.3	52.6
SI	82	7.6	78.1
SK	59.5	1	57.1
UK	37.6	8.4	

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database





Structura participării la orice activități de învățare

Sursa: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database



**Anexa 12****Metode utilizate în analiza predicțională,
în cele mai importante state din UE**

	Metoda	Franța	Germania	Irlanda	Olanda
2.1.	Demersul	Manpower Requirements	Manpower Requirements	Manpower Requirements	Manpower Requirements and Social Demand
2.2.a	Durata prognozei	10 ani	11 ani	8 ani	6 ani
2.2.b	Orientul prognozei	2005	2010	2003	2002
2.3.	Actualizare		6-8 ani	2 ani	2 ani
1.4.a	Sector % Ocupații	36 % 14	40 % 38	29 % 45	13 % 127
1.4.b	Ocupații % Educație	14 % 10	38 % 12	45 % 5	127 % 104
2.4.b	Mărimea cererii	14 categorii profesionale	Nu se fac calcule demografice pentru dezagregarea cererii	45 de grupe de ocupații	13 sectoare 127 grupe ocupaționale 104 tipuri de educație
2.4.c	Inlocuirea cererii		Vezi mai sus		127 grupe ocupaționale 104 tipuri de educație
2.4.d	Crearea de locuri de muncă		Nu se iau în considerație fluxurile de pe piața muncii		127 grupe ocupaționale 104 tipuri de educație
2.4.e	Oferta de absolvenți	5 categorii de diplome	12 categorii BGR		104 tipuri de educație
2.4.f	Informația oferită	Numărul de lucrători tineri Numărul de persoane tinere pentru cele 5 categorii de diplome	Cererea agregată pentru categoriile de mai sus; Populația totală pe grupe de ocupații, sectoare și	Numărul de lucrători	- indicator al situației viitoare a pieței muncii pentru 104 tipuri de educație - indicator al riscurilor viitoare ale problemelor recrutării forței de muncă pentru 104 tipuri educaționale





			nivele de calificare, fără a considera schimbările demografice		- indicator al oportunităților schimbărilor sectoriale pentru 104 tipuri educaționale - indicator al variației ocupării în funcție de schimbările ciclice pentru 104 tipuri educaționale
2.5	Dimensiunea celulelor min.		300 persoane		Modelul cu coeficienți aleatori permite agregarea datelor

Sursa: Campos, N.F., Hughes, G., Jurajda, S., Münich, D.. 1999. *When the Future is not What it Used to Be: Lessons from the Western European Experience to Forecasting Education and Training in Transition Economies*, Working paper nr. 265, Comisia Europeană

