

# ELABORARE SISTEM DE INDICATORI PENTRU EVALUAREA EFICIENȚEI PROGRAMELOR DE FORMARE CONTINUĂ

*Prof. univ. dr. Camelia Rațiu-Suciu, Prof. univ. dr. Florica Luban,  
Lect. univ. dr. Carmen Nadia Ciocoiu, Drd. Gabriela Berea,  
Asist. univ. drd. Cătălin Răzvan Dobrea, Asist. univ. drd. Laurențiu Boureanu*

Conform obiectivelor propuse, echipa de cercetare a procedat la o amplă documentare bazată pe consultarea cărților și articolelor românești și internaționale, a legislației în domeniul formării continue. Informațiile obținute au stat la baza elaborării lucrării de cercetare ce prezintă principalele elemente componente și caracteristici ale procesului de formare continuă și propune un sistem complex de indicatori ce pot fi utilizați pe plan național pentru evaluarea programelor de formare continuă.

Lucrarea este structurată pe **două părți**:

Partea întâi tratează pe parcursul a 6 capitole problema **formării continue a resursei umane în perspectiva integrării europene a țării noastre**.

În partea a doua s-a elaborat un **sistem de indicatori pentru evaluarea activității de formare continuă** grupați în două mari categorii: indicatori cantitativi și indicatori calitativi.

## PARTEA I:

Integrarea în Uniunea Europeană modifica fizionomia economiei naționale și antrenează în consecință noi abordări, atât în planul teoretico-metodologic, cât și în cel strategico-operațional. În aceste condiții, tendințele majore care se vor manifesta la nivelul organizațiilor se constituie în:

- necesitatea de a-și spori capacitatea de adaptare și de inovare, precum și viteza de procesare a informațiilor, în condițiile liberalizării circulației forței de muncă în ambele direcții (de la și spre celelalte țări din Uniunea Europeană);
- creșterea preocupărilor despre măsura în care cunoașterea specializată din procesele rutiniere va rezista presiunii globalizării;
- alegerea unor programe de formare continuă care să răspundă unor exigente specifice referitoare la necesitățile organizației, gradul de cunoaștere al fiecărui angajat, bugetul disponibil etc.

Pe de altă parte, universitățile și celelalte instituții și firme ce acționează ca „furnizori de programe de formare continuă”, se confruntă cu provocări cum ar fi: internaționalizarea cunoașterii, globalizarea problemelor legate de dezvoltarea durabilă, expansiunea învățământului deschis și la distanță, motivată de activitățile umane care au devenit uzuale, adică inovația, creativitatea, munca în echipă, comunicarea, cooperarea transfrontalieră și multidisciplinaritatea.

Organizațiile europene solicită din ce în ce mai multe cunoștințe pentru angajații lor. În aceste condiții, asociațiile patronale din Europa au solicitat Comisiei Europene de Educație și Cultura ca toate nivelurile educative din vechiul continent să răspundă noilor necesități ale firmelor și ale societății cunoștințelor.

Organizațiile nu solicită sistemelor educaționale produse „finite”, ci doresc ca produsul acestora să dețină, alături de cunoștințele de bază, spirit intraprenorial, flexibilitate în pregătire, competente evolutive și diversificate, capacitate de a învăța și abilitatea de a stabili și menține relații sociale.

În condițiile profundelor schimbări care se produc în sistemele de învățământ europene și creșterii interesului pentru programele de formare continuă, se impune necesitatea realizării unor modalități de evaluare a eficienței acestor programe care să conțină criterii adecvate noilor cerințe de educație manifestate de organizații.

**Capitolul I** prezintă aspectele specifice care este necesar să fie respectate în evaluarea eficienței formării continue.

În ultimele decenii, o dată cu explozia informațională și de cunoștințe, s-a pus problema cuantificării eficienței sistemului de învățământ și implicit a formării continue.

Indiferent de abordarea aleasă (clasică sau sistemică), principala problemă de evaluare a eficienței activității de învățământ este legată de faptul că *aceasta nu este o activitate economică*, ci una social-culturală și în consecință efectele sunt greu de cuantificat. Dacă intrările (resursele) în sistem sunt relativ ușor de exprimat, ieșirile (beneficiile) sunt destul de greu de măsurat; acest lucru se datorează faptului că acestea se înregistrează pe o perioadă îndelungată de timp și de foarte multe ori nu îmbracă forma monetară.

Un alt aspect important se referă la distincția între *eficiența socială* (a cărei evaluare se bazează în special pe viziunea clasică) și *eficiența economică* (în evaluarea căreia se utilizează cu precădere viziunea sistemică).

Existența mai multor tipuri de efecte (beneficii) ale activității de formare continuă (cognitive sau afective, cuantificabile sau necuantificabile, economice sau sociale) au determinat necesitatea elaborării de către echipa de cercetare a unor indicatori specifici de cuantificare a acestor efecte (în partea a II-a a lucrării).

Evaluarea eficienței este diferențiată și **în funcție de beneficiarii potențiali ai procesului de formare continuă**: individul participant la cursuri și compania/firma în care este angajat; societatea în ansamblul ei; persoanele care fac parte din sistemul de învățământ.

La nivelul fiecărui beneficiar al procesului de formare continuă, evaluarea eficienței este diferită întrucât fiecare se angajează în acest proces urmărind obiective diferite. Aceste obiective au fost identificate și analizate în lucrarea, în corelație cu modul adecvat de evaluare a gradului de atingere a acestora.

O altă precizare se referă la tipurile de eficiență care vor fi studiate, în funcție de nivelul la care se realizează analiza:

- eficiență **macrosistemică**, în situația în care sistemul este reprezentat de întreaga activitate de formare continuă, la nivel național;
- eficiența **microsistemică**. În acest caz, sistemul este reprezentat de entitatea de bază a activității de formare continuă (formator) sau de beneficiarul activității de formare continuă (o persoană fizică sau o companie ce își pregătește angajații). În acest caz, efectele (ieșirile) sunt evaluate având în vedere obiectivele beneficiarului: perfecționare sau reorientare profesională.

Importanța formării profesionale continue a determinat, în ultimii ani, preocupări din ce în ce mai intense pentru crearea unui cadru legislativ adecvat, înființarea unor structuri instituționale specializate, diversificarea ofertelor și dezvoltarea unei „piețe a programelor de educație continuă”.

Interesul crescut pentru programele de formare continuă s-a făcut simțit în ultimii ani și în *mediul universitar și economia românească*, fiind susținut, pe de o parte, de politica de personal a marilor companii transnaționale și, pe de altă parte, de creșterea concurenței pe piața resurselor umane. În România, necesitatea dezvoltării formării continue este amplificată și susținută de imperativele *reformei învățământului*.

Principalele direcții de acțiune privind restructurarea învățământului superior în contextul integrării României în Uniunea Europeană au fost prezentate la *Conferința Națională a Învățământului Superior (noiembrie 2003)* și au ca scop fundamental racordarea învățământului universitar românesc la Spațiul European al Învățământului Superior.

**Capitolul al II-lea** prezintă sistemul formării continue sub aspectul conceptului și a evoluției acestuia de-a lungul timpului, a tipologiei programelor dezvoltate în domeniul formării continue, a componentelor și reperelor operaționale pentru elaborarea unui proiect de formare continuă.

Cristalizat încă din 1961 de Bertrand Schwartz, formarea continuă a devenit un concept cheie al politicilor educaționale ale anilor 1960-1970 datorită demersurilor organizațiilor internaționale dintre care amintim Consiliul European, UNESCO, OECD, Clubul de la Roma etc.

În anul 1972, la o conferință mondială organizată de UNESCO la Tokyo, Eduard Fauré a prezentat unul dintre cele mai complete rapoarte de analiză a stării educației în lumea contemporană. În cadrul acestuia se afirmă că „*educația inițială dispensată prin intermediul școlii nu mai constituie o pregătire suficientă pentru viața activă. Ea trebuie completată de educația la vârsta adultă*”.

În contextul noii concepții a lumii mileniului III, în care granițele încep să dispară și disparitățile să se estompeze, în care statele Europei au creat o Uniune, formarea continuă a resursei umane capătă o dimensiune cheie, fiind unul dintre instrumentele de bază ale realizării uniunii mondiale.

Astfel încă de la constituire, Uniunea Europeană manifestă un interes sporit față de educație și formare datorită dimensiunilor schimbărilor economice și sociale cu care se confruntă și a presiunii demografice dată de faptul că populația europeană se află într-un continuu proces de îmbătrânire. Acest interes s-a materializat în constituirea în cadrul Comisiei Europene a unui organism care monitorizează permanent evoluțiile în acest domeniu din țările membre și cele candidate. Printre mesajele de bază ale acestui organism se află și cel prin care oportunitățile de învățare ar trebui să fie la dispoziția tuturor cetățenilor săi pe baze continue. În practică acest lucru înseamnă că fiecare cetățean trebuie să aibă propria sa posibilitate de învățare, adaptată nevoilor și intereselor sale în toate fazele vieții sale.

Conținutul învățării, modalitățile de acces la aceasta și locul în care se desfășoară poate să difere semnificativ depinzând exclusiv de cerințele celui care accede la ea precum și de tradițiile și eforturile la nivel național desfășurate în domeniul formării continue.

În acest context, **Capitolul al III-lea** prezintă o abordare comparativă a formării continue a resursei umane în unele țări ale Uniunii Europene, respectiv: Marea Britanie, Suedia, Franța și Germania. Analiza are în vedere tipurile de formare continuă derulată în fiecare țară, sursele de finanțare și sistemul legislativ aferent, precum și modul de cuantificare a rezultatelor.

Țările europene se preocupă intens de formarea continuă a resursei umane (lucru demonstrat de abundența materialelor editate și prezentate în manifestări științifice), în special datorită diferențelor specifice existente între resursa umană a țărilor membre. S-a constatat astfel că există o tendință crescândă de a stabili sisteme complexe de educație și instruire în cadrul conceptului de formare continuă. Deși în aceste țări se constată abordări, structuri, probleme și tendințe diferite, toate tind către atingerea aceluiași scop și anume construirea unei „Societăți deschise către educație”, care să conducă către o forță de muncă educată și instruită profesional, în concordanță cu cerințele dezvoltării economice a mileniului trei.

Nu se poate acredita ideea că aceasta este o problemă specific europeană, dar interesul pentru acest domeniu este atât de extins, încât anul 1996 a fost declarat drept „Anul european pentru formare continuă”. Preocupările în domeniu datează încă din anii 1970, dar au fost extinse datorită globalizării și schimbărilor tehnologice rapide, produse atât în țări cu o economie puternic industrializată, cât și în acelea aflate în tranziție către o economie de piață sau aflate în curs de dezvoltare.

**Capitolul al IV-lea** se concentrează pe prezentarea stadiului actual și a perspectivelor de dezvoltare ale sistemului formării continue în România. În acest scop este prezentat și analizat cadrul legislativ și rolul instituțiilor de învățământ superior în cadrul sistemului românesc al formării continue.

Capitolul se încheie cu prezentarea strategiei de dezvoltare a formării continue în România

Din **analiza situației actuale** a domeniului formării continue a resursei umane în România s-au determinat un număr de parametri de care trebuie să se țină seama în formularea strategiei, și anume:

- *Locul formării continue în învățământul din România.* Includerea funcției de formare continuă este o prioritate pentru învățământul din România deoarece începând cu anul 1989 s-au înregistrat rate din ce în ce mai ridicate de pierderi școlare, rate din ce în ce mai mici de cuprindere, în special la nivel de liceu sau universitate, precum și oferte limitate de formare. Aceste situații au condus la existența unui deficit de educație și formare care tinde să crească. Motivele care conduc la această situație sunt determinate de condițiile tranziției către o economie de piață în care se manifestă scădere a motivației pentru învățare, declin demografic, depreciere a funcției didactice, incertitudine în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă la încheierea studiilor.

La această situație internă se adaugă presiunile externe exercitate de dorința României de integrare în Uniunea Europeană, pentru care sistemul educațional nu a fost pregătit să răspundă. Structurile de formare continuă sunt încă insuficiente atât din punct de vedere al numărului cât și din cel al organizării, deși oferta de programe de recalificare, reconversie și îmbunătățire a competențelor există. Majoritatea activităților specifice formării continue sunt în prezent realizate de instituțiile sistemului formal de învățământ (licee, universități, instituții specializate). Cele mai pregătite structuri pentru a răspunde acestei nevoi sunt instituțiile de învățământ superior deoarece beneficiază de personal competent, echipamente și infrastructură adecvată, prestigiu, curriculum structurat și de posibilitatea de a oferi diplome recunoscute la nivel național și chiar internațional.

- *Beneficiarii și partenerii la nivel central și local.* Sistemul formării continue din România nu a beneficiat de o evaluare riguroasă de oportunitate și de eficiență pentru programele dezvoltate până în prezent. De aceea majoritatea programelor în domeniu au rămas fără o finalizare, unele fiind abandonate sau, în cel mai bun caz, păstrate în rezervă.
- *Resursele disponibile la nivelul fiecărei instituții.* O evaluare corectă și realistă a resurselor de care dispun instituțiile de învățământ reprezintă o condiție necesară, dar nu și suficientă de succes. S-a considerat, până în anul 2000, că prioritare sunt investițiile în baza materială sau acreditarea specializărilor autorizate provizoriu și nu dezvoltarea unor programe de formare continuă. După acest moment, formarea continuă a devenit o preocupare, o direcție de dezvoltare a instituției, chiar și o misiune asumată.
- *Legătura cu alți ofertanți din domeniu.* Datorită măsurilor necesare a fi adoptate în vederea atingerii standardelor de calitate necesare este necesar, contrar legilor concurenței, să existe o cooperare între instituțiile implicate în procesul de formare continuă. Din categoria ofertanților se pot menționa alte instituții de învățământ publice sau private, organizațiile profesionale sau fundațiile cu preocupări în domeniu, structuri specializate din cadrul instituțiilor administrației centrale, organizații cu capital privat care nu au ca obiect de activitate formarea continuă, precum și alte organizații externe. Cea mai benefică cooperare la ora actuală este aceea cu primele două categorii și cu ultima, care are avantajul de a oferi un spor de calitate precum și recunoașterea nivelului de pregătire oferit și obținut.
- *Dezvoltările structurale și ajustările instituționale necesare.* Din acest punct de vedere, avantajate sunt instituțiile de învățământ de tradiție. Acestea, alături de alte instituții mari, și-au creat o structură specializată pentru formare continuă sub forma unui departament, direcție sau centru. Întrucât uneori sunt create

paralelisme structurale chiar și în aceeași instituție, care duc la concurență internă și dublează efortul de asigurare a resurselor, cea mai favorabilă abordare este cea a înființării unei structuri unice la nivel de organizație, care să asigure coordonarea internă, să organizeze oferte multi sau interdisciplinare și să asigure o bază materială stabilă pentru desfășurarea în condiții optime a tuturor activităților în domeniu.

- *Repartiția echilibrată în teritoriu.* La ora actuală se constată o repartitie teritorială echilibrată a centrelor universitare tradiționale. Acest fapt constituie un punct forte și de aceea se recomandă păstrarea și în continuare a noțiunii de „centru” la constituirea unor noi instituții de învățământ, astfel încât să se asigure și în continuare o echilibrare teritorială.

Dintre **obiectivele strategice** urmărite de programele de formare continuă în România se pot aminti:

- *Reactualizarea cunoștințelor și a competențelor profesionale* la provocările impuse de o economie globală și funcțională.
- *Conversia profesională.* Rolul conversiei profesionale este acela de a pregăti salariații al căror contract de muncă a fost desfăcut să obțină locuri de muncă, care de cele mai multe ori reclamă o calificare diferită. În acest caz trebuie realizată o abordare diferită a acelor meserii care reclamă studii superioare sau medii, între schimbarea calificării în cadrul aceleiași familii ocupaționale și cea care reclamă plasarea în cadrul alteia.
- *Prevenirea efectelor evoluției tehnologice.* Populația țintă a acestor stagii de pregătire este reprezentată de salariații organizațiilor care operează cu tehnologie de vârf (de exemplu cei din industria calculatoarelor), și a celor ale căror firme trec printr-un proces masiv de re tehnologizare. Pentru aceștia este necesară realizarea unor programe foarte flexibile de pregătire, care să se adapteze ritmului lor de viață și de muncă.
- *Promovarea profesională.* Acest tip de formare este destinată salariaților, dar și celor care nu sunt încadrați încă în muncă, astfel încât să le fie oferită posibilitatea obținerii unei calificări superioare care să le permită accesarea mai facilă la un loc de muncă.

## **PARTEA a II-a**

Dezvoltarea și implementarea unor strategii cuprinzătoare și coerente în domeniu necesită în mod esențial **colectarea de informații complete și efectuarea de măsurători statistice.** Domeniul statistic este parte integrantă atât a muncii celor care elaborează politici, care au nevoie de informații abstracte și succinte, cât și cercetătorilor care furnizează concepte și elaborează analize detaliate pentru uzul publicului larg și al strategilor.

Indicatorii și statistica contribuie la așa numita „metodă deschisă de coordonare”, care, în domeniul formării continue a resursei umane, ar trebui să faciliteze monitorizarea eficientă a progresului în raport cu obiectivele stabilite, comparații între diferite sisteme analoge, înțelegerea sistemului național și a celor locale precum și identificarea celor mai bune politici, a problemelor și priorităților acestora.

Indicatorii prezentați în **Partea a II-a a lucrării de cercetare** sunt destinați analizei globale, pe componente sau comparativă. Analiza comparativă se realizează după diferite criterii și anume:

- Tipul de formare: se referă la categoriile de pregătire care se pot realiza în domeniu și anume: formare vocațională, educație compensatorie, perfecționare, specializare, recalificare, formare social-civică etc.;
- Tipul furnizorului: se referă la unitățile din sistemul național de educație (școli postliceale, colegii universitare și universități), centre academice de perfecționare, centre de formare continuă subordonate unor organe ale administrației publice centrale și locale, organizații neguvernamentale pentru pregătire profesională și asociații profesionale, unități, regii autonome și societăți comerciale care furnizează servicii în domeniu, școli populare de artă, universități populare etc.;
- Criteriul domeniilor de activitate în care se realizează pregătirea: se referă la studiul limbilor, comerț și marketing, contabilitate-bănci, asigurări, management, secretariat, dezvoltarea aptitudinilor personale, îmbunătățirea activității la locul de muncă, utilizarea calculatoarelor, protecția mediului, servicii, meserii etc.;
- Sectorul de activitate: se referă la sectoarele economice dintre care se pot enumera agricultura, serviciile, transporturile, industria grea, industria ușoară, industria petrochimică, administrația publică etc.
- Activitatea didactică vizată: se referă la modul de îmbinare al teoriei cu practica în domeniul de pregătire. Astfel analiza se poate efectua pentru stagii exclusiv teoretice, exclusiv practice sau care îmbină teoria cu practica;
- Sursele de finanțare a taxelor de studiu: bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat (componenta destinată asigurărilor de șomaj), organizațiile în care sunt încadrați în muncă beneficiarii, sponsorii, beneficiarii înșiși, etc.
- Criteriul de sex: se referă la participanți femei sau bărbați;
- Situația încadrării în muncă: se referă la categoria șomerilor și respectiv a celor angajați;
- În cadrul criteriului grupelor de vârstă se realizează divizarea vârstei medii active în intervale. De exemplu se pot considera trei grupe de vârstă, în conformitate cu fazele evoluției în carieră și anume intervalul 15-24 ani

– corespunzător fazei de creștere, intervalul 25-54 ani – corespunzător fazei de maturitate și intervalul 55-64 ani – corespunzător fazei de declin.

O parte a indicatorilor pot fi considerați general-valabili și altor domenii ale educației, fiind însă adaptați specificului formării continue. Prezentarea indicatorilor specifici este inspirată de lucrările Comisiei Europene, care a propus, fără a detalia, un cadru general pentru formarea continuă, creionând domeniul în concordanță cu elemente importante legate de tineret, șomaj, incluziune socială și politici de cercetare.

Printre **indicatorii noi propuși** se numără: cei referitori la analiza eficienței din perspectiva organizațiilor care realizează planificarea carierei prin formare continuă, cei care determină vârsta medie a persoanelor care urmează stagii de pregătire continuă la ora actuală și calcularea cheltuielilor medii ale gospodăriilor pentru formare și cei destinați analizei calitative a serviciilor de îndrumare și consiliere și a rezultatelor formării.

Problematica eficienței activității de formare continuă *din punctul de vedere al beneficiarilor companii și firme care își formează proprii angajați* este deosebit de complexă datorită dificultății cuantificării efectelor (eforturile fiind reprezentate de bugetele alocate). Mai exact spus, efectele înregistrate la nivelul organizației (creștere a cifrei de afaceri și a profitabilității, îmbunătățirea poziției pe piață etc.) sunt rezultatul acțiunii conjugate a mai multor elemente: evoluție generală a mediului economic, evenimente neprevăzute interne sau externe organizației, efecte ale unor decizii strategice eronate, etc. alături de nivelul de pregătire a personalului.

Deși în țările dezvoltate, firmele și companiile alocă sume foarte importante pentru pregătirea personalului și planificarea carierei, în România acest aspect nu este încă suficient de dezvoltat, excepție făcând sectorul public. Astfel, numeroși absolvenți angajați în cadrul unor firme cu potențial ridicat, optează individual pentru un curs de formare postuniversitară pe care îl plătesc din veniturile personale, iar beneficiarul formării lor este angajatorul.

În aceste condiții raportarea efectelor la eforturi pentru analiza eficienței formării continue este inutilă, deoarece acestea aparțin unor actori diferiți (angajatorul și angajatul).

Indicatorii propuși pot fi folosiți diferențiat de către firmele care apelează la cursuri de formare continuă pentru angajați, atât pentru evaluarea rezultatelor procesului de formare, cât și pentru pregătirea și planificarea acestui proces în funcție de obiectivele companiei.

**Capitolul al V-lea** cuprinde **37 indicatori cantitativi** grupați în cinci categorii, respectiv:

1. Numărul și durata stagiilor de formare continuă. La această categorie sunt propuși 6 indicatori care cuantifică, printre altele: *numărul total al stagiilor de formare continuă desfășurate în perioada analizată, distribuția numărului total de stagii de formare continuă după tipul de formare, domeniul de activitate în care se realizează pregătirea, tipul furnizorului, entitatea care achită taxele de studiu și activitatea didactică vizată (%)*; *durata totală și medie a stagiilor de formare continuă*; *distribuția duratei medii pe participant a stagiilor de formare continuă după domeniul de activitate în care se realizează pregătirea, tipul de formare, sexul participanților, situația încadrării în muncă, furnizor și respectiv entitatea care achită taxele de studiu.*
2. Numărul și rata de participare la stagii de formare continuă, prin care se măsoară: *distribuția duratei medii pe participant a stagiilor de formare continuă după domeniul de activitate în care se realizează pregătirea, tipul de formare, sexul participanților, situația încadrării în muncă, furnizor și respectiv entitatea care achită taxele de studiu*; *numărul mediu de participanți la un stagi*; *numărul participanților la cursuri de formare continuă raportat la numărul total de angajați*; *distribuția ratei de participare la procesul de formare continuă după criteriul sex, grupă de vârstă, domeniul în care se realizează pregătirea, situația încadrării în muncă, entitatea care achită taxele.*
3. Indicatori referitori la furnizorii de formare continuă, în număr de 5, printre care: *distribuția furnizorilor de formare continuă după tip și formă de proprietate*; *gradul de cooperare al furnizorilor de formare continuă cu organizațiile care funcționează în sistemul economic (contractual, de consultare, sporadic, fără cooperare)*; *numărul total de formatori care activează în sistemul formării continue*; *distribuția formatorilor din punct de vedere al externalității și al grupelor de vârstă în care se încadrează.*
4. Indicatori referitori la beneficiarii de formare continuă, care sunt grupați la rândul lor în două categorii:
  - A. Indicatori pentru analiza globală:
    - *Numărul total al organizațiilor care au oferit în perioada analizată stagii de formare continuă*;
    - *Distribuția organizațiilor care au oferit stagii de formare continuă angajaților proprii, în totalul organizațiilor care funcționează în sistemul economic național după clasa lor de mărime, forma de proprietate și externalitatea stagiilor*;
    - *Proporția organizațiilor care oferă stagii de formare continuă în numărul total al organizațiilor din aceeași clasă de mărime sau cu aceeași formă de proprietate*;
    - *Distribuția numărului de participanți ale căror stagii de pregătire le sunt oferite de organizațiile în care activează după clasa acestora de mărime și forma de proprietate.*
  - B. Indicatori pentru analiza la nivel de organizație ce apelează la formare continuă:

- *Cifra de afaceri pe participant la stagii de formare continuă*
  - *Elasticitatea cifrei de afaceri*
  - *Costul formării continue pe angajat*
  - *Valoarea adăugată*
  - *Raportul dintre durata cursului și durata de „funcționare a investițiilor” (de obținere a efectelor)*
5. Indicators financiari, în număr de 11 care măsoară: *valoarea finanțării sistemului de formare continuă în perioada analizată; structura finanțării veniturilor sistemului formării continue după sursa de finanțare, tipul furnizorului, domeniul de pregătire, sectorul de activitate; procentul alocațiilor bugetare destinate finanțării activităților sistemului formării continue în produsul intern brut al României în perioada analizată; costul unui stagiu de formare continuă; distribuția costului total al stagiilor de formare continuă după tipul furnizorului, domeniul de pregătire, sectorul de activitate, situația încadrării în muncă a participanților și sex; rata venit-cheltuieli, etc.*

**Capitolul al VI-lea** cuprinde **33 indicatori ce evaluează latura calitativă**, grupați în 6 categorii:

1. Evaluarea calității stagiilor de formare continuă, prin 6 indicatori, printre care amintim: *rata cursurilor modulare și respectiv compacte în totalul celor desfășurate în domeniul formării continue; raportul mediu dintre teorie și practică în cadrul unui stagiu; gradul de adaptabilitate al stagiilor; distribuția procentului de utilizare a sistemelor de calitate utilizate de furnizorul de formare continuă după tipul acestuia și tipul de formare*
2. Indicators pentru evaluarea calității pregătirii participanților la stagii de formare continuă, în număr de 5, printre care: *rata de absolvire a stagiilor de formare continuă, variația venitului mediu net al absolventului stagiilor de formare continuă, etc.*
3. Indicators referitori la analiza gradului de asigurare a resurselor materiale și umane, în număr de 6 din care se enumeră: *numărul total al calculatoarelor utilizate de instituțiile furnizoare în procesul de formare continuă; numărul mediu al materialelor educaționale utilizate în cadrul unui stagiu de formare continuă; distribuția materialelor educaționale după tipul lor (scrise, video, audio, multimedia), după furnizorul de formare continuă și după domeniul în care se realizează pregătirea.*
4. Indicators de evaluare a certificării stagiilor de formare continuă, respectiv: *distribuția numărului de certificări după tip și recunoaștere; raportul dintre certificările obținute prin metoda formală și cele obținute prin metoda informală de educație.*
5. Indicators de evaluare a rezultatelor formării continue: *variația productivității participantului la stagii de formare continuă; variația profiturilor unităților în care sunt angajați absolvenții ai stagiilor de formare continuă; variația ratei absenteismului; îmbunătățirea abilităților manageriale, creșterea abilităților specifice locului de muncă, creșterea abilităților sociale, etc.*
6. Indicators pentru evaluarea activității de îndrumare și consiliere, printre care: *numărul de vizite pe portaluri referitoare la formare. Distribuția numărului de vizite pe portaluri referitoare la formare, după domeniul de pregătire și tipuri de formare oferite. Distribuția numărului de vizite pe portaluri referitoare la formare, după domeniul de pregătire și tipuri de formare oferite.*

Pentru fiecare indicator se precizează formula de calcul, precum și limitele și avantajele utilizării în evaluarea eficienței formării continue.

Alături de indicatorii menționați, fiecare organizație poate folosi indicatori specifici domeniului de activitate pentru a evalua eficiența și calitatea procesului de formare continuă, adaptați domeniului de activitate și specifici domeniului în care se realizează formarea.

Pentru aceasta, fiecare organizație, în funcție de obiectivele urmărite în procesul de formare continuă, este necesar să își definească, alături de indicatori și criterii generale de analiză, o serie de indicatori specifici care să fie calculați și înregistrați periodic de departamentele de resurse umane (sau cele care se ocupă de planificarea carierei) pentru a permite comparația în timp a rezultatelor.

În încheiere, este necesar să menționăm că utilizarea rezultatelor evaluărilor este un proces social complex care implică mai multe categorii de activități: planificare, management, consultare, analiza și prezentarea datelor, proiectarea și pregătirea materialelor. Pentru practicienii din domeniul formării continue utilizarea rezultatelor trebuie să fie primul motiv pentru care decid să realizeze o evaluare și de aceea este necesar ca ei să aloce suficient timp și resurse materiale etapei de analiză și aplicare a rezultatelor și să ia în considerare factorii care influențează eficiența cu care evaluarea se poate aplica în practică.

Rezultatele evaluării prin indicatorii de eficiență vor reprezenta date de intrare într-un sistem suport de decizie reprezentat de modele multicriteriale ce va avea drept scop realizarea unui program eficient de formare continuă a angajaților adaptat atât necesităților acestora, cât și a organizației din care provin. Acest sistem suport va constitui obiectul cercetării în cel de al –doilea an de derulare a grantului.

## BIBLIOGRAFIA LUCRĂRII:

- Achimaș-Cădariu A., *Ghid practic pentru educație la distanță*, Editura Alternative, 1998, pag. 4-28, 60-67
- Anghel F., Popescu A., Gruntvig, *Educația adulților-manual privind managementul proiectelor*, Comisia Europeană, pag. 3-6, 25-33
- Bădulescu S.M., *Formarea formatorilor ca educatori ai creativității*, Editura Didactică și Pedagogică RA, București, 1998, pag. 17-25
- Barr N., *Funding option for higher education*, [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)
- Bârzea C., Bocșan N., Dima G., Bumbu R. I., Jigău M., Mihăilescu I., Petrescu I., Potolea D., Profirescu M., Temple P., David N., Cook K., *Dezvoltarea educației permanente în România*, Ministerul Educației Naționale, Consiliul Național de Finanțare a Învățământului Superior, Editura Alternative, București, 1998
- Becker G. S., *Capitalul uman. o analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*. Editura ALL, București, 1997
- Becker G.S., *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York, 1964
- Bélanger P., *Lifelong Learning: the Dialectics of Lifelong Educations*, International Review of Education, 1994, vol. 40, nr.3-5, pag. 355
- Byars L., Rue L. W., *Human Resource Management*, Second Edition, Editura Irwin, 1987, pag. 198
- Chivu I., *Dimensiunea europeană a managementului resurselor umane*. Editura Luceafărul, București 2003
- Chivu I., Garcia Sanchez A., Lefter V., Popescu D., Ramos M. C. P., *Managementul resurselor umane în întreprinderile mici și mijlocii. tendințe contemporane*. Editura Economică, 2001
- Ciobanu A., Parciog S., *Background Study on Employment and Labour Market in Romania*, București, 1999, pag. 44-48
- Curtoys J., *Efficiency or Effectiveness: a Challenge to Colleges in Texas*, [www.tact.org](http://www.tact.org)
- Dobrotă N., *Economie politică*, Editura Economică, București, 1997, pag. 285, 286
- Dohmen G., *Lifelong Learning. Guidelines for a Modern Education Policy*, Federal Ministry of Education, Science, Research and Technology, Bonn, 1996
- Dollé M. P., *De l'éducation permanente à la formation continue*, volumul Impactul programului Tempus asupra dezvoltării educației continue și învățământului la distanță în universitățile din România, pag.24-30, Editura ARS DOCENDI, București, 2001
- Elton L., *Goodhart's Law and Performance Indicators in Higher Education*, [www.ied.edu.hk](http://www.ied.edu.hk)
- Frade C., *Looking at Innovations in Education and Training*, [www.pjb.co.uk](http://www.pjb.co.uk)
- Gates S, Stone A., *Understanding Productivity in Higher Education*, [www.ucop.edu](http://www.ucop.edu)
- Ghivănanu C. (coordonator), Voicu L., Plugărescu N., Gagea C., Popa M., Matesutovici C., Cișmigiu M., Militaru E., Burmester J., Maftei G., *Formarea profesională a adulților în România-studiu explorativ*, Editura CNFPA-GOPA RAG, București, 2001
- Jinga I., Darie A., *Educația permanentă. probleme prioritare și moduri de acțiune*, Revista de pedagogie nr.3, martie 1993
- Le Grand J. și Robinson R., *The Economics of Social Problems*, London, Macmillan, 1979
- Modrescu A. (coordonator), Costin A. E., C. Gagea, M. Popa, N. Plugărescu, W. Ringelsiep, S. Velea, L. Voicu, M. Winnefeld, *Asigurarea calității formării profesionale din România*, Consiliul Național pentru Formare Profesională a Adulților, București, 2002, pag. 18,19
- Peț S., *Ocuparea forței de muncă din perspectiva racordării la coordonatele strategiei europene pentru ocupare (SEO) - o abordare globală*, Academia Română, Institutul Național de Cercetări Economice, Centrul de informare și documentare economică, Colecția Biblioteca Economică, vol. 7-9, București, 2002, pag. 23, 81-85
- Salerno C., *What We Know About the Efficiency of Higher Education Institutions: the Best Evidence*, [www.minocw.nl](http://www.minocw.nl)
- Scheerens J., *Perspective on Education Quality, Education Indicators and Benchmarking*, [www.triangle.co.uk](http://www.triangle.co.uk)
- Schultz T.W., *Investment in Human Capital*, Am. Econ., Rev. 51, 1961
- Shale D., Gomes J., *Performance Indicators and University Distance Education Providers*, [www.apastyle.org](http://www.apastyle.org)

- Vasiu R., Andone D., *Învățământul la distanță on-line: tehnologie, metodologie, avantaje*, COSNTRÂNGERI, volumul Impactul programului Tempus asupra dezvoltării educației continue și învățământului la distanță în Universitățile din România, Editura ARS DOCENDI, București, 2001, pag.108-115
- Vințanu N., Bunescu G., *Educația permanentă. educația adulților*, Revista de pedagogie NR. 3, martie 1993
- Watkins K. E., Marsick V. J., *Informal and incidental learning in the organizations*, International Journal of Lifelong Learning, 1992, vol. 11, nr. 4, pag. 287
- \*\*\* *Buletin informativ nr.1/2003*, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, București, 2003
- \*\*\* *Caracteristicile formării profesionale continue în românia*, Institutul Național de Statistică, Fonduri PHARE, București, 2001
- \*\*\* *Colecția „Monitorul Oficial”*, 1991-2003
- \*\*\* *Dicționarul explicativ al limbii române*, Ediția a II-a, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998
- \*\*\* *Le Petit Larousse, dictionnaire encyclopédique en couleurs*, Editura Larousse, 1993
- \*\*\* *Lifelong Learning Practice and Indicators*, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Directorate-General for Employment and Social Affairs – Commission Staff Working Document. , Brussels, noiembrie 2001
- \*\*\* *Making a European area of Lifelong Learning a Reality*, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels, noiembrie 2001
- \*\*\* *Memorandum asupra învățării permanente*, Comisia Comunităților Europene, Brussels, 2000
- \*\*\* *Performance Indicators in Higher Education*, Higher Education Funding Council for England, , [www.hefce.ac.uk](http://www.hefce.ac.uk)
- \*\*\* *Promoting Continuous Learning*, [www.learning.gov.ab.ca](http://www.learning.gov.ab.ca)
- \*\*\* *15 Quality Indicators of Lifelong Learning Performance in Europe*, Brussels, 2 iulie 2002
- \*\*\* *Raport de activitate al agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă pe anul 2002 - sinteză*
- \*\*\* *Sector and Project Monitoring Indicators. Preliminary Report 2*, mai 2002, National Council for Higher Education Funding (CNFIS), National University Research Council (CNCU), Executive Agency for Higher Education and Research Funding
- \*\*\* *Standards and Indicators for School Improvement*, [www.education.ky.gov](http://www.education.ky.gov)
- \*\*\* *2004 Strategic Master Plan for Higher Education*, [www.hecb.wa.gov](http://www.hecb.wa.gov)
- \*\*\* *Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language*, Random House Value Publishing Inc., Gramercy Books, 1996

[www.dfec.gov.uk](http://www.dfec.gov.uk)

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)