

**G U V E R N U L
R E P U B L I C I I M O L D O V A**

H O T Ă R Î R E Nr. _____ din _____

**Cu privire la aprobarea Concepției Sistemului Național de validare a învățării
non-formale și informale**

Guvernul **HOTĂRĂȘTE:**

1. Se aprobă Concepția Sistemului Național de validare a învățării non-formale și informale (se anexează).
2. Ministerul Educației, pînă la sfîrșitul anului 2013 va elabora și ulterior va aproba metodologia și regulamentele necesare pentru realizarea Concepției sus-menționate.
3. Ministerul Educației de comun acord cu Ministerul Economiei și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei vor asigura, în limitele competențelor sale, implementarea prevederilor Concepției.
4. Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina Ministerului Educației.

PRIM-MINISTRU

Iurie Leancă

Contrasemnează:

Ministrul educației

Maia Sandu

Ministrul muncii,
protecției sociale și familiei

Valentina Buliga

Ministrul economiei

Valeriu Lazăr

Ministrul tineretului și sportului

Octavian Bodișteanu

CONCEPȚIA SISTEMULUI NAȚIONAL DE VALIDARE A ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Recunoașterea rezultatelor învățării non-formale și informale este o prioritate pentru agendele de politici atât pentru țările dezvoltate, cât și pentru cele în curs de dezvoltare. Deși învățarea, de regulă, are loc în context formal, o mare parte a învățării se realizează fie în mod non-formal, fie informal. Actualmente, cunoștințele, abilitățile și competențele specifice unei meserii, obținute în acest mod, nu permit angajarea în câmpul muncii din cauza lipsei de oportunitate de certificare a acestora. Recunoașterea și validarea rezultatelor învățării non-formale și informale va contribui la îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a mobilității, precum și la creșterea motivației pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în special a persoanelor dezavantajate socioeconomic, persoanelor cu nevoie educaționale speciale sau a celor slab calificate. Impactul validării învățării non-formale și informale poate aduce contribuție și la îmbunătățirea funcționării pieței muncii, la consolidarea competitivității și a creșterii economice.
2. Concepția sistemului național de validare a rezultatelor învățării non-formale și informale (în continuare – Concepția) stabilește liniile directoare privind crearea și implementarea în Republica Moldova a unui sistem de validare și certificare a rezultatelor învățării a persoanelor, formate în alt mod, decât învățarea formală.
3. Recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale se fundamentează pe conceptele Cadrului European al Calificărilor privind învățarea pe tot parcursul vieții, a Cadrului Național al calificărilor și centrarea pe rezultatele învățării specifice nivelului de studii și domeniului de formare profesională.
4. Aplicarea principiului învățării pe tot parcursul vieții presupune recunoașterea și integrarea în sistemul și în strategiile de formare continuă a rezultatelor învățării anterioare realizate în contexte formale, non-formale și informale.
5. Certificatele acordate de instituțiile autorizate/acreditate în acest scop, în urma evaluării rezultatelor învățării non-formale și informale, produc aceleași efecte ca și celelalte modalități de evaluare și certificare din sistemul formal de educație, în vederea ocupării unui loc de muncă sau continuării studiilor în sistemul de educație și formare formală.

6. Prin consultare cu partenerii sociali și în baza Cadrului Național al Calificărilor va fi dezvoltat și implementat un mecanism transparent pentru evaluarea, certificarea și recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale.

7. Dezvoltarea unui sistem de validare a rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale oferă posibilitatea persoanelor de a demonstra ceea ce au învățat în afara educației și formării formale, inclusiv a experiențelor de mobilitate, să obțină validarea cunoștințelor, a abilităților și competențelor, să obțină o calificare integrală și să utilizeze aceste rezultate pentru cariera lor profesională și pentru a continua să învețe de-a lungul vieții.

8. Necesitatea elaborării, adoptării și implementării prezentei Concepții rezultă din obținerea de avantaje pe mai multe planuri:

- a) *Pentru învățământul formal.* Validarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale facilitează avansarea în învățarea formală, aceasta implicând scutirea de anumite module ale curricula/componente ale programei formale de studiu. Această abordare permite finalizarea studiilor în termene și cu resurse financiare reduse, asigurând astfel sporirea atractivității autoinstruirii și învățării pe tot parcursul vieții.
- b) *Pentru piața forței de muncă.* Validarea competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale reprezintă dovada conformității acestora cu cerințele reglatorii, facilitând angajarea mai eficientă pe piața forței de muncă a persoanelor vizate.
- c) *Pentru dezvoltare personală.* Validarea competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale înseamnă confirmarea rezultatelor învățării anterioare și certificarea unei calificări parțiale sau complete.

9. În procesele de identificare, evaluare și recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în diverse contexte se aplică următorii termeni și definiții:

- a) *Cadrul European al Calificărilor (CEC/EQF)* – este un instrument de referință pentru a compara nivelurile de calificare ale diferitelor sisteme de calificare și care promovează învățarea de-a lungul vieții, cât și egalitatea de șanse în societatea bazată pe cunoaștere, precum și continuarea integrării cetățenilor pe piața europeană a muncii, respectând în același timp diversitatea sistemelor naționale de educație;
- b) *Cadrul Național al Calificărilor (CNC)* este un instrument pentru stabilirea calificărilor, în conformitate cu un set de criterii ce corespund unor niveluri specifice de învățare;

- c) *învățarea pe tot parcursul vieții* – include totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană, începând cu educația timpurie, în scopul dobândirii de cunoștințe, formării de deprinderi/abilități și dezvoltării de aptitudini semnificative din perspectivă personală, civică, socială și/sau ocupațională.
- d) *învățarea formală* – învățarea care se desfășoară într-un cadru organizat și structurat, dedicat în mod specific învățării, și în general conduce la acordarea unei calificări, de obicei sub forma unui certificat sau a unei diplome; aceasta include sistemele de educație generală, de formare profesională inițială și de învățământ superior;
- e) *învățarea non-formală* – învățarea realizată prin activități planificate (în ceea ce privește obiectivele învățării și timpul dedicat învățării), în cadrul cărora există o formă de susținere a procesului de învățare (de exemplu, relațiile student-profesor); aceasta poate include programe de însușire a unor competențe profesionale, de alfabetizare a adulților sau programele de educație de bază a persoanelor care au părăsit timpuriu școala; învățare non-formală se consideră și cursurile de formare la locul de muncă, prin care întreprinderile actualizează și perfecționează competențele angajaților lor (cum ar fi competențele TIC), învățarea on-line structurată (de exemplu, prin utilizarea resurselor educaționale deschise) și cursurile organizate de organizațiile societății civile pentru membrii lor, pentru grupul lor țintă sau pentru publicul general;
- f) *învățarea informală* înseamnă învățarea care rezultă din activitățile zilnice legate de muncă, viața de familie sau petrecerea timpului liber; aceasta nu este organizată sau structurată în ceea ce privește obiectivele, timpul sau sprijinul acordat procesului de învățare; învățarea informală poate fi involuntară din punctul de vedere al persoanei care învață; rezultatele învățării obținute prin învățare informală pot fi competențele dobândite prin experiențe de viață și profesionale; de exemplu competențele de gestionare a proiectelor sau competențele TIC dobândite la locul de muncă; limbile străine învățate și competențele interculturale dobândite în cursul unei șederi în străinătate; competențele TIC dobândite în afara activității profesionale, competențele obținute prin activități de voluntariat, activități culturale sau sportive, activități de animație pentru tineret și activități desfășurate în propria familie (de exemplu, îngrijirea unui copil);
- g) *rezultatele învățării* reprezintă ceea ce o persoană cunoaște, înțelege și este capabilă să realizeze la finalizarea unui proces de învățare și sînt definite sub formă de cunoștințe, abilități și competențe;

- h) *identificarea rezultatelor învățării* reprezintă procesul prin care persoanele, în mod independent sau prin dialog cu sprijinul personalului specializat, determină în baza experiențelor specifice cunoștințele, abilitățile și competențele pe care le dețin;
- i) *evaluarea rezultatelor învățării* reprezintă procedura formală prin care se stabilește faptul că o persoană a dobândit anumite cunoștințe, abilități și competențe;
- j) *validarea rezultatelor învățării* reprezintă procesul prin care un organ autorizat confirmă rezultatele învățării dobândite de o persoană, evaluându-le prin raportarea la un standard relevant nivelului și domeniului de calificare.
- k) *certificarea rezultatelor învățării* reprezintă procesul prin care se confirmă, în mod formal, rezultatele învățării dobândite de o persoană în diferite contexte, în baza documentării și evaluării experiențelor specifice a acestora și care presupune eliberarea unui certificat de calificare parțială sau completă;
- l) *standard ocupațional* – documentul de descriere a cerințelor care definesc un nivel minim obligatoriu de atribuții și sarcini de lucru, în concordanță cu cerințele pieței forței de muncă și care formulează competențele specifice profesiilor dintr-un domeniu ocupațional și reperele calitative asociate acestora;
- m) *calificare* înseamnă un rezultat formal al unui proces de evaluare și de validare, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană a obținut rezultate ca urmare a învățării la anumite standarde, confirmat printr-un act de studii (diplomă, certificat, atestat);
- n) *cunoștințe* înseamnă rezultatul asimilării de informații prin învățare. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextul Cadrului european al calificărilor, cunoștințele sunt descrise ca teoretice și/sau faptice;
- o) *abilități* înseamnă capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe pentru a aduce la îndeplinire sarcini și pentru a rezolva probleme. În contextul Cadrului european al calificărilor, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente);
- p) *competență* înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, abilități și capacități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală. În contextul Cadrului european al calificărilor, competența este descrisă din perspectiva responsabilității și autonomiei.

10. *Scopul* Concepției constă în conturarea unui sistem național de validare a rezultatelor învățării dobândite pe tot parcursul vieții, prin educație și formare profesională experiența de muncă în contexte non-formale sau informale.

Obiectivele Concepției constau în formularea principiilor fundamentale ale validării rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale; determinarea beneficiilor implementării sistemului de validare; identificarea beneficiarilor și a părților interesate; conceptualizarea mecanismului de realizare a procesului de validare.

Capitolul II. Situația actuală în domeniu

11. Piața forței de muncă

În anul 2012 populația economic activă a Republicii Moldova a constituit 1214,5 mii persoane, iar rata de activitate a populației a constituit 40,7%, fiind în descreștere față de valoarea anului precedent (42,3%). Populația ocupată a constituit 1146,8 mii persoane, iar rata de ocupare a populației a fost de 38,4%, înregistrând o scădere de 1,0 p.p. în comparație cu anul 2011. Structura populației ocupate după nivelul de instruire demonstrează că 24,9% din numărul total dispun de studii superioare, din care – 35,5%, constituie populația cu vârstele între 25-34 ani; 16,2% reprezintă populația ocupată cu studii medii de specialitate; 22,6% - cu studii secundar profesionale; 18,9% - cu studii liceale sau medii generale; 15,9% - cu studii gimnaziale, iar 1,5% din populație dispun doar de studii primare sau erau fără școală primară. Numărul șomerilor, estimat conform metodologiei Biroului Internațional al Muncii a fost de 67,7 mii, iar rata șomajului a înregistrat valoarea de 5,6%, în diminuare cu 1,1 p.p. față de 2011 (6,7%). Structura șomerilor după nivelul de instruire relevă că 23,5% din numărul total al șomerilor aveau studii superioare, din care, 31,9% constituie populația cu vârstele între 25-34 ani; 13,6% - studii medii de specialitate; 23,5% - studii secundar profesionale; 22,6% - studii liceale sau medii generale și 15,1% - studii gimnaziale. Populația inactivă de 15 ani și peste a reprezentat 59,3% din totalul populației de aceeași categorie de vârstă, fiind mai mare decât în anul 2011 cu 1,5 p.p. sau cu 50,5 mii persoane.

12. *Migrația*. Migrația este un fenomen specific pentru Republica Moldova. Conform Anchetei forței de muncă, numărul persoanelor declarate de către gospodării plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru a fost, conform estimărilor, de circa 328,3 mii persoane – față de 316,9 mii în 2011. În corespundere cu Raportul profilului migrațional extins, distribuția pe sexe ponderea cea mai mare a migranților o constituie bărbații, iar în distribuția după medii de reședință ponderea prevalentă o constituie persoanele din mediul rural. Mai bine de 3/4 sunt persoane între 25-54 ani. Vârsta medie a migranților este de 35 ani. 90,4% dintre migranți au plecat pentru prima dată peste hotare în ultimii 6 ani. Astfel, perioada medie pe care a petrecut-o un migrant peste hotare (incluzând revenirile pe termen scurt) a fost de 2,1 ani. Distribuția migranților după țările de destinație relevă, că cei mai mulți migranți

lucrează în Rusia (61,4%). Pe de altă parte, în țările Uniunii Europene (UE), în care accesul este limitat din cauza costurilor și regimului de vize, lucrează 28,8% din migranți. În comparație cu migranții din Rusia, cei din UE sunt mai în vârstă, au un nivel de studii mai ridicat și, pînă la plecarea peste hotare, o bună parte din ei aveau un loc de muncă. Ponderea migranților cu studii medii generale și secundar profesionale este mai mare decît cea a migranților cu studii superioare și medii de specialitate.

Problema cu privire la recunoașterea calificărilor și abilităților este foarte importantă. La moment nu sînt mecanisme pentru recunoașterea calificărilor migranților pe care aceștia le-au obținut peste hotare în contexte non-formale și informale.

13. Formarea profesională a muncitorilor calificați în învățămîntul secundar profesional

Învățămîntul secundar profesional se realizează în baza unor programe educaționale și de formare, cu durata de studii între unu și trei ani . În anul de studii 2012-2013, în cele 66 de instituții de învățămînt secundar profesional, și-au făcut studiile 19,58 mii elevi, comparativ cu 24,5 mii în 2007-2008. Pe parcursul ultimilor cinci ani, numărul persoanelor înmatriculate în programe de formare profesională a muncitorilor a fost în descreștere. De asemenea, învățămîntul secundar este solicitat mai mult de către băieți, ponderea acestora, fiind de 68,7%.

Printre cele mai solicitate meserii se atestă: lăcătuș la repararea automobilelor, chelner, barman, brutar, cusătoreasă, croitor, frizer. O cerere de servicii educaționale diminuată se atestă pentru următoarele meserii: tractorist-mașinist în producția agricolă, tîmplar, pietrar-zidar, mașinist la excavatorul cu o singură cupă, electrogazosudor-montator.

Instituțiile de învățămînt secundar profesional oferă servicii educaționale și pentru adulți prin cursuri de 3-6 luni, contra plată. Pentru șomeri există posibilitatea de a studia gratis, achităriile cheltuielilor fiind efectuate de către stat prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

14. Formarea profesională în contexte non-formale și informale

Conform practicii actuale, învățarea non-formală în Republica Moldova se realizează prin activități extracurriculare, organizate în cadrul învățămîntului formal la nivelul învățămîntului secundar general, prin educație și formare non-formală la întreprinderi sau programe destinate recalificării șomerilor, cursuri organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, programe oferite de ONG-uri și alte instituții. De regulă rezultatele învățării și experiențele acumulate prin aceste programe nu sunt recunoscute și considerate la evaluarea și validarea unei calificări parțiale sau complete.

Analiza situației actuale a pieței forței de muncă scoate în evidență insuficiența cadrului normativ privind recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale.

Capitolul III. Documente de politici și acte legislative relevante pentru soluționarea problemelor abordate

15. Formarea profesională și ocuparea forței de muncă se întemeiază pe respectarea drepturilor universale ale omului, în special, a dreptului la muncă, care este obiectul mai multor documente emise/aprobate la nivel internațional și național: Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948); Convenția privind lupta împotriva discriminării în domeniul învățământului (1960); Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966) etc.

În baza instrumentelor internaționale, a fost adoptat cadrul normativ național care reglementează diferite aspecte specifice ale formării și ocupării forței de muncă: Constituția Republicii Moldova, Legea învățământului nr. 547-XIII din 21 iulie 1995, Legea cu privire la ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102/XV din 13.03.2003, Legea nr. 279-XIV din 11 februarie 1999 cu privire la tineret, Legea asistenței sociale nr. 547-XV din 25 decembrie 2003, Codul familiei nr. 1316-XIV din 26 octombrie 2000, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legea nr. 241-XVI din 20 octombrie 2005 privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

Guvernul Republicii Moldova în programul de activitate „Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” 2009-2013 prevede „creșterea gradului de flexibilitate a pieței forței de muncă și asigurarea unor resurse umane competente pentru economie”, drept obiectiv impune „instituirea unui dialog consistent între guvern, instituții de învățământ și întreprinderi pentru adaptarea curriculumului la noile necesități și standarde pe piața muncii, ajustarea acestuia la exigențele economiei bazate pe cunoaștere”.

Formarea profesională și ocuparea forței de muncă este reflectată în mai multe hotărâri de Guvern, și în special: Hotărârea Guvernului nr. 1421 din 18 decembrie 2006 cu privire la aprobarea Nomenclatorului meseriilor (profesiilor) instruirea și pregătirea cadrelor în învățământul secundar profesional; Hotărârea Guvernului nr. 1334 din 3 decembrie 2004 „Concepția dezvoltării învățământului secundar profesional”, cu modificările ulterioare; Hotărârea Parlamentului nr. 253 din 19.06.2003 pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane, Hotărârea Guvernului nr. 1224 din 09.11.2004 cu privire la organizarea formării profesionale continue.

Politicile în domeniul formării și ocupării forței de muncă din Republica Moldova se regăsesc și în alte documente, precum: Strategia Națională privind Politicile de Ocupare a Forței de Muncă pentru 2007-2015, Strategia de Educație și Formare Profesională (2008-2015), Strategia Națională de Tineret (2009-2015); Strategia Națională de Dezvoltare Moldova-2020; Strategia consolidată de dezvoltare a învățământului pentru anii 2010-2015, Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020.

Cadrul normativ național asigură cetățenilor accesul la știință și cultură în vederea adaptării acestora, prin învățarea pe tot parcursul vieții, la schimbările din viața socială, comunitatea academică, din piața forței de muncă și, implicit, din mediul profesional.

Capitolul IV. Cadrul conceptual al validării și certificării rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

16. Politicile de validare a rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale joacă un rol semnificativ într-un cadru coerent de învățare pe tot parcursul vieții și în recunoașterea și aprecierea valorii forței de muncă pe piața națională și internațională.

17. Concepția este elaborată în concordanță cu recomandările europene privind învățarea pe tot parcursul vieții.

18. Principalele argumente în favoarea creării unui sistem de validare și certificare sunt:

- a) promovarea învățării pe tot parcursul vieții;
- b) creșterea angajabilității forței de muncă;
- c) creșterea competitivității economice a țării;
- d) o mai bună legătură între competențele cerute de piața muncii și cele formate de programele de educație și formare profesională.

19. Validarea rezultatelor învățării non-formale și informale poate avea trei scopuri:

- a. pentru obținerea unui titlu educațional sau unei calificări profesionale, prin scurtarea duratei studiilor;
- b. pentru angajare (recrutare) sau pentru relocarea angajaților pe poziții care presupun alte responsabilități (sau responsabilități mai înalte);
- c. pentru asigurarea calității și promovarea în carieră prin evaluarea angajaților în vederea stabilirii faptului dacă acești realizează sarcinile în acord cu un set de standarde.

Ceea ce este recunoscut sau oferit în urma procesului de validare poate fi un titlu,

o calificare integrală, un atribut necesar unei calificări , un certificat sau credite educaționale.

20. Recunoașterea competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale este un proces constituit din patru etape structurate distinct:

- a) identificarea rezultatelor învățării și consiliere – indivizii devin conștienți de competențele pe care le dețin și sunt orientați profesional;
- b) documentarea și evaluarea rezultatelor învățării – se stabilește faptul că a dobândit anumite cunoștințe, abilități și competențe;
- c) validarea rezultatelor învățării – se confirmă că rezultatele învățării corespund cerințelor;
- d) certificarea rezultatelor învățării – se confirmă în mod formal rezultatele învățării.

21. În contexte non-formale și informale, procesul de recunoaștere a competențelor profesionale dobândite are următoarele caracteristici:

- a) este opțional – se declanșează la solicitarea celor interesați;
- b) se raportează exclusiv la standardele ocupaționale, validate și aprobate conform metodologiei;
- c) este independent de procesul formal de pregătire profesională; evaluarea pe baza standardelor ocupaționale permite recunoașterea rezultatelor învățării dobândite pe alte căi decât cele formale;
- d) se desfășoară în aceleași condiții de calitate și exigență cu cele în care se certifică rezultatele învățării dobândite formal.

22. Principiile care stau la baza procesului de validare a competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale sînt:

- a) asigurarea echității și incluzivității în accesul la oportunități de învățare;
- b) promovarea valorii egale a rezultatelor învățării formale, non-formale și informale;
- c) asigurarea centrării pe individ și participarea voluntară a acestuia;
- d) îmbunătățirea flexibilității și deschiderii sistemului formal de educație și formare profesională;
- e) asigurarea calității în întregul proces de validare – criterii și proceduri relevante, de încredere, corecte și transparente;
- f) dezvoltarea parteneriatului și responsabilității între toți actorii din momentul proiectării pînă la implementarea și evaluarea Sistemului de validare.

23. Validarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale va genera următoarele beneficii:

- a) *Sociale* - îmbunătățirea echității sociale, favorizarea accesului la nivelurile de calificare corespunzătoare pregătirii profesionale a fiecărui individ, asigurarea accesului la piața forței de muncă pentru grupurile minoritare dezavantajate (populație indigenă, migranți, tineri și adulți) care nu au beneficiat de învățământ formal pentru a obține o calificare;
- b) *Economice* – diminuarea costurilor în învățământul formal, prin reducerea timpului necesar pentru formarea competențelor și atribuirea calificărilor, distribuirea mai productivă a capitalului uman în sectorul economiei reale, oferirea accesului la locuri de muncă corespunzătoare competențelor pentru muncitorii calificați la locul de muncă;
- c) *Educaționale* – sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții, prin aceasta contribuind la autocunoaștere și dezvoltare a carierei;
- d) *Morale* – motivarea persoanelor pentru valorificarea propriilor capacități și atestarea competențelor în mod formal.

24. Inițiatorii procesul de validare a competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale pot fi:

a) *O Persoană*

b) *Angajatorul*, în perspectiva dezvoltării profesionale a resurselor sale umane.

25. Procesul de validare a competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale se va baza pe Sistemul de asigurare a calității care se implementează coerent, la diferite niveluri instituționale:

a) *La nivel național*, asigurarea calității prevede administrarea sistemului de validare în baza principiilor buneii guvernări (deschiderea – maniera în care instituțiile colaborează este deschisă; participarea – asigurarea unei participări largi pentru o bună eficiență a politicilor; răspunderea – pregnanța proceselor legislativ și executiv; eficiența – claritate și promptitudine în ceea ce privește politicile; coerența – la nivelul acțiunilor și a politicilor) și a standardelor naționale.

b) *La nivel instituțional*, sistemul de asigurare a calității prevede regulamente de referință; standarde de calitate și protocoale de audit; sisteme de autorizare; instrumente și metodologii standardizate; proceduri de monitorizare și evaluare; proceduri de contestare și de depunere a reclamațiilor.

26. Coordonarea la nivel național a punerii în practică a Sistemului de validare a competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale este realizată de către Ministerul Educației în coordonare cu Ministerul Economiei și cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

27. Asigurarea calității tuturor proceselor și a rezultatelor funcționării Sistemului de validare este efectuată de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional.

28. Serviciile de identificare, evaluare, validare și recunoaștere a rezultatelor învățării non-formale și informale sunt oferite de către Centrele de evaluare – instituții de stat sau private autorizate/acreditate de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional.

29. Precondiții pentru implementarea cu succes a unui sistem de validare a învățării non-formale și informale:

- a) scop clar definit;
- b) calificări definite prin rezultate ale învățării;
- c) informarea tuturor actorilor cheie;
- d) evaluarea echitabilă, corectă, împreună cu mediul economic;
- e) obținerea încrederii tuturor partenerilor;
- f) procese pe termen lung, clar definite și durabile de implementare;
- g) implementare eficientă din punct de vedere al costurilor și timpului;
- h) Evaluatorii formați adecvat
- i) Supervizarea profesională a evaluatorilor.
- j) Diseminarea experiențelor de evaluare și audit a competențelor.
- k) colectarea feedbackului de la beneficiarii procedurii de validare a învățării non-formale și informale.

Capitolul V. Asigurarea financiară a sistemului de validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale

30. În procesul de validare a rezultatelor învățării obținute în context non-formal și informal este necesară respectarea echilibrului dintre beneficiile și costurile validării competențelor obținute în context non-formal și informal în raport cu învățarea formală și examinarea opțiunilor de extindere a proceselor de validare.

31. Cheltuielile legate de validarea rezultatelor învățării obținute în context non-formal și informal vor fi suportate de persoanele care solicită validarea, potrivit plăților stabilite în Nomenclatorul mijloacelor speciale ale autorităților publice centrale, aprobate de către Guvern.

Capitolul VI. Actele normative ce urmează a fi elaborate/modificate

32. Implementarea sistemului de validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, va fi realizată prin acte normative. Elaborate și/sau modificate după aprobarea Concepției:

- a. Modificarea Legii Învățământului
- b. Modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova.
- c. Elaborarea actelor subsecvente Concepției aprobate prin ordin comun al Ministrului Educației și ministerelor de ramură vizate:
 1. Metodologia de validare a competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale.
 2. Regulamentele de funcționare a Centrelor de validare și certificare.

Capitolul VII. Evaluarea impactului

33. Implementarea Concepției va produce impact de ordin social, economic, educațional și individual.

Sub aspect social, impactul se va resimți în realizarea obiectivelor vizînd:

- a) sporirea șanselor și a oportunităților de învățare pe tot parcursul vieți, prin asigurarea accesului egal și universal la educație;
- b) respectarea drepturilor omului și a principiului șanselor egale;
- c) dezvoltarea aptitudinilor de socializare și profesionalizare;
- d) conștientizarea și percepția socială pozitivă cu privire la sistemului de validare a competențelor obținute în context non-formal și informal;
- e) reducerea fenomenului migrației populației.

Sub aspect economic, sistemul de validare a competențelor obținute în context non-formal și informal va determina:

- a) eficientizarea utilizării resurselor în sistemul educațional;
- b) dezvoltarea capitalului uman pentru dezvoltarea durabilă a societății;
- c) creșterea eficienței economiei naționale în condițiile asigurării încadrării forței de muncă în conformitate cu calificările reale;
- d) diminuarea excluderii sociale, cu plasarea eficientă în câmpul muncii a resurselor umane.

Sub aspect educațional, implementarea Concepției va avea impact asupra calității educației, în condițiile în care schimbările vor viza:

- a) flexibilizarea programelor în învățământul formal și centrarea lor pe beneficiar;

- b) dezvoltarea flexibilității și a transparenței sistemului de învățământ vocațional/tehnic;
- c) centrarea procesului de evaluare din învățământul vocațional/tehnic pe rezultate ale învățării.

Sub aspect individual, dezvoltarea sistemului de validare a competențelor obținute în context non-formal și informal va contribui la:

- a) valorificarea potențialului, calităților și competențelor individuale ale beneficiarilor;
- b) consolidarea demnității și a respectului de sine al beneficiarilor;
- c) diminuarea stereotipurilor, prejudecăților și practicilor excluzive, de marginalizare;
- d) dezvoltarea personală și a carierei, facilitând atât începutul acesteia, cât și învățarea pe tot parcursul vieții.