

# **Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2014-2020**

## **CUPRINS**

- I. CONTEXTUL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL**
- II. CADRUL ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESIONALE**
- III. ANALIZA SWOT**
- IV. VIZIUNE**
- V. OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ 2014 - 2020**
- VI. PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FORMARE PROFESIONALĂ**
- VII. LISTA ACRONIME**

## I. CONTEXTUL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL

Documente strategice care definesc cadrul planificării strategice pentru VET și LLL (învățarea pe tot parcursul vieții):

- Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020)  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/02/Concluziile-Consiliului-din-12-mai-2009-privind-un-cadru-strategic-pentru-cooperarea-european%C4%83-%C3%AEn-domeniul-educa%C8%9Biei-%C8%99i-form%C4%83rii-profesionale-ET-2020.pdf>
- Concluziile Consiliului din 11 mai 2012 privind capacitatea de inserție profesională a absolvenților educației și formării profesionale (2012/C 169/04)  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:169:FULL&from=RO>
- Recomandarea Consiliului din 28 iunie 2011 „Tineretul în Mișcare – promovarea mobilității tinerilor în scop educațional” (2011/C 199/01)  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707\(01\)&from=RO](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707(01)&from=RO)
- Concluziile Consiliului privind un criteriu de referință pentru mobilitatea în scop educațional (2011/C 372/08)  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG1220\(06\)&from=RO](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG1220(06)&from=RO)
- Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/02/Comunicatul-de-la-Bruges-privind-intensificarea-cooper%C4%83rii-europene-%C3%AEn-domeniul-educa%C8%9Biei-%C8%99i-form%C4%83rii-profesionale-pe-perioada-2011-2020.pdf>
- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor „Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reg%C3%A2ndirea-educa%C8%9Biei-investi%C8%9Bii-%C3%AEn-competen%C8%9Be-pentru-rezultate-socio-economice-mai-bune.pdf>
- Concluziile Consiliului din 26 noiembrie 2012 privind educația și formarea profesională în Europa 2020 – contribuția educației și formării profesionale la redresare, la creșterea economică și la crearea de locuri de muncă 2012/C 393/02  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG1219\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG1219(02)&from=EN)
- Recomandarea Consiliului din 8 iulie 2014 privind Programul național de reformă al României pentru 2014 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2014  
[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014\\_council\\_romania\\_ro.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_council_romania_ro.pdf)
- Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților (2011/C 372/01)

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220\(01\)&from=RO](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220(01)&from=RO)

- Education and Training Monitor 2014  
[http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_en.htm)
- Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030  
<http://www.mmediu.ro/beta/domenii/dezvoltare-durabila/strategia-nationala-a-romaniei-2013-2020-2030>
- Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020  
<http://www.research.ro/ro/articol/3343/strategia-nationala-de-cercetare-si-inovare-2014-2020>
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020  
[http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31\\_Anexa1\\_Strategia\\_de\\_Ocupare.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf)
- Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020  
[http://www.minind.ro/%5C/strategie\\_competitivitate/Strategia\\_Nationala\\_de\\_Competitivitate\\_iunie\\_2014.pdf](http://www.minind.ro/%5C/strategie_competitivitate/Strategia_Nationala_de_Competitivitate_iunie_2014.pdf)
- Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții 2009-2020  
[http://www.fonduri-structurale.ro/Document\\_Files/Stiri/00004296/p0yhg\\_sidru.pdf](http://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00004296/p0yhg_sidru.pdf)  
[http://www.fonduri-ue.ro/posdru/images/downdocs/proiect\\_sidru\\_final\\_ro.pdf](http://www.fonduri-ue.ro/posdru/images/downdocs/proiect_sidru_final_ro.pdf)

**Strategia educației și formării profesionale în Romania este armonizată cu Strategia Europa 2020** (aprobată în 2011), promovează creșterea inteligentă, realizabilă prin investiții majore în educație, cercetare și inovare sustenabilă, creșterea incluzivă, cu accent pe crearea de locuri de muncă și reducerea sărăciei (Comisia Europeană). Cele șapte inițiative emblematice definite prin strategie au o puternică conexiune – directă sau indirectă - cu formarea profesională prin:

- creștere inteligentă
  1. agenda digitală pentru Europa;
  2. uniunea de inovare;
  3. tineretul în mișcare;
- creștere sustenabilă
  4. resurse eficiente pentru Europa;
  5. politici industriale pentru era globalizării;
- creștere incluzivă
  6. agenda pentru noi deprinderi și ocupații;
  7. Platforma Europeană împotriva sărăciei.

Strategia educației și formării profesionale în România respectă **principiile și instrumentele europene pentru cooperare în VET**, după cum urmează:

- EQF - European Qualifications Framework/ Cadrul European al Calificărilor  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506%2801%29&from=RO>
- ECVET- European credit transfer system for VET / Sistemul European de Credite Transferabile pentru VET

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708%2802%29&from=RO>

- EQAVET - European Quality Assurance Reference Framework for VET / Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității în VET  
[http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/egavet\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/egavet_ro.htm)
- ESCO – Sistemul european de clasificare a aptitudinilor/ competențelor, calificărilor și profesiilor <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>

**Strategia ET 2020**, care conturează cadrul pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale, stabilește obiective strategice pentru deceniul 2010-2020, incluzând formarea profesională inițială (IVET) și formarea profesională continuă (CVET), pentru ca sistemele de formare profesională să devină mai atractive, relevante, orientate către carieră, inovative, accesibile și flexibile, adaptate necesităților pieței forței de muncă, în raport cu situația din 2010.

**Țintele strategice (benchmarks) pentru anul 2020**, adoptate în cadrul ET 2020 sunt următoarele:

- 1) Până în 2020, în medie, cel puțin 15 % dintre adulți ar trebui să participe la programele de învățare de-a lungul vieții<sup>1</sup>.
- 2) Până în 2020, procentul persoanelor cu vârsta de 15 ani, cu competențe scăzute de citire, matematică și științe exacte<sup>2</sup>, ar trebui să fie mai mic de 15 %.
- 3) Până în anul 2020, proporția persoanelor de 30-34 de ani, care au absolvit învățământul terțiar<sup>3</sup>, ar trebui să fie de cel puțin 40 %.
- 4) Până în 2020, proporția abandonului școlar timpuriu<sup>4</sup> din sistemele de educație și formare, ar trebui să fie sub 10 %.
- 5) Până în 2020, cel puțin 95 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 4 ani și vârsta pentru înscrierea obligatorie la școala primară, ar trebui să beneficieze de educație preșcolară.
- 6) Până în 2020, proporția de absolvenți angajați<sup>5</sup> (cu vârste cuprinse în 20 și 34 de ani), care au părăsit sistemul de educație și de formare profesională cu cel mult trei ani înaintea anului de referință, ar trebui să fie de cel puțin 82 % (comparativ cu 76,5 % în 2010)<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Adică procentul din populația cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani care a participat la programe de educație și formare în cele patru săptămâni care au precedat ancheta (Eurostat, Studiul privind forța de muncă).

<sup>2</sup> Sursă: OCDE/PISA

<sup>3</sup> Nivelurile ISCED 5 și 6 (EUROSTAT, UOE).

<sup>4</sup> Adică procentul din populația cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care au absolvit doar învățământul secundar inferior sau mai puțin și care nu mai sunt înscriși într-o instituție de învățământ sau de formare. (Eurostat, Studiul privind forța de muncă).

<sup>5</sup> Se referă la absolvenții învățământului secundar superior (ISCED 3), postsecundar, neterțiar (ISCED 4) și absolvenții învățământului terțiar (ISCED 5-6).

<sup>6</sup> Măsurată ca proporția populației angajată cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani, care a absolvit în urmă cu 1, 2 și 3 ani și care nu este înscrisă în prezent în nicio altă activitate de educație și formare profesională.

**Strategia Europa 2020** se axează pe **trei priorități** care vizează o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii:

- **creștere inteligentă:** dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- **creștere durabilă:** promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- **creștere favorabilă incluziunii:** promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

Pe baza acestor priorități, strategia UE 2020 definește următoarele obiective principale pentru deceniul 2010-2020:

- **Rata de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să ajungă la cel puțin 75%**<sup>7</sup>
- **Alocarea a 3% din PIB pentru cercetare-dezvoltare**
- **Obiectivul “20/20/20”:** reducerea cu 20% a emisiilor de gaze cu efect de seră sau cu 30%, dacă există condiții favorabile în acest sens, creșterea cu 20% a ponderii energiei regenerabile în consumul final de energie, creșterea cu 20% a eficienței energetice, comparativ cu 1990
- **Reducerea ratei abandonului școlar timpuriu**<sup>8</sup> la maximum 10%<sup>9</sup> și **creșterea procentajului persoanelor cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii superioare** la cel puțin 40%<sup>10</sup> în 2020;
- **Reducerea cu 25% a populației aflate sub pragul de sărăcie**<sup>11</sup>

Pentru obiectivele strategice care vizează educația și formarea profesională, derivate din strategia ET 2020 și strategia Europa 2020, este de interes evoluția următorilor indicatori:

Indicatori	Unitate	România						Media EU-28	Ținta RO	Ținta EU
		Perioada de referință								
		2005	2009	2010	2011	2012	2013	2013	2020	2020
Rata de părăsire timpurie a școlii <sup>12</sup>	% (18-24ani)	19,6	16,6	18,4	17,5	17,4	17,3	12,0	11,3	10

<sup>7</sup> Față de nivelul de referință de 69% la momentul adoptării Strategiei

<sup>8</sup> Prin definiția acceptată de UE încă din 2003 (Reuniunea miniștrilor educației în cadrul Consiliului UE din mai 2003), abandonul școlar timpuriu se referă la persoanele cu vârstă cuprinsă între 18 și 24 de ani care au absolvit cel mult învățământul secundar inferior și care nu-și continuă educația sau formarea profesională

<sup>9</sup> Față de nivelul de referință de 15% la momentul adoptării Strategiei

<sup>10</sup> de nivelul de referință de 31% la momentul adoptării Strategiei

<sup>11</sup> La nivelul UE, însemna scoaterea a peste 20 de milioane de persoane din sărăcie. Pragul național de sărăcie este stabilit la 60% din venitul mediu disponibil în fiecare stat membru

<sup>12</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_40)

Ponderea absolvenților de învățământ terțiar <sup>13</sup>	% (30-34 ani)		11,4	16,8	18,1	20,4	21,8	22,8	<b>36,9</b>	<b>26,7</b>	<b>40</b>
Procentul persoanelor cu vârsta de 15 ani cu competențe scăzute de citire, matematică și științe exacte <sup>14</sup>	% (15 ani)	Citire		40,4			37,3		17,8		15,0
		Matematică		47,0			40,8		22,1		15,0
		Științe		41,4			37,3		16,6		15,0
Participarea adulților în LLL <sup>15</sup>	% (25-64 ani)		1,6	1,5	1,3	1,6	1,4	2,0	10,5	12	15
Rata de ocupare a absolvenților (ISCED 3-6) <sup>16</sup>	% (20-34 ani)	ISCED 3-6	72,1	77,6	71,2	70,4	69,4	66,8	75,5		82
		ISCED 3-4	62,7	69,1	61,3	58,8	59,3	55,5	69,5		
		ISCED 5-6	84,7	85,7	81,9	80,7	77,7	76,2	80,9		
Rata de ocupare <sup>17</sup>	% (20-64 ani)		63,6	63,5	63,3	62,8	63,8	63,9	<b>68,4</b>	<b>70,0</b>	<b>75</b>

Sursa: Pentru datele Eurostat, baza de date online, actualizare: 20/10/2014

Analizând evoluția indicatorilor de mai sus, comparativ cu media europeană și țintele asumate de România pentru 2020, rezultă următoarele constatări:

- Rata abandonului școlar timpuriu în România (17,3% în 2013, față de media europeană de 12,0%) este una din cele mai ridicate din Europa, cu un progres lent în direcția țintei naționale, de 11,3%, pentru anul 2020.
- Ponderea absolvenților de învățământ terțiar a înregistrat un progres bun în direcția țintei naționale, de 26,7% pentru 2020 (creștere de la 16,8% în 2009, la 22,8% în 2013), cu mențiunea că ținta pentru anul 2020 la nivel european (strategia UE 2020) este de 40%, iar media europeană, în 2013, a fost de 36,9%.

<sup>13</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_41)

<sup>14</sup> Sursa: Education and Training Monitor 2014, conform OECD (PISA 2009 și 2012),

<sup>15</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: trng\_ifs\_13)

<sup>16</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: edat\_ifse\_32)

<sup>17</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_10)

- România continuă să se situeze pe penultimul loc între țările europene participante în programul PISA<sup>18</sup>. În ciuda unui progres bun înregistrat față de testarea anterioară (PISA 2009), rezultatele tinerilor români, în vârstă de 15 ani, participanți la testele PISA din anul 2012, indică un procent foarte ridicat al celor cu competențe scăzute de citire (37,3%), matematică (40,8%) și științe exacte (37,3%), în condițiile în care media europeană, în același an, a fost de 17,8% la citire, 22,1% la matematică și 16,6% la științe, iar ținta (ET 2020) propusă la nivel european pentru anul 2020 este de 15%.
- Rata de ocupare a absolvenților cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani, la cel mult 3 ani de la absolvire, a cunoscut o evoluție descrescătoare după anul 2009. În cazul absolvenților de învățământ secundar superior (ISCED 3-4), rata de ocupare în 2013 a fost de 55,5%, comparativ cu o rată de 76,2% a ocupării absolvenților de învățământ superior (ISCED 5-6). Cu o rată a ocupării absolvenților de 66,8% în anul 2013, pe ansamblul nivelurilor de educație ISCED 3-6, România se plasează sub media europeană, de 75,5%, departe de ținta de 82%, propusă la nivel european pentru anul 2020.
- Pe ansamblul populației active, cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, rata de ocupare în România a fost, în 2013, de 63,9% (față de media europeană de 68,4%), practic fără niciun progres notabil în perioada analizată, în raport cu ținta de 70%, propusă la nivel național pentru anul 2020.
- Rata de participare a adulților în programe de formare pe parcursul întregii vieți (LLL) a fost, în 2013, de 2,0%, mult sub valoarea europeană de 10,5% și ținta de 12% propusă de România pentru 2020.

Datele furnizate de studiul *"CEDEFOP: On the way to 2020: data for vocational education and training policies Country statistical overview update 2013"*<sup>19</sup> demonstrează că șansele de angajare sunt mai bune pentru absolvenții învățământului profesional și tehnic (ISCED 3-4), pentru care rata de angajare este mai mare decât în cazul absolvenților de învățământ teoretic cu același nivel de pregătire (cu 4,1 puncte procentuale în România și cu 5,6% în UE, în anul 2010). Această constatare evidențiază importanța formării profesionale inițiale (IVET), România având o pondere relativ bună a tinerilor înscriși în învățământul profesional și tehnic din totalul elevilor înscriși în învățământul secundar superior (ISCED 3): 61,9% în România, față de media UE - 28 de 50,4% (date pentru anul 2012)<sup>20</sup>.

Datele pentru anul 2010, prezentate în studiul CEDEFOP mai sus citat, evidențiază ponderea mică a investițiilor pentru formarea profesională continuă a întreprinderilor din România din totalul costurilor cu forța de muncă (labour cost) - la jumătate din media la nivel european (0,4% față de 0,8%) și un procent mic al angajatorilor din România care oferă programe de formare profesională continuă (FPC) pentru salariații proprii (24% față de 66% nivel european). În aceste condiții, conform datelor pentru anul 2010, în România, rata de participare a

<sup>18</sup> (OECD) Programme for International Student Assessment

<sup>19</sup> Cedefop Reference series; 97. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014

<sup>20</sup> Date actualizate pentru anul 2012, conf. Eurostat (date online, code: *educ\_ipart\_s*)



angajaților la programe de formare profesională continuă se situează la mai puțin de jumătate din media europeană (18% față de 38%), asemenea ratei de participare a angajaților în formarea la locul de muncă (on-the-job training), care este 18% în România, față de 38%, media la nivel european.

## II. CADRUL ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESIONALE

Învățarea pe tot parcursul vieții se centrează atât pe formarea și dezvoltarea competențelor-cheie, cât și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări. Învățarea pe tot parcursul vieții se realizează atât în contexte de învățare formale, cât și nonformale și informale.

În România, formarea profesională în contexte de învățare formale este asigurată prin două sisteme complementare: sistemul de formare profesională inițială și sistemul de formare profesională continuă. Prin formarea profesională inițială, resursele umane dobândesc o calificare care permite obținerea unui loc de muncă și apoi, prin formarea profesională continuă, dezvoltarea carierei profesionale pe parcursul vieții, în concordanță cu cerințele pieței muncii, în continuă dezvoltare, și cu aspirațiile personale.

Educația și formarea profesională a copiilor, tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/ abilități și aptitudini, necesare pentru:

- a) împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- b) integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- c) ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- d) formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- e) educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- f) cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

**Formarea profesională inițială** furnizată prin învățământul profesional și tehnic (ÎPT) este reglementată prin Legea educației naționale nr. 1/2011 și regulamentele aferente.

În conformitate cu HG nr. 855 din 26 noiembrie 1998, actualizată, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic are drept scop continuarea reformei învățământului profesional și tehnic, începută cu sprijinul Uniunii Europene prin Programul PHARE VET RO 9405.

### ART. 3

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic are următoarele atribuții principale:

- a) asigură coordonarea științifică și dezvoltă metodologiile de proiectare, dezvoltare, implementare și revizuire a curriculumului pentru învățământul profesional și tehnic;

- b) asigură coordonarea științifică și dezvoltă metodologia de proiectare a sistemului de evaluare și de certificare a formării profesionale specifice învățământului profesional și tehnic;
- c) asigură coordonarea științifică și elaborează propuneri privind pregătirea personalului didactic din învățământul profesional și tehnic;
- d) asigură coordonarea profesională și consultanță științifică corpului de autori și formatori naționali, regionali și locali din rețeaua învățământului profesional și tehnic;
- e) asigură corelarea la nivel de principii și de metodologii a formării inițiale și continue a personalului didactic din învățământul profesional și tehnic;
- f) colaborează cu instituții, programe și proiecte de profil, în scopul corelării proiectării și elaborării standardelor de pregătire profesională, a curriculumului și al evaluării, precum și al planificării resurselor pentru învățământul profesional și tehnic;
- g) elaborează principiile politicii educaționale și propune strategiile de dezvoltare a formării profesionale inițiale prin rețeaua de unități școlare a învățământului profesional și tehnic, precum și principiile de corelare a pregătirii preuniversitare și universitare din învățământul profesional și tehnic;
- h) asigură coordonarea științifică a proiectelor de inovare și de dezvoltare a învățământului profesional și tehnic;
- i) proiectează și elaborează standardele privind dotarea cu echipamente și resurse materiale pentru învățământul profesional și tehnic;
- j) asigură dezvoltarea și funcționarea parteneriatului social în învățământul profesional și tehnic la nivel național, regional și local;
- k) asigură pregătirea și participarea unităților școlare la programele și proiectele de dezvoltare socioeconomică la nivel național, regional și local;
- l) asigură, la cererea Ministerului Educației Naționale, pregătirea și participarea unităților și instituțiilor subordonate acestuia la programele comunitare ce vizează fondurile europene structurale;
- m) asigură consultanță și coordonare științifică în probleme de planificare a structurilor și a resurselor pentru învățământul profesional și tehnic;
- n) gestionează resursele financiare de la bugetul de stat sau extrabugetare, atrase prin programe de profil naționale și internaționale;
- o) asigură îndeplinirea funcției de organism intermediar pentru Programul operațional sectorial - dezvoltarea resurselor umane, axa prioritară 2, domeniile majore de intervenție 2.1 (tranziția de la școală la viața activă) și 2.3 (accesul și participarea la formarea profesională continuă).

#### ART. 4

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic colaborează în domeniul cercetării cu Institutul de Științe ale Educației și cu alte instituții specializate din țară sau din străinătate.

În urma unor programe comprehensive de reformă, care au vizat întregul sistem, dar și componentele specifice, ÎPT a înregistrat o serie de progrese, care constituie repere pentru dezvoltarea viitoarei strategii. În acest sens, Raportul național asupra implementării Cadrului strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale ET 2020, elaborat de către Institutul de Științe ale Educației (București, iunie 2014), menționează următoarele:

- **Înființarea învățământului profesional, o rută de formare profesională inițială, în care alocarea cifrei de școlarizare se realizează pe baza cererii angajatorilor.** Existența

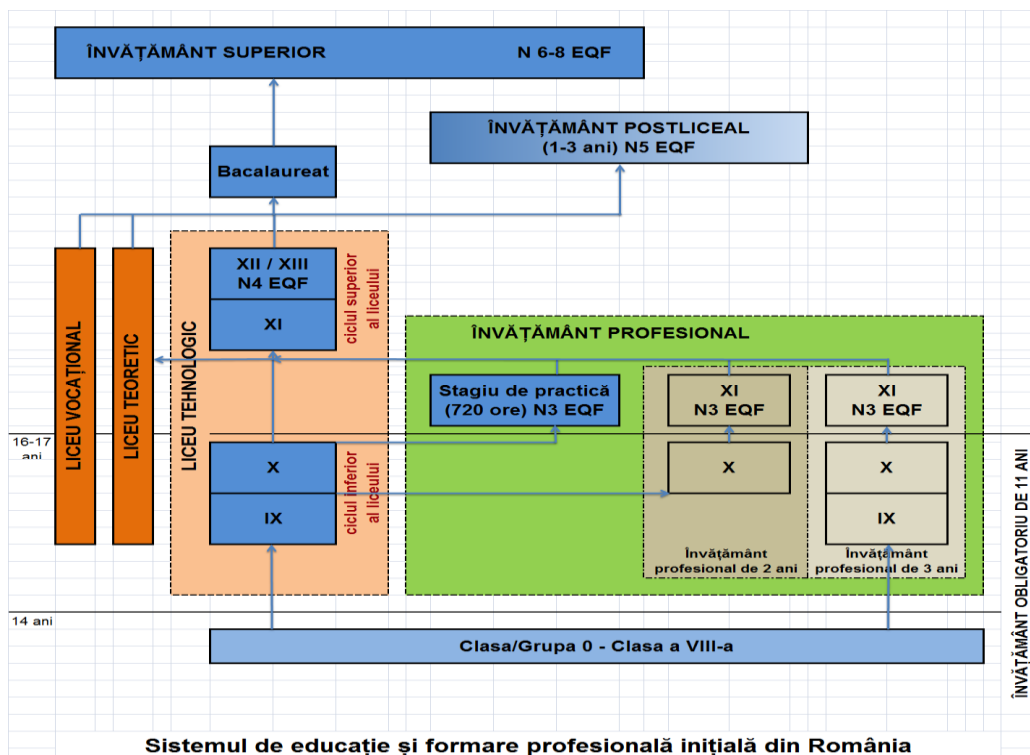
contractului de pregătire practică pentru fiecare elev este o condiție prealabilă pentru aprobarea ofertei școlare. Această rută de formare profesională include:

- **Începând cu anul școlar 2012 – 2013: învățământul profesional cu durata de 2 ani**, organizat după finalizarea clasei a IX-a de liceu, reglementat prin Ordinul Ministrului Educației Naționale 3168/2012; **acesta include o componentă semnificativă de pregătire practică, realizată în atelierele școlii și la agentul economic** (în primul an, această componentă reprezintă 60% din timpul total alocat programului, iar în al doilea an 75% din timpul total alocat programului; pe parcursul celor doi ani sunt organizate stagii comasate de practică, cu o durată totală de 11 săptămâni - 6 săptămâni în primul an și 5 săptămâni în cel de-al doilea an);
  - **Începând cu anul școlar 2014- 2015: învățământul profesional cu durata de 3 ani**, după finalizarea clasei a 8-a, reglementat prin Ordinul Ministrului Educației Naționale 3136/2013; **acesta include o componentă semnificativă de pregătire practică, realizată în atelierele școlii și la agentul economic** (în primul an, această componentă reprezintă aproximativ 20% din timpul total alocat programului, în al doilea an aproximativ 60% din timp este alocat pregătirii practice, iar în anul al treilea, aproximativ 72% din timp este alocat pregătirii practice; pe parcursul celor trei ani sunt organizate stagii comasate de practică cu o durată totală de 24 săptămâni - 5 săptămâni în primul an, 9 săptămâni în anul al doilea și 10 săptămâni în cel de-al treilea an).
- **Oferta de calificări profesionale ce pot fi dobândite prin învățământul profesional și tehnic este stabilită anual pe baza unui model de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin IPT**, în scopul asigurării relevanței ofertei în raport cu nevoile previzionate ale pieței muncii; modelul a fost proiectat de CNDIPT, cu sprijinul mai multor instituții și experți cu atribuții în dezvoltarea resurselor umane și implementat începând din anul 2004. **În perioada 2004 – 2013 au fost realizate actualizări ale instrumentelor utilizate pentru implementarea acestui model.** Modelul se bazează pe descentralizarea deciziei și distribuirea acesteia pe mai multe niveluri decizionale, respectiv național, regional, județean și local. De asemenea, planificarea strategică este un exercițiu participativ bazat pe acțiunea colectivă a partenerilor economici și sociali multipli, care reprezintă interesele angajatorilor, asociațiilor profesionale, angajaților/ sindicatelor, administrației publice, ale organizațiilor guvernamentale relevante, precum și ale altor organizații ale societății civile. **În acest fel este urmărită asumarea deciziilor și respectarea interesului comun al tuturor celor implicați.** Modelul combină fluxul decizional de sus în jos cu cel de jos în sus. Decizia de planificare aparține nivelului județean, care se informează din rezultatele documentării și monitorizării și este fundamentată, atât pe baza specificității pieței forței de muncă locale, cât și pe capacitatea de răspuns instituțional a unității de învățământ. Monitorizarea este realizată de nivelurile imediat superioare. *Documentele de planificare strategică* sunt:
- **Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI)** – realizat la nivel regional de către Consorțiile regionale;
  - **Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI)** – realizat la nivel județean de către Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social;
  - **Planul de Acțiune al Școlii (PAS)** – realizat de unitatea de învățământ la nivelul comunității.
- **Elaborarea periodică de studii de piață a muncii** – ultimul studiu previzional a fost realizat în anul 2011, în cadrul proiectului cofinanțat din FSE prin POSDRU „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”. **În acest**

studiu se estimează, la orizontul anului 2013 și în perspectiva anului 2020, evoluția cererii de forță de muncă la nivel național și la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare. Pentru completarea informațiilor, precum și pentru validarea tendințelor din studiile previzionale, în anul 2011 a fost realizată în firme **ancheta privind cererea de forță de muncă pe termen scurt (6-12 luni)**. Datele au fost colectate de la un eșantion reprezentativ la nivel național, care cuprinde 3836 de companii.

- **Îmbunătățirea calității educației și formării profesionale inițiale prin crearea de rețele parteneriale între școli**, constituite pe domenii specifice de formare profesională (Agricultură, Chimie industrială, Protecția mediului, Comerț, Economic, Construcții, instalații și lucrări publice, Electric, Electromecanic, Electronică automatizări, Industrie alimentară, Industrie textilă și pielărie, Mecanică, Turism și alimentație, Silvicultură și Fabricarea produselor din lemn); **rețelele parteneriale interșcolare au fost create cu scopul de a promova cooperarea și schimbul de bune practici în interiorul rețelei și între școlile din rețea și reprezentanții mediului de afaceri**. Un ghid privind dezvoltarea de rețele parteneriale a fost elaborat în 2013 și este disponibil la adresa [http://parteneriatpentrucalitate.tvet.ro/Ghid%20de%20bune%20practici\\_A4\\_bleed%203mm\\_228%20pag.pdf](http://parteneriatpentrucalitate.tvet.ro/Ghid%20de%20bune%20practici_A4_bleed%203mm_228%20pag.pdf)
- **sprijinirea dezvoltării competențelor antreprenoriale ale elevilor din IPT**, prin formarea a **600 de cadre didactice** în vederea implementării în procesul instructiv – educativ a unor metode de predare și de formare profesională care să le dezvolte elevilor competențele antreprenoriale (de exemplu, prin instruirea elevilor să înființeze firme de exercițiu) și **prin promovarea dezvoltării, la nivel local, regional și național, de competiții Business plan**. Aceste competiții presupun elaborarea de către elevii participanți a unor planuri de afaceri și prezentarea lor în fața unui juriu, format din reprezentanți ai sistemului de educație și ai mediului de afaceri, **cu scopul de a forma, descoperi și valorifica idei de afaceri valoroase ale elevilor din IPT**.

**Schema sistemului de formare profesională inițială prin ÎPT** – parte a sistemului național de educație:



[www.tvet.ro](http://www.tvet.ro)

### Formarea profesională a adulților

În condițiile în care nivelurile aptitudinilor și competențelor adulților necesită o adaptare continuă și temeinică la necesitățile aflate în schimbare ale economiei și ale pieței muncii, în România, în contextul învățării pe tot parcursul vieții, s-a acționat pentru creșterea capacității de inserție profesională a adulților prin formare profesională de scurtă durată și ucenicie locul de muncă.

În conformitate cu Legea educației naționale numărul 1/2011:

ART. 340

(2) Autoritatea Națională pentru Calificări elaborează Cadrul național al calificărilor pe baza Cadrului european al calificărilor, gestionează Registrul național al calificărilor și Registrul național al furnizorilor de formare profesională a adulților. Autoritatea Națională pentru Calificări coordonează autorizarea furnizorilor de formare profesională continuă la nivel național, coordonează sistemul de asigurare a calității în formarea profesională continuă și activitățile comitetelor sectoriale. Autoritatea Națională pentru Calificări mai are următoarele atribuții:

- a) elaborează, implementează și actualizează Cadrul național al calificărilor, precum și Registrul național al calificărilor;
- b) asigură compatibilitatea sistemului național al calificărilor cu celelalte sisteme de calificări existente la nivel european și internațional;
- c) propune Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului elemente de politici și de strategii naționale, acte normative referitoare la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților;
- d) coordonează și controlează la nivel național elaborarea standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire profesională;
- e) coordonează asigurarea calității în formarea profesională a adulților;

- f) coordonează și controlează autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților;
- g) întocmește Registrul național al furnizorilor de formare profesională a adulților, precum și Registrul național al evaluatorilor de competențe profesionale;
- h) coordonează autorizarea centrelor de evaluare a competențelor profesionale și certificarea evaluatorilor de competențe profesionale;
- i) participă la elaborarea unor planuri sau programe de interes național în domeniul calificărilor și al formării profesionale a adulților;
- j) promovează dialogul social, sprijină și coordonează activitatea comitetelor sectoriale.

(3) Finanțarea cheltuielilor curente și de capital ale Autorității Naționale pentru Calificări se asigură din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Educației Nationale.

(4) La nivelul Autorității Naționale pentru Calificări se constituie un consiliu cu rol consultativ, format din reprezentanți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar, ai studenților, ai asociațiilor profesionale, ai administrației publice centrale, ai patronatelor, ai sindicatelor și ai comitetelor sectoriale. Consiliul asistă Autoritatea Națională pentru Calificări în stabilirea strategiilor naționale și a planurilor de acțiuni pentru dezvoltarea Cadrului național al calificărilor și a formării profesionale a adulților.

(5) Autoritatea Națională pentru Calificări este coordonată de Ministerul Educației Nationale. Structura, organizarea și funcționarea acesteia se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, în termen de 3 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

#### ART. 341

(1) Cadrul național al calificărilor este un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și societatea civilă.

(2) Implementarea Cadrului național al calificărilor vizează sistemul național de calificări obținute în învățământul secundar general, în învățământul profesional și tehnic, în formarea profesională continuă, în ucenicie, în învățământul superior, atât în contexte formale, cât și în contexte informale și nonformale, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.

(3) Cadrul național al calificărilor permite recunoașterea, măsurarea și relaționarea tuturor rezultatelor învățării dobândite în contexte de învățare formale, nonformale și informale și asigură coerența calificărilor și a titlurilor certificate. Existența unui cadru național al calificărilor contribuie la evitarea duplicării și suprapunerii calificărilor, îi ajută pe cei ce învață să ia decizii în cunoștință de cauză privind planificarea carierei și facilitează evoluția profesională, în perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.

(4) Cadrul național al calificărilor contribuie la asigurarea calității sistemului de formare profesională.

#### ART. 342

(1) Autoritatea Națională pentru Calificări evaluează și certifică evaluatorii de competențe profesionale, evaluatorii de evaluatori și evaluatorii externi.

(2) Criteriile și procedurile de evaluare și certificare a evaluatorilor de competențe profesionale, a evaluatorilor de evaluatori și a evaluatorilor externi se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi, aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului.

(3) Autoritatea Națională pentru Calificări întocmește Registrul național al evaluatorilor de competențe profesionale, evaluatorilor de evaluatori și evaluatorilor externi certificați.

(4) Autoritatea Națională pentru Calificări acreditează centrele de evaluare și organismele de evaluare, pe baza rapoartelor de evaluare întocmite de evaluatorii externi.

În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, MMFPSPV are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale, a politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea, directă sau prin organisme abilitate, a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

Cadrul legislativ privind formarea profesională a adulților este realizat prin:

**A) *Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în 2014***

***Progrese înregistrate***

a) În iunie 2013, Parlamentul României a aprobat Legea nr. 167/2013 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, privind formarea profesională a adulților.

Principalele obiective ale modificării legislative la nivel de lege au vizat, în principal, următoarele:

- introducerea formării profesionale a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/ sau certificate de competențe profesionale, în sfera sistemului național de educație și formare profesională și a activităților de interes general care nu cad sub incidența directivei serviciilor;
- flexibilizarea procedurii de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin posibilitatea de reînnoire a autorizației la cererea furnizorului, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei de valabilitate a acesteia;
- simplificarea procedurilor privind modificarea condițiilor de autorizare - furnizorul de formare profesională este obligat să notifice comisia de autorizare în raza căreia își va desfășura activitatea cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data estimată a începerii activității;
- înregistrarea sistematică a tuturor furnizorilor de formare profesională care desfășoară activități de formare profesională a adulților, la nivel județean, de către secretariatul tehnic al comisiei de autorizare județene, precum și la nivel național, de către Autoritatea Națională pentru Calificări;
- simplificarea procedurilor necesare privind accesul la exercitarea serviciilor de formare profesională, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii și libertatea de a furniza servicii în România, aprobată cu modificările și completările ulterioare prin efectuarea acestor proceduri prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU);
- introducerea de noi sancțiuni pentru nerespectarea legislației în vigoare, care să compenseze simplificarea condițiilor de acces la serviciile de formare profesională a adulților;
- completarea atribuțiilor Autorității Naționale pentru Calificări privind:
  - autorizarea furnizorilor de formare profesională;
  - autorizarea și monitorizarea centrelor de evaluare a competențelor profesionale;
  - evaluarea și certificarea evaluatorilor de competențe profesionale, precum și a evaluatorilor de evaluatori și a evaluatorilor externi.

- b) introducerea principiilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților și a elementelor sistemelor de asigurare a calității;
- c) modificarea și completarea atribuțiilor Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerului Educației Naționale, Autorității Naționale pentru Calificări pe aspecte ce țin de formarea profesională a adulților;
- d) modificarea și completarea atribuțiilor furnizorilor de formare profesională;
- e) modificarea și completarea atribuțiilor structurilor teritoriale implicate în procesul de autorizare;
- f) modificarea și completarea aspectelor ce țin de certificarea formării profesionale a adulților, inclusiv a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

***B) Legea nr. 279/2005, privind ucenicia la locul de muncă, republicată în 2013***

Ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învățare pornind de la situațiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupații direct la locul de muncă, precum și angajatorilor care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă potrivit domeniilor de activitate, pentru locurile de muncă declarate vacante.

*Progrese înregistrate*

Principalele aspecte ale reglementărilor referitoare la ucenicia la locul de muncă au vizat următoarele:

➤ **Asigurarea calității programelor de formare profesională**

- formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, prevăzută la art. 1 din Legea nr. 279/2005, republicată, **se organizează de furnizori de formare profesională autorizați în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților**, cu modificările și completările ulterioare;
- **formarea profesională prin ucenicie cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică**, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și, după caz, cu legile speciale care reglementează respectiva ocupație;
- **programele de formare profesională prin ucenicie la care participă ucenici cu nevoi speciale sunt adaptate la particularitățile specifice fiecărei categorii de persoane;**

➤ **Acces la ucenicie pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă**

- angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie;
- agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, au obligația de a comunica locurile de muncă vacante pentru a fi ocupate prin ucenicie;
- încheierea contractului de ucenicie **se face pe baza dispozițiilor de repartizare eliberate de agențiile locale pentru ocuparea forței de muncă**. Persoanele care primesc această dispoziție de repartizare sunt înregistrate în bazele de date ale structurilor teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și beneficiază de servicii de informare și consiliere profesională, acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă.
- pentru identificarea cererii și ofertei de ucenicie, agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București pot organiza burse pentru locurile de muncă declarate vacante, inclusiv pentru persoanele cu capacitate de muncă diminuată sau pentru persoanele cu handicap. Persoanele cu capacitate de muncă diminuată sau persoanele cu handicap pot fi cuprinse în programele de formare profesională prin ucenicie la recomandarea medicului specialist.

➤ **Implicarea activă a angajatorilor și furnizorilor autorizați în programul de ucenicie:**



- pentru coordonarea activității ucenicului, angajatorul desemnează un coordonator de ucenicie care este salariat al angajatorului;
- coordonatorul de ucenicie are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfășurarea și evaluarea formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației în care se califică ucenicul; atribuțiile, drepturile și obligațiile coordonatorului de ucenicie, în raport cu activitatea de coordonare a activității ucenicului, se stabilesc în condițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, prin act adițional la contractul individual de muncă al persoanei desemnate de angajator pentru a îndeplini funcția de coordonator de ucenicie;
- pe durata efectuării formării practice, supravegherea și îndrumarea ucenicului sunt asigurate de formatorii furnizorului de formare profesională; furnizorul de formare profesională poate conveni cu angajatorul pentru a asigura ucenicului supraveghere și îndrumare pe perioada alocată pentru formarea practică de către personalul de specialitate numit de angajator, în condițiile OG nr. 129/2000;
- în vederea pregătirii ucenicului, angajatorul încheie cu un furnizor de formare un contract de prestări de servicii, prevăzut la art. 4 lit.e) din lege. Acest contract începe și se finalizează în aceeași perioadă ca și contractul de ucenicie pentru care se organizează programul de formare prin ucenicie.

➤ **Flexibilitate crescută în încheierea contractelor de ucenicie**

- documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt cele necesare încheierii unui contract de muncă (se solicită numai cele prin care se poate dovedi îndeplinirea condițiilor de acces la un contract de muncă coroborat cu un contract de formare profesională de un anumit nivel de calificare)

➤ **Constituirea de surse de finanțare viabile**

- cheltuielile pentru formarea profesională a salariaților care au statut de ucenic, se deduc, după caz, din impozitul pe profit sau din impozitul pe venit, în condițiile art. 35 al Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.

**Susținerea financiară a uceniciei se poate face din:**

- fondurile proprii ale angajatorilor;
- bugetul asigurărilor de șomaj, în limita fondurilor aprobate anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat, la cererea angajatorilor;
- sponsorizări ale unor persoane fizice/ juridice, în condițiile respectării Legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea, cu modificările și completările ulterioare;
- fonduri structurale europene: ucenicia finanțată din fonduri europene poate constitui o cale de utilizare eficientă a fondurilor europene în România.

Principalele obiective ale modificării legislative la nivel de lege au vizat, în principal, următoarele:

- profesionalism și calitate în elaborarea și desfășurarea programului de ucenicie implementat de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legislației în vigoare privind formarea profesională a adulților;
- valorificarea la maximum a diferitelor oportunități de finanțare a uceniciei pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; utilizarea cât mai eficientă a fondurilor UE pentru a contribui la dezvoltarea sistemului de ucenicie, conținutului educațional și mobilității ucenicilor și formatorilor);

- flexibilitate în organizarea formării profesionale la locul de muncă și la furnizorul de formare și rigurozitate în asigurarea calității locului de muncă și a programului de formare profesională pentru ucenic;
- proceduri simplificate privind organizarea uceniei la angajator și furnizorul de formare autorizat;
- încurajarea formării de personal pentru formarea ucenicilor în cadrul companiei pentru îndrumarea profesională a acestora;
- corelarea nevoilor de competențe identificate de angajatori cu nevoia de formare a ucenicului identificată prin standardele în vigoare.

Sursa: <http://www.anc.edu.ro/index.php?page=f-p-c-a>

### III. ANALIZA SWOT

Analiza SWOT își propune să prezinte elementele pe care se fundamentează Strategia educației și formării profesionale, structurate în puncte tari, slabe, oportunități și amenințări. Din analiza corelată a acestor elemente, s-au definit cele 4 obiective strategice și s-au stabilit direcțiile de acțiune și acțiunile specifice aferente (Capitolul IV).

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<p><b>I. Relevanța sistemelor EFP în raport cu cerințele pieței muncii din punct de vedere al deficitului de competențe și calificări</b></p> <p><b>1. Instrumentele de descriere a ocupațiilor și calificărilor</b></p> <p>1.1. Existența reglementărilor necesare elaborării registrului național al calificărilor</p> <p>1.2. Existența metodologiilor de elaborare a calificărilor în formarea profesională inițială și continuă</p> <p>1.3. Expertiza în sistem, legată de cadrul de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională</p> <p>1.4. Existența unui mare număr de Standardele ocupaționale și standardele de pregătire profesională și curricula actualizate</p> <p>1.5. Dezvoltări realizate prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU (exemplu: Proiectul implementat de CNDIPT „Curriculum Revizuit în Învățământul Profesional și Tehnic - CRIPT”) prin care a fost îmbunătățită descrierea calificărilor pe baza rezultatelor învățării și implicarea partenerilor sociali/ angajatorilor în descrierea acestora</p> <p><b>2. Mecanisme pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, definirea profilurilor profesionale, în scopul dezvoltării/ revizuirii calificărilor în concordanță cu abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă și adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii</b></p> <p>2.1. Existența unor instrumente pentru anticiparea nevoilor de calificări și competențe ale pieței muncii precum și o serie de rezultate ale acestor instrumente (Studii de piața muncii, Studii previzionale privind cererea de formare profesională și anchete în firme, realizate în perioada 2003 -2012 de către CNDIPT cu sprijinul mai multor instituții și experți).</p> <p>2.2. Existența mecanismelor și metodologiilor de</p>	<p><b>I. Relevanța sistemelor de EFP în raport cu cerințele pieței muncii din punct de vedere al deficitului de competențe și calificări</b></p> <p><b>1. Instrumentele de descriere a ocupațiilor și calificărilor</b></p> <p>1.1. Registrul național al calificărilor nu este operaționalizat</p> <p>1.2. Metodologiile de elaborare a calificărilor în formarea profesională inițială și continuă sunt necorelate în termeni de rezultate ale învățării</p> <p>1.3. Insuficienta dezvoltare a cadrului de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională</p> <p>1.4. Standardele ocupaționale și standardele de pregătire profesională și curricula elaborate nu acoperă toate ocupațiile/ calificările</p> <p>1.5. Standardele ocupaționale/ standardele de pregătire profesională și curricula nu sunt actualizate pentru toate ocupațiile/ calificările, în special pentru economia verde</p> <p><b>2. Mecanisme pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, definirea profilurilor profesionale, în scopul dezvoltării/ revizuirii calificărilor în concordanță cu abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă și adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii</b></p> <p>2.1. Lipsa aplicării sistematice a instrumentelor pentru anticiparea nevoilor de calificări și competențe ale pieței muncii (Studii previzionale privind cererea de formare profesională, anchete în firme, studii de piața muncii)</p> <p>2.2. Lipsa unor studii de impact privind formarea profesională</p> <p>2.3. Aria de acțiune a documentelor de planificare strategică a nevoilor de formare profesională se</p>

elaborare a documentelor de planificare strategică și la nivelul furnizorilor de formare profesională inițială (PRAI, PLAI, PAS), actualizate periodic începând din anul 2004.

2.3. Expertiza structurilor responsabile cu elaborarea documentelor de planificare strategică a nevoilor de formare profesională inițială la nivel regional (Consortiile regionale) și local (CLDPS)

2.4. Existența unei structurii centrale, CNDIPT, cu expertiză relevantă în ceea ce privește planificarea strategică a ofertei IPT, în concordanță cu nevoile pieței muncii

2.5. Dezvoltări realizate prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU (exemplu: Proiectul implementat de CNDIPT „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”)

### **3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare**

3.1. Existența unei metodologii de monitorizare a inserției socio-profesionale a absolvenților IPT, elaborată de către CNDIPT cu sprijinul mai multor instituții și experți, actualizată în anul 2013

3.2. Metodologia de monitorizare a inserției socio-profesionale a absolvenților IPT a fost pilotată la nivel județean și regional cu sprijinul Programului multianual Phare TVET 2004-2006 pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic și, ulterior, aplicată în mai multe județe, în perioada 2010-2013, prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU

### **4. Învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială și continuă**

4.1. Dezvoltarea, în ultimii ani, a componentei de învățare la locul de muncă în formarea profesională inițială/ continuă și ucenicie la locul de muncă

4.2. Existența unui număr din ce în ce mai mare de agenți economici care se implică în învățarea la locul de muncă

limitează la formarea profesională inițială.

2.4. Capacitatea instituțională a structurilor responsabile cu elaborarea documentelor de planificare strategică este relativ limitată

2.5. Instituțiile responsabile nu dispun de toate resursele pentru exercitarea integrală a rolului de gestionare a bazelor de date necesare planificării strategice a ofertei IPT, în concordanță cu nevoile pieței muncii

### **3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare**

3.1. Insuficienta dezvoltare a mecanismului de monitorizare a inserției socio-profesionale a absolvenților, prin necuprinderea tuturor absolvenților programelor de formare, lipsa unei componente de monitorizare pe cale administrativă, lipsa aplicării sistematice și cuprinzătoare din punct de vedere teritorial a acestuia

### **4. Învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială și continuă**

4.1. Insuficienta reglementare legislativă necesară unui traseu de formare profesională inițială, organizat prin sistemul de învățământ, care să aibă o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile

4.2. Lipsa unui mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă, în baza unui Cadru comun

4.3. Lipsa unui sistem de acreditare a întreprinderilor pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă

4.4. Lipsa unui sistem de formare a tutorilor din întreprinderi în formarea profesională inițială

4.5. Aplicarea pe scară redusă a uceniciei la locul de muncă

## **5. Mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale continue**

5.1. Finanțarea prin proiectele Phare multianuale 2001 – 2003 și 2004-2006 de dezvoltare a ÎPT a funcționării a Consorțiile Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social

5.2. Finanțarea prin proiecte cofinanțate din FSE prin PSDRU a funcționării a Consorțiile Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social, începând cu anul 2010

5.3. Finanțarea componentei de instruire practică din cadrul programelor de formare profesională inițială prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU

## **6. Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională**

6.1. Existența structurilor de dialog social la toate nivelele: național, regional, județean

6.2. Existența cadrului legal de reglementare a funcționării Comitetele sectoriale

6.3. Existența unui Model de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin IPT, elaborat și implementat începând cu anul 2000 de către CNDIPT, în scopul asigurării unei oferte de formare profesională prin IPT relevantă în raport cu nevoile previzionate ale pieței muncii care:

- se bazează pe descentralizarea deciziei și distribuția acesteia pe mai multe niveluri decizionale, respectiv național, regional, județean și local;
- este un exercițiu participativ bazat pe acțiunea colectivă a partenerilor sociali multipli, care reprezintă interesele angajatorilor, asociațiilor profesionale, angajaților/ sindicatelor, administrației publice, ale organizațiilor guvernamentale relevante, precum și ale altor organizații ale societății civile (Consortii regionale, CLDPS);
- se bazează pe asumarea responsabilității definirii ținutelor și a căilor de acțiune, în cadrul

## **5. Mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale continue**

5.1. Lipsa unui mecanism de finanțare a structurilor de cooperare/ parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională (de ex. Comitetele Sectoriale, Consorțiile Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social)

5.2. Lipsa unui sistem de facilități fiscale care să răspundă nevoilor persoanelor adulte care au calitatea de salariați

5.3. Insuficiența măsurilor de stimulare a participării la programe de formare a tuturor persoanelor apte de muncă

5.4. Ponderea relativ mică a unităților de învățământ și a elevilor care au beneficiat de sprijin financiar pentru instruirea practică prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU

5.5. Lipsa unor proiecte strategice naționale, cofinanțate din FSE prin POSDRU, care să asigure finanțarea instruirii practice în formarea profesională inițială din sistemul de învățământ

5.6. Slaba implicare a unităților de IPT în formarea profesională continuă

## **6. Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională**

6.1. Nivelul insuficient al reprezentativității și al specializării pe diferitele domenii de interes din formarea profesională a persoanelor desemnate de partenerii sociali în structurile de dialog social la diferite nivele

6.2. Cadrul de reglementare a Comitetele Sectoriale insuficient pe aspectele ce țin de organizarea, funcționarea și finanțarea pentru funcționarea eficientă a acestora

6.3. Reglementările privind organizarea și funcționarea structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale de la nivel regional și județean (Consortii regionale/ Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social) nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru formarea profesională inițială și continuă

6.4. Asistența metodologică și mecanismele de coordonare a structurilor de cooperare strategică de la nivel național, regional și local nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru formarea profesională inițială și continuă

<p>procesului de planificare participativă, având la bază interesul instituțional comun;</p> <p>- are ca rezultat documente de planificare strategică a ofertei IPT pe termen mediu la nivel regional, județean și al școlii (PRAI, PLAI, PAS), elaborate și actualizate periodic de către Consorții regionale/ CLDPS/ unitatea de învățământ, pe baza unor studii previzionale menite a asigura anticiparea timpurie a nevoilor de formare profesională.</p> <p>6.4. Existența Metodologiilor de elaborare, actualizare și monitorizare a documentelor de planificare strategică a IPT: PRAI, PLAI, PAS</p> <p>6.5. Existența documentelor de planificare strategică a ofertei IPT (PRAI, PLAI, PAS) pe termen mediu (actualizate la orizontul anului 2020), elaborate de către structurile manageriale consultative la nivel regional și la nivel județean, începând din anul 2003, actualizate periodic</p>	
<p><b>II. GRADUL DE PARTICIPARE ȘI FACILITAREA ACCESULUI LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ</b></p> <p><b>7. Marketingul programelor de formare profesională și al evaluării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p> <p>7.1. Dezvoltarea, în ultimii ani, a măsurilor de promovare a învățământului profesional prin site-ul „Alege-ți drumul”, campanii de informare și promovare în mass-media, materiale de informare și de promovare etc.</p>	<p><b>II. GRADUL DE PARTICIPARE ȘI FACILITAREA ACCESULUI LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ</b></p> <p><b>7. Marketingul programelor de formare profesională și al evaluării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p> <p>7.1. Lipsa unei strategii de marketing a formării profesionale care să conducă la conștientizarea beneficiilor participării la programe de formare profesională și a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, asupra dezvoltării carierei</p> <p>7.2. Materialele informative și de promovare a formării profesionale și a sistemului recunoașterii rezultatelor învățării, dobândite în context nonformal și informal, sunt necuprinzătoare în raport cu diversitatea programelor și sunt elaborate nesistematic</p> <p>7.3. Nu este creat un cadru instituțional de identificare și popularizare la nivel național, regional și local a bunelor practici din formarea profesională</p> <p>7.4. Diseminarea redusă a exemplelor de bună practică, respectiv prezentarea unor exemple de succes în carieră a absolvenților programelor de formare profesională</p> <p>7.5. Calitatea relativ redusă a Concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/ regional/ național</p> <p>7.6. Lipsa sprijinului pentru participarea elevilor din IPT la Concursuri internaționale pe meserii</p>

## **8. Participarea adulților la FPC**

8.1. Existența cadrului legislativ de reglementare a formării profesionale a adulților

## **9. Orientare profesională și consilierea în carieră**

9.1. Existența, în planul cadru de învățământ pentru învățământul profesional cu durata de 3 ani, a unei ore de orientare și consiliere

9.2. Existența și implicarea în orientarea și consilierea elevilor a CJRAE/ CMBRAE

9.3. Derularea unor proiecte naționale, cofinanțate din FSE prin POSDRU, și a unor proiecte internaționale de dezvoltare a orientării și consilierii

9.4. Existența mecanismelor și cadrului instituțional de orientare și consiliere a șomerilor prin ANOFM/ AJOFM

## **10. Mecanisme de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal**

10.1. Existența cadrului general de reglementare pentru recunoaștere a rezultatelor învățării

## **8. Participarea adulților la FPC**

8.1. Insuficientă adaptare și dezvoltare a formelor de sprijin acordat participării adulților la FPC, în special a persoanelor confruntate cu perioade de tranziție pe piața forței de muncă, a lucrătorilor cu risc de șomaj, a șomerilor, a grupurilor dezavantajate și a persoanelor cu vârstă peste 50 de ani (pachete de măsuri active personalizate, acorduri flexibile de formare profesională, măsuri specifice de sprijin pentru persoanele dezavantajate)

8.2. Numărul redus de adulți cuprinși în programe de FPC

## **9. Orientare profesională și consilierea în carieră**

9.1. Lipsa unui sistem național integrat de informare, consiliere și orientare profesională la nivel național/ regional/ local, care să vizeze atât formarea profesională inițială, cât și formarea profesională continuă

9.2. Slaba cooperare între diverși actori la nivel național, regional și local, care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale și lipsa coordonării acțiunilor acestora

9.3. Rețeaua de centre de informare, consiliere și orientare profesională, insuficient dezvoltată, în special în mediul rural

9.4. Numărul redus de instrumente de orientare profesională online elaborate și implementate

9.5. Insuficienta informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/ regional/ local

9.6. Lipsa unui mecanism de asigurare a calității serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională

9.7. Lipsa unui sistem coerent și cuprinzător de furnizare de programe de formare profesională continuă la persoanele cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră (personalul centrelor de consiliere, consilieri școlari și diriginți)

9.8. Lipsa sprijinului pentru funcționarea forumurilor naționale de orientare profesională

9.9. Insuficienta furnizare de servicii de orientare profesională pentru grupurile aflate în risc

## **10. Mecanisme de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal**

10.1. Lipsa Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context

<p>dobândite în context nonformal și informal (inclus în LEN)</p> <p><b>11. Accesul la programe de formare profesională pentru tineri din categoriile „greu accesibile” (hard to reach), cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și populația roma</b></p> <p>11.1. Implementarea unor măsuri pentru creșterea accesului la programele de formare profesională a elevilor din mediul rural și de etnie romă (alocarea de locuri speciale pentru elevii romi, transport școlar, burse școlare pentru elevii din învățământul profesional)</p>	<p>nonformal și informal la nivel de sistem</p> <p>10.2. Mecanismele de asigurare a calității nu sunt aplicate sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>10.3. Insuficienta formare a personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>10.4. Slaba capacitate instituțională pentru evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>10.5. Programele de formare existente nu sunt adaptate și personalizate în funcție de recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p><b>11. Accesul la programe de formare profesională pentru tineri din categoriile „greu accesibile” (hard to reach), cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și populația roma</b></p> <p>11.1. Lipsa unor campusuri școlare și a unor centre de formare profesională pentru o largă paletă de domenii de formare profesională și calificări și pentru un număr semnificativ de cursanți cu domiciliul la distanțe mari</p>
<p><b>III. CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE</b></p> <p><b>12. Cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</b></p> <p>12.1. Existența cadrului național de asigurare a calității în FPI</p> <p>12.2. Existența Grupului Național pentru Asigurarea Calității (GNAC), structură informală, care funcționează ca punct național de referință al Rețelei Europene pentru Asigurarea calității în Educație și Formarea Profesională (EQAVET), având ca principală funcție coordonarea și armonizarea sistemelor de asigurare a calității în educație și formarea profesională</p> <p>12.3. Existența unor rețele de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională inițială</p> <p><b>13. Cadrul de reglementare și implementare</b></p>	<p><b>III. CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE</b></p> <p><b>12. Cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</b></p> <p>12.1. Sprijinul limitat acordat funcționării Grupului Național pentru Asigurarea Calității în FP, structură de coordonare constituită în conformitate cu Recomandarea EQAVET</p> <p>12.2. Lipsa unui sistem național de colectare și analiză a datelor referitoare la cei 10 indicatori EQAVET, atât pentru formarea profesională inițială, cât și pentru formarea profesională continuă</p> <p>12.3. Lipsa unui mecanism de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem, care să includă colectarea și analiza informațiilor cu privire la gradul satisfacție a beneficiarilor direcți și indirecti ai programelor de formare profesională</p> <p>12.4. Insuficienta cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională</p> <p><b>13. Cadrul de reglementare și implementare</b></p>



**pentru asigurarea calității în FPC**

13.1. Existența unui cadru legislativ de asigurare a calității în FPC

**14. Calitatea certificării rezultatelor învățării**

14.1. Existența mecanismelor de certificare a rezultatelor învățării în formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă

14.2. Dezvoltări realizate prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU (exemplu: Proiectul „Formarea cadrelor didactice în domeniul evaluării competențelor profesionale” implementat de CNDIPT)

14.3. Existența unei baze de itemi pentru evaluare și certificare

14.4. Existența unui număr de evaluatori de competențe, formați la nivel național

**15. Competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională**

15.1. Existența mecanismelor și programelor destinate dezvoltării profesionale a cadrelor didactice

15.2. Număr semnificativ de persoane cu atribuții în furnizarea programelor de FP formate prin programele Phare TVET, proiecte POSDRU și alte proiecte

**16. Calitatea infrastructurii educației și formării profesionale**

16.1. Îmbunătățirea infrastructurii educației și formării profesionale în raport cu cerințele

**pentru asigurarea calității în FPC**

13.1. Cadru de reglementare a asigurării calității în FPC nu este corelat cu cel din FPI

13.2. Lipsa unor instrumente pentru asigurarea calității FPC, atât la nivel de sistem, cât și la nivelul furnizorilor autorizați

13.3. Lipsa unor standarde naționale de calitate pentru furnizorii de FPC

13.4. Baza de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității la nivelul furnizorilor autorizați neactualizată

**14. Calitatea certificării rezultatelor învățării**

14.1. Lipsa corelării între Mecanismele de certificare a rezultatelor învățării și calificărilor în formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă

14.2. Insuficienta dezvoltare a bazei naționale de itemi pentru evaluare și certificare

14.3. Un număr redus de evaluatori certificați la nivel național

**15. Competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională**

15.1. Programele de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor nu sunt cuprinzătoare și sistematice

15.2. Lipsa unor programe sistematice de dezvoltare profesională continuă a membrilor Comisiilor de autorizare și a evaluatorilor de furnizori și programe de formare folosiți de comisiile de autorizare, referitoare la asigurarea calității formării profesionale continue

15.3. Lipsa unui centru național și a unor centre regionale de formare a profesorilor și a tutorilor din cadrul agenților economici implicați în FPI, care să asigure o dezvoltare coerentă și unitară a competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională

15.4. Lipsa reglementărilor legale privind dezvoltarea competențelor tutorilor din cadrul agenților economici implicați în formarea profesională inițială

**16. Calitatea infrastructurii educației și formării profesionale**

16.1. Infrastructura de formare profesională nu corespunde integral nevoilor, din punct de vedere

Standardelor ocupaționale/ Standardelor de pregătire profesională/ Curriculumului, într-un număr semnificativ de unități de învățământ, realizată preponderent prin programele multianuale Phare TVET 2001-2003 și 2004-2006

#### **17. Excelența în EFP**

17.1. Existența unor furnizori de formare profesională inițială și continuă, dezvoltați în programe de modernizare a FP, care promovează excelența

al distribuției teritoriale și al calității ei  
16.2. Standarde de dotare a furnizorilor de formare profesională neactualizate în raport cu standardele aferente calificării  
16.3. Lipsa și/ sau uzura fizică și/ sau morală a mijloacelor didactice și a echipamentelor aferente infrastructurii de formare profesională

#### **17. Excelența în EFP**

17.1. Insuficienta dezvoltare a unor centre comunitare de învățare permanentă, a centrelor de resurse din FPI pe domenii de pregătire profesională și a celor care coordonează, la nivel regional, inițiativele antreprenoriale

17.2. Insuficienta dezvoltare a infrastructurii furnizorilor de formare profesională inițială și continuă pentru sectoare economice prioritare, identificate prin Strategia națională pentru competitivitate 2014 - 2020

17.3. Lipsa unor Centre regionale de competențe care să asigure formarea de competențe sau calificări pentru sectoare economice prioritare, identificate prin Strategia națională pentru competitivitate 2014 - 2020

17.4. Insuficienta dezvoltare a unor comunități de practici în formarea profesională, pe domenii de pregătire profesională

17.5. Lipsa unui mecanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională

17.6. Relevanța insuficientă a concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/ regional/ național

17.7. Slaba participare a elevilor din IPT la Concursuri internaționale pe meserii

17.8. Neaplicarea standardelor specifice competițiilor internaționale în formarea profesională din România

#### **IV. INOVAREA ȘI COOPERAREA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE**

#### **18. Inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională**

18.1. Existența centralei ROCT (ROmanian Coordination of Training-firms)

18.2. Implementarea și dezvoltarea metodei de învățare prin firma de exercițiu, în învățământul profesional și tehnic din România, începând cu anul 2001, care cuprinde, în 2014, o rețea de peste 1300 de firme de exercițiu

18.3. Existența rețelei de întreprinderi simulate,

#### **IV. INOVAREA ȘI COOPERAREA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE**

#### **18. Inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională**

18.1. Insuficienta extindere a metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale formabililor (e.g. firma de exercițiu)

18.2. Sprijin financiar insuficient pentru organizarea de competiții de dezvoltare și simularea a planurilor de afaceri, în cadrul programelor de formare profesională (de ex:

care cuprinde, în 2014, peste 140 de întreprinderi simulate

18.4. Dezvoltări realizate prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU (exemplu: proiectul „Formarea cadrelor didactice din învățământul profesional și tehnic – profil SERVICII, pentru extinderea metodei moderne de învățare firma de exercițiu” implementat de CNDIPT)

**19. Capacitatea instituțională a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene**

19.1. Număr semnificativ de furnizori de formare care au accesat fonduri europene prin proiecte destinate dezvoltării resurselor umane

**20. Mobilități internaționale în formarea profesională**

20.1. Existența unui număr important de furnizori de formare care au accesat fonduri europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională și care creează premisele constituirii unei rețele, popularizarea și extinderea bunelor practici

Business plan)

18.3. Sprijin financiar insuficient pentru organizarea și participarea la târgurile regionale, naționale și internaționale ale firmelor de exercițiu

18.4. Parteneriate insuficiente pentru inovare, dezvoltate între furnizorii de formare profesională, instituții de învățământ superior, institute de proiectare și cercetare

18.5. Număr redus de proiecte de inovare la nivelul IPT

**19. Capacitatea instituțională a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene**

19.1. Ponderea scăzută a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă care au accesat fonduri europene din totalul furnizorilor

19.2. Insuficienta informare a furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind posibilitățile de accesare a fondurilor europene destinate formării profesionale

19.3. Capacitatea redusă a multor furnizori de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind accesarea fondurilor europene destinate formării profesionale și managementul proiectelor cofinanțate din fondurile europene

19.4. Mecanismele existente nu asigură o asistență de maximă eficiență pentru furnizorii de formare profesională și pentru comitetele sectoriale în elaborarea și implementarea cererilor de finanțare în proiecte cofinanțate din fonduri europene

**20. Mobilități internaționale în formarea profesională**

20.1. Ponderea scăzută a formabililor cuprinși în programe de mobilități internaționale din totalul formabililor

20.2. Informarea insuficientă a furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+ , FSE etc.)

20.3. Competențe limitate ale personalului multor furnizori de formare profesională privind elaborarea cererilor de finanțare pentru accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+ , FSE etc.)

20.4. Număr redus de programe de formare profesională prin cooperare transfrontalieră

<p><b>21. Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional și mai cu seamă european</b></p> <p>21.1. Existența unui număr semnificativ de instituții care au implementat proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU având, între altele, și o componentă de învățare mutuală și schimburi de bune practici la nivel european (exemplu: Proiectul implementat de CNDIPT „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”)</p>	<p><b>21. Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional și mai cu seamă european</b></p> <p>21.1. Învățarea mutuală și schimburile de bune practici, la nivel internațional și mai cu seamă european, sunt insuficient dezvoltate</p> <p>21.2. Diseminare redusă a schimburilor de bune practici la nivelul FP</p>
--	---

OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fondurile europene destinate dezvoltării resurselor umane și a infrastructurii</li> <li>2. Strategiile de Dezvoltare ale Regiunilor pentru perioada 2014-2020 stabilesc, între alte obiective, creșterea calității serviciilor de educație și de formare profesională, adaptate la noile cerințe ale pieței muncii</li> <li>3. Programul Operațional Regional 2014-2020 evidențiază Axa prioritară Îmbunătățirea infrastructurii educaționale</li> <li>4. Fondurile europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională ( ERASMUS+ , FSE etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schimbările legislative privind educația, sectorul economic și piața muncii pot introduce distorsiuni ale dezvoltărilor previzionate</li> <li>2. Lipsa unor stimulente/ facilități fiscale adresate agenților economici pentru implicarea acestora în formarea profesională inițială</li> <li>3. Lipsa de atractivitate a unor locuri de muncă disponibile</li> <li>4. Decalajul dintre opțiunile absolvenților învățământului gimnazial pentru traseul de educație și formare profesională și performanțele educaționale ale acestora</li> <li>5. Sistemul de finanțare pentru formarea profesională inițială din sistemul de învățământ nu asigură toate resursele necesare formării profesionale inițiale, mai cu seamă pentru instruirea practică și pentru evaluarea și certificarea rezultatelor învățării</li> <li>6. Modelul de accesare a fondurilor europene de către furnizorii de formare profesională și continuă nu asigură egalitatea de șanse pentru comunitățile sărace</li> <li>7. Dificultăți semnificative pentru furnizorii de formare profesională inițială în accesarea fondurilor europene, datorită lipsei resurselor financiare pentru cofinanțarea proiectelor</li> <li>8. Insuficienta implicare a agenților economici în procesul de certificare a rezultatelor învățării</li> <li>9. Sprijinul financiar limitat, care nu acoperă integral nevoile de cazare, masă, transport școlar pentru tinerii înrolați în formarea profesională în campusurile școlare/ centrele de formare profesională, mai ales pentru cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și pentru populația romă</li> <li>10. Procedurile birocratice de accesare a fondurilor europene</li> </ol>

## IV. VIZIUNE

Strategia educației și formării profesionale propune dezvoltarea unui sistem accesibil, atractiv și competitiv, care să ofere un răspuns relevant și rapid la cerințele economiei, într-o abordare pro-activă și prin măsuri implementate în parteneriate variate.

***Viziunea strategică asupra educației și formării profesionale în România este de a oferi tuturor persoanelor oportunitatea dezvoltării personale și profesionale în vederea dobândirii calificărilor și competențelor relevante pentru piața muncii și pentru creșterea competitivității economice, în contextul învățării pe parcursul întregii vieți.***

Strategia stabilește obiective și **direcții de acțiune** pe termen mediu și lung, astfel încât **sistemul de educație și formare profesională să răspundă nevoilor în continuă schimbare ale economiei, societății și indivizilor, sporind astfel flexibilitatea și garantând coerența întregului sistem. Strategia educației și formării profesionale este dezvoltată în jurul conceptelor cheie:**

- 1. „RELEVANȚĂ”**
- 2. „ACCES și PARTICIPARE”**
- 3. „CALITATE”**
- 4. „INOVARE și COOPERARE”**

În vederea realizării obiectivelor stabilite va fi necesară schimbarea de paradigmă în definirea planurilor de acțiune sectoriale ale sistemului de educație și formare profesională astfel încât în loc de o abordare de tip reactiv la cerințe concrete formulate de beneficiari, sistemul să fie în măsură să își planifice dezvoltarea proprie fundamentată pe cerințele economiei prognozate pentru viitor.

Furnizorii de educație și formare profesională trebuie să își adapteze și să își actualizeze permanent oferta de educație și formare profesională, pentru a răspunde eficient nevoilor factorilor interesați, condiție esențială pentru a rămâne competitivi. Dezvoltarea și reformarea sistemului de educație și formare profesională implică un proces de descentralizare care să asigure transferul de autoritate, responsabilitate și resurse, în privința luării deciziilor și a managementului general și financiar către unitățile de învățământ și comunitatea locală, menit să conducă la o mai mare apropiere de nevoile reale la nivel regional și local, precum și să implice actorii locali în definirea ofertei de formare.

O altă provocare care stă în fața dezvoltărilor strategice derivă din aspectele legate de globalizare, situație în care cererea nu mai este locală, nici regională, și o dată cu creșterea mobilității forței de muncă, sistemele pregătesc capitalul uman pentru o piață globală a muncii.

De asemenea, orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de educație și formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze, în rândul beneficiarilor direcți, o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de EFP și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei.

Cooperarea interinstituțională la diferite nivele este, de asemenea, un element fundamental în dezvoltarea și implementarea strategiei educației și formării profesionale. De aceea, pentru a asigura coerența și consistența dialogului cu actorii esențiali, pe de o parte, și între diferitele politici europene, pe de altă parte, este necesară construirea sistematică a oportunităților pentru cooperare și dialog, pentru schimbul de informații și de opinii.

## **OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU EDUCAȚIA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ 2014 - 2020**

Strategia educației și formării profesionale pentru perioada 2014 - 2020 stabilește patru obiective strategice, realizate prin 17 direcții de acțiune și acțiuni specifice, astfel:

**Obiectivul strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii**

***Acest obiectiv exprimă, de fapt, filozofia dezvoltărilor în formarea profesională prin care acest sector își aduce o importantă contribuție la dezvoltarea economică locală, regională, națională și europeană. Strategia va ține cont de caracterul teritorial al dezvoltării economice și de disparitățile existente în termeni de acces și participare la FPA.***

**Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională**

***Acest obiectiv definește modul în care sistemul de formare profesională se adresează beneficiarilor direcți, fie prin formare inițială, fie prin formare continuă, de fapt încurajând învățarea de-a lungul întregii vieți. Strategia va încerca să furnizeze un răspuns adecvat la nevoile persoanelor, angajatorilor și comunităților, în materie de formare profesională de calitate pentru piața muncii. Prin direcțiile de acțiune aferente acestui obiectiv strategic, vizăm o contribuție semnificativă la realizarea obiectivului major al Strategiei EU 2020 și anume creșterea ratei de ocupare, cu ținta de 75%.***

**Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale**

***Obiectivul are în vedere cerințele de asigurare a calității pentru întregul sistem de formare profesională, cerință esențială pentru o contribuție recunoscută la creșterea competitivității economiei naționale și europene, care se poate realiza doar prin procese, sisteme și mecanisme asigurate din perspectiva calității, într-o abordare armonizată cu sistemele europene de calitate.***

**Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale** scoate în evidență caracteristicile esențiale ale tuturor acțiunilor din sectorul formării profesionale care, pentru a fi eficiente și relevante, este necesar a fi realizate prin cooperare, în cadrul unor parteneriate funcționale la toate nivelurile de acțiune și cu filozofia încurajării creativității și valorizării inovării. Aceste principii sunt prezente și pătrund toate prioritățile de acțiune concrete, însă definirea lor în cadrul unui obiectiv distinct va accentua importanța strategică a acestora în contextul actual.

## **Obiectivul strategic 1**

### **Îmbunătățirea atractivității și relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii**

cu următoarele direcții de acțiune și acțiuni specifice:

- 1. Actualizarea instrumentelor de descriere a ocupațiilor/ calificărilor curriculumului și a auxiliarelor curriculare, pe nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul Național al Calificărilor, pentru o mai bună articulare între subsisteme, pentru facilitarea mobilității în educație și formare profesională și pentru creșterea relevanței pentru piața muncii:**
  - 1.1. Operaționalizarea Registrului național al calificărilor (RNC)
  - 1.2. Corelarea metodologiilor de elaborare a tuturor calificărilor obținute, indiferent de ruta de profesionalizare, în termeni de rezultate ale învățării, în formarea profesională inițială și continuă
  - 1.3. Dezvoltarea și operaționalizarea cadrului de reglementare și implementare a sistemului european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET) în formarea profesională inițială și continuă
  - 1.4. Elaborarea/ actualizarea standardelor ocupaționale/ standardelor de pregătire profesională și curricula din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii, preponderent pentru economia verde și dezvoltarea sectoarelor prioritare la nivel național
  - 1.5. Revizuirea periodică a metodologiilor de elaborare a instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor
  - 1.6. Elaborarea și asigurarea accesului furnizorilor de formare profesională la auxiliare curriculare pentru toate calificările (manuale, ghiduri, platforme de învățare on line etc.)
  
- 2. Dezvoltarea mecanismelor pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, definirea profilurilor profesionale, în scopul dezvoltării/ revizuirii calificărilor în concordanță cu abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă și adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii:**
  - 2.1. Elaborarea de studii și cercetări periodice, pentru anticiparea timpurie a nevoilor de calificări, cât și de competențe ale pieței muncii
  - 2.2. Studii periodice de impact privind formarea profesională
  - 2.3. Elaborarea și revizuirea periodică a documentelor de planificare a nevoii de formare la nivel național, regional, local și al furnizorului de formare
  - 2.4. Elaborarea și gestionarea bazelor de date necesare planificării strategice a ofertei de formare profesională, în concordanță cu nevoile pieței muncii
  
- 3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare:**
  - 3.1. Crearea unui mecanism național de monitorizare pe cale administrativă a inserției profesionale a absolvenților programelor de formare (implementat de către MEN, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, AJOFM)
  - 3.2. Revizuirea Metodologiei pentru monitorizarea inserției socioprofesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic, în concordanță cu modificările aduse Legii educației naționale și mutarea centrului de greutate al investigației pe aspectele privind deficitul de competențe



- 3.3. Realizarea sistematică a monitorizării absolvenților programelor de formare pe cale administrativă și prin anchete la nivel național

#### **4. Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea profesională:**

- 4.1. Elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare unui traseu de formare profesională în formarea inițială, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile
- 4.2. Implementarea reglementărilor legislative referitoare la ucenicie
- 4.3. Dezvoltarea de structuri de cooperare ale angajatorilor pe domenii de pregătire profesională, care să coordoneze învățarea la locul de muncă pentru domeniul respectiv, la diferite nivele (național/ regional/ local)
- 4.4. Elaborarea și implementarea unui mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă
- 4.5. Elaborarea metodologiei și a standardelor de acreditare a întreprinderilor, pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă
- 4.6. Elaborarea metodologiei de implementare a principiilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților
- 4.7. Formarea tutorilor din întreprinderi

#### **5. Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale:**

- 5.1. Elaborarea unui mecanism de finanțare a structurilor de cooperare/ parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională (de ex. Comitetele Sectoriale, Consorțiile Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social)
- 5.2. Elaborarea unui mecanism de stimulare a angajatorilor implicați în învățarea la locul de muncă, ca parte a programelor de formare inițială
- 5.3. Îmbunătățirea sistemului de finanțare pentru asigurarea resurselor necesare formării profesionale inițiale, inclusiv a instruirii practice și a evaluării și certificării rezultatelor învățării
- 5.4. Elaborarea și implementarea unor proiecte strategice naționale care să asigure finanțarea instruirii practice a elevilor din IPT

#### **6. Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională:**

- 6.1. Revizuirea cadrului de reglementare a Comitetele Sectoriale și sprijinirea dezvoltării lor instituționale
- 6.2. Revizuirea metodologiilor de organizare și funcționare a structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale de la nivel regional (Consorțiile regionale) și județean (Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social)
- 6.3. Dezvoltarea capacității de management participativ, prin asigurarea asistenței metodologice și a mecanismelor de coordonare a structurilor de cooperare strategică de la nivel național, regional și județean, cu accent pentru Consorțiile Regionale și Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatelor Sociale, în vederea îndeplinirii rolurilor ce le revin

- 6.4. Crearea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a specialiștilor comitetelor sectoriale, care să vizeze:
  - 6.4.1. utilizarea Standardelor ocupaționale, Standardelor de pregătire profesională și Curriculumului;
  - 6.4.2. dezvoltarea competențelor profesionale prin învățare la locul de muncă în companii;
  - 6.4.3. asigurarea calității.

## **Obiectivul strategic 2**

### **Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională**

cu următoarele direcții de acțiune și acțiuni specifice:

#### **7. Dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal:**

- 7.1. Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei:
  - a participării la programele de formare profesională inițială și continuă;
  - a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.
- 7.2. Elaborarea și difuzarea de materiale informative și de promovare a formării profesionale și a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal
- 7.3. Dezvoltarea și implementarea unui cadru de identificare și popularizare, la nivel național, regional și local, a bunelor practici din formarea profesională
- 7.4. Diseminarea exemplelor de bună practică și prezentarea unor exemple de succes în carieră a absolvenților programelor de formare profesională

#### **8. Creșterea participării tinerilor și adulților la FPC cu accent pe NEETs (tineri cu vârsta cuprinsă între 15-24 de ani care nu sunt nici angajați, nici nu urmează un program de educație și/ sau formare profesională), persoanele confruntate cu perioade de tranziție pe piața forței de muncă, precum și a lucrătorilor cu risc de șomaj și șomeri, pe grupurile dezavantajate și pentru persoane cu vârsta peste 50 de ani:**

- 8.1. Crearea bazei de date integrate destinată înregistrării tinerilor NEETs
- 8.2. Furnizarea de pachete de măsuri active personalizate
- 8.3. Realizarea de acorduri flexibile de formare profesională, asigurând egalitatea de șanse
- 8.4. Asigurarea măsurilor specifice de sprijin pentru persoane dezavantajate, în scopul creșterii ratei de participare la formarea profesională
- 8.5. Introducerea/ operaționalizarea formării profesionale continue la distanță/ în sistem blended-learning

#### **9. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră:**

- 9.1. Consolidarea sistemului național integrat de informare, consiliere și orientare profesională la nivel național/ regional/ local, care vizează atât formarea profesională inițială, cât și formarea profesională a adulților

- 9.2. Dezvoltarea coordonării și cooperării între diverși actori la nivel național, regional și local care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale
- 9.3. Dezvoltarea și extinderea rețelei de centre de informare, consiliere și orientare profesională, atât în mediul urban, cât și în mediul rural, în vederea participării la formarea inițială și continuă
- 9.4. Dezvoltarea și implementarea de instrumente de orientare profesională online
- 9.5. Campanii de informare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/regional/ local
- 9.6. Elaborarea și implementarea unui mecanism de asigurare a calității serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională
- 9.7. Dezvoltarea și furnizarea de programe de formare profesională continuă pentru persoanele cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră (personalul centrelor de consiliere, consilieri școlari și diriginți)
- 9.8. Dezvoltarea și furnizarea de servicii de consiliere și orientare profesională pentru grupurile aflate în risc

**10. Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal:**

- 10.1. Îmbunătățirea metodologiilor de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context non formal și informal la nivel preuniversitar, în vederea valorificării acestora în sistemul de educație și formare profesională a adulților
- 10.2. Dezvoltarea mecanismelor de asigurare și îmbunătățire a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal
- 10.3. Formarea personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal
- 10.4. Dezvoltarea capacităților instituționale existente, prin încurajarea și sprijinirea furnizorilor de formare profesională, precum și a altor organizații relevante, pentru a deveni centre de evaluare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal
- 10.5. Personalizarea programelor de formare, prin valorificarea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal

**11. Facilitarea accesului la programele de formare profesională pentru tineri, cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și populația romă:**

- 11.1. Dezvoltarea campusurilor școlare pentru o largă paletă de domenii de formare profesională și calificări și pentru un număr semnificativ de elevi cu domiciliul la distanțe mari
- 11.2. Acordarea de sprijin financiar, care să acopere nevoile de cazare, masă, transport școlar ale tinerilor, cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, populația romă, înrolați în formarea profesională în campusurile școlare/ centrele de formare profesională

- 11.3. Elaborarea și implementarea unui program național de dotare a furnizorilor de formare profesională inițială, în funcție de criteriile specifice, cu mijloace de transport pentru deplasarea elevilor la agenții economici la care se derulează stagiile de practică

### **Obiectivul strategic 3**

#### **Îmbunătățirea calității formării profesionale**

cu următoarele direcții de acțiune și acțiuni specifice:

#### **12. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem:**

- 12.1. Sprijinirea funcționării Grupului Național pentru Asigurarea Calității în FP, structură de coordonare constituită în conformitate cu Recomandarea EQAVET
- 12.2. Dezvoltarea, pilotarea, revizuirea și implementarea unui sistem național de colectare și analiză a datelor referitoare la cei 10 indicatori EQAVET, atât pentru formarea profesională inițială, cât și pentru formarea profesională continuă
- 12.3. Dezvoltarea unui mecanism de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem, care să includă colectarea și analiza informațiilor cu privire la gradul de satisfacție a beneficiarilor direcți și indirecti ai programelor de formare profesională
- 12.4. Extinderea rețelelor de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională

#### **13. Dezvoltarea cadrului de reglementare și implementare privind asigurarea calității în FPC prin:**

- 13.1. Crearea de instrumente pentru asigurarea calității FPC, atât la nivel de sistem, cât și la nivelul furnizorilor autorizați
- 13.2. Elaborarea de standarde naționale de calitate pentru furnizorii de FPC
- 13.3. Actualizarea bazei de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității la nivelul furnizorilor autorizați

#### **14. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării:**

- 14.1. Dezvoltarea și implementarea unui mecanism coerent de certificare a rezultatelor învățării și calificărilor, atât în formarea profesională inițială, cât și în formarea profesională a adulților și, relevant pentru piața muncii, prin implicarea activă și sustenabilă a mediului de afaceri

#### **15. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din FPI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în nonformal și informal:**

- 15.1. Dezvoltarea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor, care să vizeze:
  - 15.1.1. utilizarea Standardelor ocupaționale/ Standardelor de pregătire profesională/ Curriculumului;

- 15.1.2. dezvoltarea competențelor profesionale prin învățare la locul de muncă în companii;
- 15.1.3. evaluarea competențelor profesionale ale formabililor;
- 15.1.4. asigurarea calității;
- 15.1.5. utilizarea unor metode de predare-învățare care să dezvolte:
  - 15.1.5.1. competențele antreprenoriale ale formabililor;
  - 15.1.5.2. competențele verzi ale formabililor;
  - 15.1.5.3. competențele transversale ale formabililor;
- 15.1.6. întărirea cooperării interinstituționale între furnizorii de formare profesională și a parteneriatelor cu companiile.
- 15.2. Dezvoltarea unui centru național de formare a profesorilor și a tutorilor, din cadrul agenților economici implicați în FPI, capabil să asigure o dezvoltare coerentă și unitară a competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea FPI

## **16. Îmbunătățirea calității infrastructurii formării profesionale inițiale și continue:**

- 16.1. Construcția/ consolidarea/ reabilitarea/ modernizarea/ extinderea infrastructurii de formare profesională la toate nivelurile, cu accent pe campusurile școlare și centrele de formare regionale
- 16.2. Elaborarea standardelor de dotare a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă, în raport cu standardele aferente calificării
- 16.3. Dotarea cu mijloace didactice și echipamente a infrastructurii de formare profesională inițială și continuă la toate nivelurile, în concordanță cu standardelor de dotare a furnizorilor de formare profesională

## **17. Promovarea excelenței în EFP:**

- 17.1. Dezvoltarea ca poli de excelență <sup>21</sup> în EFP a:
  - 17.1.1. centrelor comunitare de învățare permanentă, constituite de autoritățile administrației publice locale în parteneriat cu furnizorii de educație și formare;
  - 17.1.2. centrelor de resurse <sup>22</sup> din FPI, pe domenii de pregătire profesională;
  - 17.1.3. centrelor de resurse din FPI, care coordonează la nivel regional inițiativele antreprenoriale. Dezvoltarea infrastructurii furnizorilor de formare profesională inițială și continuă, prin atragerea de investiții publice și private pentru sectoarele economice prioritare, identificate prin *Strategia națională pentru competitivitate 2014 – 2020*.
- 17.2. Dezvoltarea și implementarea unui mecanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională

---

<sup>21</sup> Sintagmă folosită pentru a defini furnizori cu performanță ridicată în EFP, nefiind înființate prin reglementare legală

<sup>22</sup> Centrele de resurse au fost introduse prin programele Phare TVET; aceste centre au resurse materiale prin dotările programelor Phare TVET, iar resursele umane au fost formate prin aceleași programe.

- 17.3. Îmbunătățirea relevanței Concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/ regional/ național și sprijinirea participării elevilor din IPT la Concursuri internaționale pe meserii

#### **Obiectivul strategic 4**

### **Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale**

cu următoarele direcții de acțiune și acțiuni specifice:

#### **18. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională:**

- 18.1. Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale participanților la programele de formare (de ex. firma de exercițiu)
- 18.2. Sprijin financiar pentru:
  - 18.2.1. organizarea de competiții de dezvoltare și simulare, în cadrul programelor de formare profesională, a planurilor de afaceri (de ex Business plan);
  - 18.2.2. organizarea și/ sau participarea la târgurile regionale, naționale și internaționale ale firmelor de exercițiu.

#### **19. Îmbunătățirea capacității instituționale a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene:**

- 19.1. Informarea furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind posibilitățile de accesare a fondurilor europene destinate formării profesionale
- 19.2. Formarea personalului furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind accesarea fondurilor europene destinate formării profesionale și managementul proiectelor cofinanțate din fondurile europene
- 19.3. Crearea și operaționalizarea unui mecanism eficient de asistență a furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale pentru elaborarea cererilor de finanțare

#### **20. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională:**

- 20.1. Informarea furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională ( ERASMUS+, FSE etc.)
- 20.2. Formarea personalului furnizorilor de formare profesională privind elaborarea cererilor de finanțare pentru accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională ( ERASMUS+, FSE etc.)
- 20.3. Dezvoltarea de programe de formare profesională prin cooperare transfrontalieră

**21.**

**22. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premizelor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive:**

- 22.1. la nivel european și internațional;
- 22.2. la nivel de macro-regiuni;
- 22.3. la nivelul statelor din SE Europei și a altor state partenere ale UE.

## V.

## PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FORMARE PROFESIONALĂ

Obiectiv strategic	Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori	Responsabil Instituții implicate	Termen	Buget/ Sursa de finanțare <sup>23</sup>
<b>Obiectivul strategic 1</b> <b>Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii</b>	<b>1. Actualizarea instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor, a curriculumului și a auxiliarelor curriculare, pe nivelurile de calificare stabilite prin CNC, pentru o mai bună articulare între subsisteme, pentru facilitarea mobilității în educație și formare profesională și pentru creșterea relevanței pentru piața muncii</b>	1.1. Operaționalizarea Registrului național al calificărilor (RNC)	1 RNC operațional	<b>1.1 Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> MEN, MMFPSPV	<b>2017</b>	<b>1.100.000 lei/FSE</b>
		1.2. Corelarea metodologiilor de elaborare a tuturor calificărilor obținute, indiferent de ruta de profesionalizare, în termeni de rezultate ale învățării în formarea profesională inițială și continuă	1 Metodologie unică elaborată	<b>1.2 Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, Comitete sectoriale, partenerii sociali	<b>2017</b>	<b>700.000 lei/FSE</b>
		1.3. Dezvoltarea și operaționalizarea cadrului de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională inițială și continuă	1 Cadru de reglementare și implementare elaborat	<b>1.3 Responsabil:</b> ANC, CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN	<b>2017</b>	<b>700.000 lei/FSE</b>
		1.4. Elaborarea/ actualizarea/ aprobarea <b>standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire profesională și curricula</b> , din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii, preponderent pentru economia verde și dezvoltarea sectoarelor prioritare la nivel național	360 SPP 2000 SO 2400 Curriculum IPT elaborate/ actualizate	<b>1.4 Responsabil:</b> ANC, CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, Comitetele sectoriale	<b>2018</b>	<b>72.500.000 lei, din care:</b> <b>- 22.500.000 lei (360 SPP)/ FSE</b> <b>- 22.500.000 lei (2400 Curriculum IPT)/ FSE</b> <b>- 27.500.000 lei (2000 SO)/ FSE</b>

<sup>23</sup> Finanțarea necesară îndeplinirii măsurilor prevăzute în *Planul de acțiune* se realizează de către fiecare instituție/autoritate publică implicată, prin absorbția fondurilor europene nerambursabile și asigurarea resurselor financiare necesare pentru cofinanțarea proiectelor realizate cu acestea, precum și în limita fondurilor aprobate anual în bugetul instituțiilor publice implicate. Pentru o parte din acțiuni, au fost introduse costuri estimative.



		<p>1.5. Revizuirea periodică a metodologiilor de elaborare a instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor</p> <p>1.6. Elaborarea și asigurarea accesului instituțiilor care asigură formarea profesională inițială prin sistemul de învățământ la auxiliare curriculare pentru toate calificările (manuale, ghiduri, platforme de învățare on-line etc.)</p>	<p>1 Metodologie elaborată/ revizuită</p> <p>2300 auxiliare pentru învățământ profesional</p> <p>1300 auxiliare pentru liceu tehnologic</p> <p>2000 auxiliare pentru școala postliceală</p> <p>2000 auxiliare pentru școala de maiștri</p>	<p><b>1.5 Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, MEN, MMFSPV</p> <p><b>1.6 Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN</p>	<p><b>2017</b></p> <p>2017-2020</p>	<p><b>700.000 lei/FSE</b></p> <p><b>22.500.000 lei (învățământ profesional)/ FSE</b></p> <p><b>12.000.000 lei (liceu tehnologic)/ FSE</b></p> <p><b>19.000.000 lei (școala postliceală)/ FSE</b></p> <p><b>19.000.000 lei (școala de maiștri)/ FSE</b></p>
	<p><b>2. Dezvoltarea mecanismelor pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, definirea profilurilor profesionale, în scopul dezvoltării/ revizuirii calificărilor în concordanță cu abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă și adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii</b></p>	<p>2.1. Elaborarea de studii și cercetări periodice pentru anticiparea timpurie a nevoilor de calificări, cât și de competențe ale pieței muncii și determinarea tendințelor pe termen scurt și mediu</p> <p>2.2. Studii periodice de impact privind formarea profesională</p> <p>2.3. Elaborarea și revizuirea periodică a documentelor de planificare a nevoii de formare la nivel național, regional, local și al furnizorului de formare</p>	<p>1 Studiu previzional</p> <p>3 Anchete în întreprinderi</p> <p>1 Strategie a educației și formării profesionale revizuită</p> <p>8 PRAI</p>	<p><b>2.1. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, ANOFM, MMFSPV, ANC</p> <p><b>2.2. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> ANOFM, MMFSPV, MEN</p> <p><b>2.3. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MMFSPV, MEN</p>	<p>2016 2016; 2018; 2020.</p> <p>2017, 2018,2019</p> <p>2016, 2018</p>	<p><b>4.660.000 lei/ FSE</b></p> <p><b>22.000.000 lei/ FSE</b></p> <p><b>22.000.000 lei/ FSE</b></p>

		2.4. Elaborarea și gestionarea bazelor de date necesare planificării strategice a ofertei de formare profesională în concordanță cu nevoile pieței muncii	revizuite 42 PLAI revizuite 1000 PAS revizuite 1 Bază de date elaborată și actualizată anual	2.4. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> Instituțiile care au ca atribuție gestionarea și elaborarea bazelor de date necesare planificării strategice a ofertei de formare profesională în concordanță cu nevoile pieței muncii.	Anual începând cu 2017	<b>11.000.000 lei/ FSE</b>
<b>3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare</b>	3.1. Crearea unui mecanism național de monitorizare pe cale administrativă a inserției profesionale a absolvenților programelor de formare	1 Mecanism elaborat și implementat	3.1. <b>Responsabil:</b> MEN, CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MMFPSPV, ANOFM, AJOFM, serviciile publice de ocupare	2016	<b>4.000.000 lei/ FSE</b>	
	3.2. Revizuirea Metodologiei pentru monitorizarea inserției socioprofesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic, în concordanță cu modificările aduse Legii educației naționale și mutarea centrului de greutate al investigației pe aspectele privind deficitul de competențe	1 Metodologie revizuită	3.2. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN	2015		
	3.3. Realizarea sistematică a monitorizării absolvenților programelor de formare din sistemul de învățământ pe cale administrativă și prin anchete la nivel național	5 Studii de monitorizare pe cale administrativă 3 Anchete la nivel național	3.3. <b>Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, MMFPSPV, ANOFM, AJOFM, serviciile publice de ocupare	Anual începând din 2016		<b>4.000.000 lei/ FSE</b>
<b>4. Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea</b>	4.1. Elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare	1 Set de reglementări	4.1 <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN	2015	-	

	<p><b>profesională</b></p>	<p>unui traseu de formare profesională în formarea inițială în sistemul de învățământ, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile</p> <p>4.2. Implementarea reglementărilor legislative referitoare la ucenicie</p> <p>4.3. Dezvoltarea de structuri de cooperare ale angajatorilor pe domenii de pregătire profesională din sistemul de învățământ, care să coordoneze învățarea la locul de muncă pentru domeniul respectiv, la diferite nivele (național/ regional/ local)</p> <p>4.4. Elaborarea și implementarea unui mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă, în sistemul de învățământ</p> <p>4.5. Elaborarea metodologiei și a standardelor de acreditare a întreprinderilor, pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă, în sistemul de învățământ</p>	<p>elaborat</p> <p>Set de reglementări implementate</p> <p>15 Structuri create la nivel național, regional și local</p> <p>1 Mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă elaborat și implementat</p> <p>Metodologie și standarde de acreditare elaborate</p>	<p><b>4.2 Responsabil:</b> ANOFM <b>Instituții implicate:</b> serviciile publice de ocupare la nivel județean</p> <p><b>4.3 Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, MMFPSPV, ANOFM, AJOFM, serviciile publice de ocupare</p> <p><b>4.4 Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> ARACIP</p> <p><b>4.5. Responsabil:</b> ARACIP <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p>	<p>2016</p> <p>2016 - 2018</p> <p>2017</p> <p>2017</p>	<p><b>4.000.000 lei/ FSE</b></p> <p><b>900.000 lei/ FSE</b></p>
--	----------------------------	---	--	--	--	---

		<p>4.6. Elaborarea metodologiei de implementare a principiilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților</p> <p>4.7. Formarea tutorilor din întreprinderi, în sistemul de învățământ</p>	<p>1 Metodologie elaborată</p> <p>1300 tutori formați</p>	<p>4.6. <b>Responsabil:</b> MEN, MMFPSPV; <b>Instituții implicate:</b> ANC; Comitete sectoriale</p> <p>4.7. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b></p>	<p>2015</p> <p>Anual, începând cu 2016</p>	<p><b>4.000.000 lei/ FSE</b></p>
	<p><b>5. Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale</b></p>	<p>5.1. Elaborarea unui mecanism de finanțare a structurilor de cooperare/parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională (de ex. Comitetele Sectoriale, Consorțiile Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social)</p> <p>5.2. Elaborarea unui mecanism de stimulare a angajatorilor implicați în învățarea la locul de muncă ca parte a programelor de formare inițială</p> <p>5.3. Îmbunătățirea sistemului de finanțare pentru asigurarea resurselor necesare formării profesionale inițiale în sistemul de învățământ, inclusiv a instruirii practice și a evaluării și certificării rezultatelor învățării</p> <p>5.4. Elaborarea și implementarea unor proiecte strategice naționale care să asigure finanțarea instruirii practice a elevilor din IPT</p>	<p>1 Mecanism elaborat și supus aprobării</p> <p>1 Mecanism elaborat și supus aprobării</p> <p>Sistem de finanțare îmbunătățit supus aprobării</p> <p>3 Proiecte strategice pentru cele 3 profile (tehnic, resurse</p>	<p>5.1. <b>Responsabil:</b> CNDIPT, .... <b>Instituții implicate:</b> MFP MMFPSPV</p> <p>5.2. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, MFP MMFPSPV</p> <p>5.3. <b>Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> MFP CNDIPT</p> <p>5.4. <b>Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p>	<p>2015</p> <p>2015</p> <p>2015</p> <p>2016</p>	<p>22.500.000 lei (profil tehnic)/ FSE</p> <p>22.500.000 lei (profil resurse</p>

			naturale, servicii)			naturale)/ FSE 22.500.000 lei (profil servicii)/ FSE
<b>6. Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională</b>	6.1. Revizuirea cadrului de reglementare a Comitetelor Sectoriale și sprijinirea dezvoltării lor instituționale	Cadru de reglementare elaborat și implementat	6.1. <b>Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT	2015		
	6.2. Revizuirea metodologiilor de organizare și funcționare a structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale de la nivel regional (Consortiile regionale) și județean (Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social)	2 Metodologii revizuite	6.2. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b>	2015		100.000 lei
	6.3. Dezvoltarea capacității de management participativ prin asigurarea asistenței metodologice și a mecanismelor de coordonare a structurilor de cooperare strategică de la nivel național, regional și județean, cu accent pentru Consortiile Regionale și Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social, în vederea îndeplinirii rolurilor ce le revin	Proiect strategic național pentru dezvoltarea capacității de management participativ	6.3. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN	2016-2018		22.500.000 lei/ FSE
	6.4. Dezvoltarea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a specialiștilor Comitetelor sectoriale care să vizeze:	Proiect strategic pentru dezvoltarea	6.4. <b>Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b>	2016-2018		22.500.000 lei/ FSE

		<p>6.4.1. utilizarea Standardelor ocupaționale, Standardelor de pregătire profesională și Curriculumului;</p> <p>6.4.2. dezvoltarea competențelor profesionale prin învățare la locul de muncă în companii;</p> <p>6.4.3. asigurarea calității.</p>	profesională a specialiștilor comitetelor sectoriale			
<p><b>Obiectivul strategic 2</b>  <b>Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională</b></p>	<p><b>7. Dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p>	<p>7.1. Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a participării la programele de formare profesională inițială și continuă;</li> <li>– a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.</li> </ul> <p>7.2. Elaborarea și difuzarea de materiale informative și de promovare a formării profesionale și a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>7.3. Dezvoltarea și implementarea unui cadru de identificare și popularizare la nivel național, regional și local a bunelor practici din formarea profesională</p> <p>7.4. Diseminarea exemplelor de bună practică și prezentarea unor exemple de succes în carieră a absolvenților programelor de</p>	Proiect strategic pentru dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	<p><b>7.1 – 7.4. Responsabil:</b> CNDIPT  <b>Instituții implicate:</b> MEN</p>	2016-2018	22.500.000 lei/ FSE

		formare profesională				
	<b>8. Creșterea participării tinerilor și adulților la FPC cu accent pe NEETs (tineri cu vârsta cuprinsă între 15-24 de ani care nu sunt nici angajați, nici nu urmează un program de educație și/ sau formare profesională), persoanele confruntate cu perioade de tranziție pe piața forței de muncă (precum și pe lucrători cu risc de șomaj și șomeri), pe grupurile dezavantajate și pentru persoane cu vârstă peste 50 de ani</b>	<p>8.1. Crearea bazei de date integrate destinată înregistrării tinerilor NEETs</p> <p>8.2. Furnizarea de pachete de măsuri active personalizate care să cuprindă și programe de formare profesională;</p> <p>8.3. Realizarea de programe de formare profesională cu program flexibil, care să asigure acces nediscriminatoriu la FPC la angajatori, asigurând egalitatea de șanse</p> <p>8.4. Asigurarea măsurilor specifice de sprijin pentru persoane dezavantajate în scopul creșterii ratei de participare la formarea profesională</p> <p>8.5. Introducerea/ operaționalizarea formării profesionale continue la distanță/ în sistem blended-learning)</p>	Proiect strategic pentru creșterea participării tinerilor și adulților la FPC cu accent pe NEETs	8.1 – 8.5. <b>Responsabil:</b> MMFPSPV <b>Instituții implicate:</b> ANOFM, AJOFM, MEN, MAI (direcțiile pentru evidența populației)	2016-2018	22.500.000 lei/ FSE
	<b>9. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră</b>	<p>9.1. Dezvoltarea unui sistem național integrat de informare, consiliere și orientare profesională la nivel național/ regional/ local, care să vizeze atât formarea profesională inițială, cât și formarea profesională continuă</p> <p>9.2. Dezvoltarea coordonării și cooperării între diverși actori la nivel național, regional și local care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale</p> <p>9.3. Dezvoltarea și extinderea rețelei de centre de informare,</p>	Proiect strategic pentru îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră	9.1.– 9.7. <b>Responsabil:</b> MEN, MMFPSPV <b>Instituții implicate:</b> ANOFM, AJOFM, CNDIPT.	2017 – 2019	22.500.000 lei/FSE

		<p>consiliere și orientare profesională, atât în mediul urban, cât și în mediul rural, în vederea participării la formarea inițială și continuă</p> <p>9.4. Campanii de informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/ regional/ local</p> <p>9.5. Elaborarea și implementarea unui mecanism de asigurare a calității serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională</p> <p>9.6. Dezvoltarea și furnizarea de servicii de orientare profesională pentru grupurile aflate în risc</p> <p>9.7. Dezvoltarea și implementarea de instrumente de orientare profesională online</p> <p>9.8. Dezvoltarea și furnizarea de programe de formare profesională continuă pentru persoanele cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră (personalul centrelor de consiliere, consilieri școlari și diriginți)</p>	Proiect strategic pentru formarea profesională continuă a persoanelor cu atribuții în domeniul consilierii și orientării în carieră	<p><b>9.8. Responsabil:</b> MEN</p> <p><b>Instituții implicate:</b> ANOFM, AJOFM, CNDIPT.</p>	2016-2018	22.500.000 lei/ FSE
	<b>10. Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării</b>	10.1. Revizuirea Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	1 Metodologie revizuită	<p><b>10.1. Responsabil:</b> ANC</p> <p><b>Instituții implicate:</b> MMFPSPV, MEN, CNDIPT</p>	2017	100.000 lei/ FSE



	<p><b>dobândite în context nonformal și informal</b></p>	<p>10.2. Dezvoltarea mecanismelor de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>10.3. Formarea personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>10.4. Dezvoltarea capacității instituționale existente prin încurajarea și sprijinirea furnizorilor de formare profesională, precum și a altor organizații relevante, pentru a deveni centre de evaluare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal;</p> <p>10.5. Personalizarea programelor de formare prin recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p>	<p>1 Mecanism elaborat</p> <p>Proiect strategic pentru acțiunile 10.3. – 10.5.</p>	<p>10.2. <b>Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> MMFPSPV, MEN, CNDIPT</p> <p>10.3. – 10.5. <b>Responsabil:</b> ANC Instituții implicate: MMFPSPV, MEN, CNDIPT</p>	<p>2016</p> <p>2017-2019</p>	<p>200.000 lei/ FSE</p> <p>11.000.000 lei/ FSE</p>
	<p><b>11. Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și populația romă</b></p>	<p>11.1. Dezvoltarea campusurilor școlare și a unor centre de formare profesională din sistemul de învățământ pentru o largă paletă de domenii de formare profesională și calificări și pentru un număr semnificativ de cursanți cu domiciliul la distanțe mari</p>	<p>Proiecte strategice pentru 126 de campusuri și centre de formare construite/ reabilitate și dotate</p>	<p>11.1. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, Autorități locale</p>	<p>2016-2019</p>	<p>680.000.000 lei/ FEDR</p>

		<p>11.2. Acordarea de sprijin financiar care să acopere nevoile de cazare, masă, transport școlar ale tinerilor, cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, populația romă, înrolați în formarea profesională în campusurile școlare/centrele de formare profesională din sistemul de învățământ</p> <p>11.3. Elaborarea și implementarea unui program național de dotare a furnizorilor de formare profesională inițială din sistemul de învățământ, în funcție de criterii specifice, cu mijloace de transport pentru deplasarea elevilor la agenții economici la care se derulează stagiile de practică</p>	<p>Proiect strategic cu grup țintă de 42.000 elevi din mediul rural</p> <p>126 furnizori dotati cu cate 1 mijloc de transport</p>	<p><b>11.2. Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p> <p><b>11.3. Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p>	<p>2016 - 2019</p> <p>2016</p>	<p>130.000.000 lei/ FSE</p> <p>16.000.000 lei/ buget</p>
<b>Obiectivul strategic 3 Îmbunătățirea calității formării profesionale</b>	<b>12. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</b>	<p>12.1. Sprijinirea funcționării Grupului Național pentru Asigurarea Calității în FP, structură de coordonare constituită în conformitate cu Recomandarea EQAVET</p> <p>12.2. Dezvoltarea, pilotarea revizuirea și implementarea unui sistem național de colectare și analiză a datelor referitoare la cei 10 indicatori EQAVET, atât pentru formarea profesională inițială, cât și pentru formarea profesională continuă</p> <p>12.3. Dezvoltarea unui mecanism</p>	<p>Proiect strategic destinat dezvoltării unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</p>	<p><b>12.1.- 12.4. Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> MMFPSPV, CNDIPT, ARACIP, ANC, ISJ/ISMB toate instituțiile care implementează principiile de asigurare a calității în VET</p>	<p>2017 - 2019</p>	<p>22.500.000 lei/ FSE</p>

		de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem, care să includă colectarea și analiza informațiilor cu privire la gradul satisfacție a beneficiarilor direcți și indirecti ai programelor de formare profesională 12.4. Extinderea rețelelor de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională				
	<b>13. Dezvoltarea cadrului de reglementare și implementare privind asigurarea calității în formarea profesională</b>	13.1. Crearea de instrumente pentru asigurarea calității FPC atât la nivel de sistem, cât și la nivelul furnizorilor autorizați 13.2. Elaborarea de standarde naționale de calitate pentru furnizorii de FPC 13.3. Actualizarea bazei de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității la nivelul furnizorilor autorizați	Proiect strategic pentru dezvoltarea cadrului de reglementare și implementare privind asigurarea calității în formarea profesională	13.1. – 13.3. <b>Responsabil:</b> ANC <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, MEN, MMFPSPV; comitetele sectoriale, comisii de autorizare a FPC	2017-2019	22.500.000 lei/ FSE
	<b>14. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării</b>	14.1. Dezvoltarea și implementarea unui mecanism coerent de certificare a rezultatelor învățării și calificărilor, atât în formarea profesională inițială din sistemul de învățământ, cât și în formarea profesională a adulților și relevant pentru piața muncii, prin implicarea activă și sustenabilă a mediului de afaceri		12.1.- 12.4. <b>Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> MMFPSPV, CNDIPT, ARACIP, ANC, ISJ/ISMB toate instituțiile care implementează principiile de asigurare a calității în VET	2016-2019	

	<b>15. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din FPI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în nonformal și informal</b>	<p>15.1. Dezvoltarea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor, care să vizeze:</p> <p>15.1.1. utilizarea Standardelor ocupaționale/ Standardelor de pregătire profesională/ Curriculumului;</p> <p>15.1.2. dezvoltarea competențelor profesionale prin învățare la locul de muncă în companii;</p> <p>15.1.3. evaluarea competențelor profesionale ale formabililor;</p> <p>15.1.4. asigurarea calității;</p> <p>15.1.5. utilizarea unor metode de predare-învățare care să dezvolte la formabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– competențele antreprenoriale;</li> <li>– competențele verzi;</li> <li>– competențele transversale.</li> </ul> <p>15.1.6. întărirea cooperării interinstituționale între furnizorii de formare profesională și a parteneriatelor cu companiile.</p> <p>15.2. Dezvoltarea unui centru național de formare a profesorilor și a tutorilor din cadrul agenților economici implicați în FPI capabil să asigure o dezvoltare coerentă și unitară a competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea FPI</p>	<p>Proiect strategic - furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor cu grup țintă 3200 formatori și profesori</p> <p>Centru național de formare a profesorilor constituit și funcțional</p>	<p><b>15.1. Responsabil:</b> CNDIPT, ANC <b>Instituții implicate:</b> CCD, ISJ/ ISMB, toți furnizorii autorizați din sistemul de FPC</p> <p><b>15.2. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN</p>	<p>2016-2019</p> <p>2016</p>	<p>21.000.000 lei/ FSE</p> <p>22.500.000 lei/ FSE</p>
	<b>16. Îmbunătățirea calității infrastructurii formării</b>	16.1. Construcția/ consolidarea/ reabilitarea/ modernizarea/	Vezi actiunea 11.1.	16.1 Responsabil: CNDIPT, <b>Instituții implicate:</b> MEN,	Vezi actiunea 11.1.	Vezi actiunea 11.1.

	<b>profesionale inițiale și continue</b>	<p>extinderea infrastructurii de formare profesională la toate nivelurile, cu accent pe campusurile școlare și centrele regionale de formare profesională a adulților</p> <p>16.2. Elaborarea standardelor de dotare a furnizorilor de formare profesională inițială, în raport cu standardele aferente calificării</p> <p>16.3. Dotarea cu mijloace didactice și echipamente a infrastructurii de formare profesională inițială și continuă la toate nivelurile, în concordanță cu standardelor de dotare a furnizorilor de formare profesională</p>	<p>Proiect strategic de elaborare a 360 de standarde de dotare</p> <p>700 de unitati de invatamant dotate</p>	<p>ANOFM</p> <p><b>16.2 Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN</p> <p><b>16.3. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN</p>	<p>2016</p> <p>2017-2019</p>	<p>22.500.000 lei/ FSE</p> <p>22.500.000 lei/ FSE</p>
	<b>17.Promovarea excelenței în EFP</b>	<p>17.1. Dezvoltarea ca poli de excelență în EFP a:</p> <p>17.1.1.centrelor comunitare de învățare permanentă, constituite de autoritățile administrației publice locale în parteneriat cu furnizorii de educație și formare;</p> <p>17.1.2.centrelor de resurse din FPI, pe domenii de pregătire profesională;</p> <p>17.1.3.centrelor de resurse din FPI, care coordonează la nivel regional inițiativele antreprenoriale.</p>	<p>Proiect strategic pentru dezvoltarea centrelor comunitare de învățare permanentă și a centrelor de resurse din FPI</p>	<p><b>17.1. Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, ISJ, autorități locale</p>	<p>2017-2019</p>	<p>22.500.000 lei/ FSE</p>

		<p>17.2. Dezvoltarea și implementarea unui mecanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională</p> <p>17.3. Îmbunătățirea relevanței Concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/ regional/ național și sprijinirea participării elevilor din IPT la Concursuri internaționale pe meserii</p>	<p>Mecanism elaborat și implementat</p> <p>Concursuri pe meserii organizate la nivel județean și național la toate calificările</p> <p>Participare la toate concursurile internaționale</p>	<p>17.2. <b>Responsabil:</b> CNDIPT <b>Instituții implicate:</b> MEN, MMFPSPV</p> <p>17.4. <b>Responsabil:</b> MEN <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, ISJ/ ISMB</p>	<p>2016</p> <p>2017</p>	<p>Buget</p> <p>Buget</p>
<p><b>Obiectivul strategic 4</b> <b>Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale</b></p>	<p><b>18. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională</b></p>	<p>18.1. Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale participantilor la programele de formare (de ex. firma de exercițiu)</p> <p>18.2. Sprijin financiar pentru: 18.2.1. organizarea de competiții de dezvoltare și simulare, în cadrul programelor de formare profesională, a planurilor de afaceri (de ex Business plan); 18.2.2. organizarea și/ sau participarea la târgurile</p>	<p>Proiecte pentru dezvoltarea firmelor de exercițiu</p> <p>Proiecte pentru dezvoltarea de competiții de dezvoltare și simulare a planurilor de afaceri</p>	<p>18.1. <b>Responsabil:</b> MEN, ISJ, unități de învățământ <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p> <p>18.3. <b>Responsabil:</b> MEN, ISJ, unități de învățământ <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT</p>	<p>2017 - 2019</p> <p>2015- 2020</p>	<p>12.000.000 lei</p> <p>15.000.000 lei</p>

		regionale, naționale și internaționale ale firmelor de exercițiu.				
	<b>19. Îmbunătățirea capacității instituționale a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene</b>	<p>19.1. Informarea furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind posibilitățile de accesare a fondurilor europene destinate formării profesionale</p> <p>19.2. Formarea personalului furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind accesarea fondurilor europene destinate formării profesionale și managementul proiectelor cofinanțate din fondurile europene</p> <p>19.3. Crearea și operaționalizarea unui mecanism eficient de asistență a furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale pentru elaborarea cererilor de finanțare</p>	Proiect strategic	19.1. – 19.3. <b>Responsabil:</b> MFE <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT	2016-2018	11.500.000 lei/ FSE
	<b>20. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională</b>	<p>20.1. Informarea furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+, FSE etc)</p> <p>20.2. Formarea personalului furnizorilor de formare profesională privind elaborarea cererilor de finanțare pentru accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+,</p>	Proiect strategic	20.1.- 20.3. <b>Responsabil:</b> MEN, MFE, ANPCDEFP <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, ANC	2016-2018	11.500.000 lei/ FSE

		FSE etc) 20.3. Dezvoltarea de programe de formare profesională prin cooperare transfrontalieră				
	<b>21. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premizelor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive</b>	<p>21.1. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premizelor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive <b>la nivel internațional</b></p> <p>21.2. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premizelor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive <b>la nivel de macro-regiuni</b></p> <p>21.3. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premizelor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive <b>la nivelul statelor din SE Europei și a altor state partenere ale UE</b></p>	Proiecte pentru extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici	<p>21.1. <b>Responsabil:</b> ANC, MEN, CNDIPT</p> <p><b>Instituții implicate:</b> ANOFM, furnizorii autorizați de FPA și FPI</p>	2016-2018	68.000.000 lei/ FSE



## VI. LISTĂ ACRONIME

AJOFM – Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă  
ANC – Autoritatea Națională pentru Calificări  
ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  
ANPCDEFP – Agenția Națională pentru Programe Comunitare în domeniul EFP  
CCD – Casa Corpului Didactic  
CE – Comisia Europeană  
CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Centru European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale)  
CLDPS – Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatelor Sociale  
CNC – Cadrul Național al Calificărilor  
CNDIPT – Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic  
COR – Clasificarea Ocupațiilor din România  
CR – Consorții Regionale  
CVET – Educație și Formare Profesională Continuă  
ECVET/ SECEFP – Sistem European de Credite pentru Educație și Formare Profesională  
EFP – Educație și Formare Profesională  
EQAVET – Rețea Europeană pentru Asigurarea calității în Educație și Formare Profesională  
EQF/ CEC – Cadrul European al Calificărilor  
EU, UE – Uniunea Europeană  
ESCO – Sistemul european de clasificare a aptitudinilor/ competențelor, calificărilor și profesiilor  
FP – formare profesională  
FPC – programe de formare profesională continuă  
FSE – Fonduri Structurale Europene  
GNAC – Grupul Național pentru Asigurarea Calității  
ISCED – International Standard Classification of Education (Standard Internațional pentru Clasificarea în Educație)  
ISCO – International Standard Classification of Occupations (Standard Internațional de Clasificare a Ocupațiilor)  
ISJ/ ISMB – Inspectoratele Școlare Județene/ al Municipiului București  
IVET – educație și formare profesională inițială  
LEN – Legea Educației Naționale  
LLL – (Long Life Learning) formare pe tot parcursul vieții  
MAI – Ministerul Administrației și Internelor  
MEN – Ministerul Educației Naționale  
MFE – Ministerul Fondurilor Europene  
MFP – Ministerul Finanțelor Publice  
MMFSPV – Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice  
PAS – Planul de Acțiune al Școlii  
PLAI – Planul Local de Acțiune în Învățământ  
PRAI – Planul Regional de Acțiune în Învățământ  
RNC – Registrul Național al Calificărilor  
RO – România  
SO – Standard Ocupațional

SPP – Standard de Pregătire Profesională

SWOT – Strength, Weaknesses, Opportunitys, Threats (Puncte tari, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări)

TVET/ IPT – Învățământ Profesional și Tehnic

VET – Vocational Education Training (educație și formare profesională)

## Anexa 1

### Prezentarea documentelor strategice care definesc cadrul planificării strategice pentru VET și LLL (învățarea pe tot parcursul vieții)

- **Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020)**  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/02/Concluziile-Consiliului-din-12-mai-2009-privind-un-cadru-strategic-pentru-cooperarea-european%C4%83-%C3%AEn-domeniul-educa%C8%9Biei-%C8%99i-form%C4%83rii-profesionale-ET-2020.pdf>

Documentul precizează faptul că, în domeniul educației și formării pentru perioada până în 2020, cooperarea europeană ar trebui să fie instituită în contextul unui cadru strategic care să abordeze holistic sistemele de educație și formare profesională, în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți. Acest cadru strategic trebuie proiectat astfel încât să acopere învățarea în toate contextele – formale, nonformale sau informale – și la toate nivelurile: de la educația pentru preșcolari și școlari, până la învățământul superior, educația și formarea profesională și învățământul pentru adulți. Principalele obiective strategice vizate sunt:

- Realizarea în practică a învățării de-a lungul vieții și a mobilității
  - Îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării profesionale
  - Promovarea echității, a coeziunii sociale și a cetățeniei active
  - Stimularea creativității și a inovării, inclusiv a spiritului întreprinzător, la toate nivelurile de educație și formare profesională
- **Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020**  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/02/Comunicatul-de-la-Bruges-privind-intensificarea-cooper%C4%83rii-europene-%C3%AEn-domeniul-educa%C8%9Biei-%C8%99i-form%C4%83rii-profesionale-pe-perioada-2011-2020.pdf>

Comunicatul de la Bruges prezintă obiectivele strategice pe termen lung ale cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale (EFP) pentru perioada 2011-2020. Aceste obiective se bazează pe realizările anterioare și sunt menite să răspundă provocărilor actuale și viitoare, ținând seama de principiile fundamentale ale procesului de la Copenhaga. Comunicatul precizează că, pentru ca EFP să răspundă provocărilor actuale și viitoare, sistemele europene de educație și formare profesională trebuie:

- să fie flexibile și de înaltă calitate;
- să se adapteze la evoluțiile pieței muncii și să țină seama de sectoarele și competențele emergente;
- să asigure o formare profesională adaptată cerințelor pieței muncii și ușor accesibilă;
- să asigure durabilitatea și excelența EFP, printr-o abordare comună a procesului de asigurare a calității;
- să permită oamenilor să devină autonomi, pentru a se adapta și pentru a gestiona schimbările, facilitându-le dobândirea de competențe-cheie;

- să favorizeze incluziunea;
  - să faciliteze și să încurajeze mobilitatea transnațională a cursanților și a formatorilor în domeniul EFP;
  - să asigure o finanțare durabilă a EFP și utilizarea eficientă și echitabilă a acestei finanțări.
- **Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor „Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”**  
<http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reg%C3%A2ndirea-educa%C8%9Biei-investi%C8%9Bii-%C3%AEen-competen%C8%9Be-pentru-rezultate-socio-economice-mai-bune.pdf>

Inițiativa Regândirea Educației a fost lansată în 2012, cu scopul de a sprijini sistemele de educație și formare profesională din Europa, pentru a răspunde la provocările curente socio-economice. Inițiativa propune reformarea sistemelor de educație și formare profesională, din perspectiva a trei domenii principale de interes:

- calitate
- accesibilitate
- finanțare

Măsurile de reformă propuse vizează, în principal, creșterea nivelului competențelor cheie, promovarea uceniciei, promovarea spiritului antreprenorial, sprijinirea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice, creșterea competențelor IT și a competențelor lingvistice, dezvoltarea parteneriatelor.

- **Concluziile Consiliului din 26 noiembrie 2012 privind educația și formarea profesională în Europa 2020 – contribuția educației și formării profesionale la redresare, la creșterea economică și la crearea de locuri de muncă 2012/C 393/02**  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG1219\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG1219(02)&from=EN)

CONSTATĂ că:

- În domeniul educației și formării profesionale, recomandările specifice fiecărei țări emise de Consiliu la 10 iulie 2012 vizează mai ales promovarea accesului la învățământul preșcolar și școlar de bună calitate; reducerea cazurilor de părăsire timpurie a școlii; facilitarea tranziției tinerilor de la educație și formare profesională la piața muncii; îmbunătățirea rezultatelor educaționale și a relevanței competențelor în raport cu nevoile pieței forței de muncă; consolidarea învățământului profesional și tehnic, cu accent pe formarea profesională la locul de muncă și pe ucenicia la locul de muncă; modernizarea învățământului superior, cu accent pe reducerea ratelor de abandon; îmbunătățirea accesului la educație pentru grupurile dezavantajate.

și INVITĂ Statele Membre:

- să elaboreze și să pună în aplicare, conform priorităților și necesităților naționale și regionale, reformele care vizează soluționarea problemelor abordate în recomandările specifice fiecărei țări în domeniul educației și formării profesionale;

- să canalizeze investiții eficiente în educație și formare profesională, în cadrul unei strategii mai largi care să vizeze redresarea, creșterea economică și crearea de locuri de muncă, inclusiv prin programele UE și prin fondurile structurale europene;
- să depună eforturi, împreună cu părțile interesate, pentru a îmbunătăți recrutarea, dezvoltarea profesională și statutul global al profesorilor, al directorilor de școli și al formatorilor profesorilor, în scopul de a spori calitatea predării și a mediului de învățare, precum și de a îmbunătăți atractivitatea profesiilor respective;
- să includă mai multe elemente legate de activitatea profesională în programele de educație și de formare profesională, în special în domeniul învățământului profesional și tehnic, inclusiv prin intermediul stagiilor și ucenicilor; să instituie structuri de cooperare între instituțiile de învățământ profesional și tehnic, întreprinderi, partenerii sociali și autorități locale și regionale; să sporească atractivitatea sectorului învățământului profesional și tehnic, inclusiv prin diversificarea opțiunilor din cadrul acestuia și prin furnizarea de orientări mai numeroase pe parcursul primilor ani ai învățământului secundar;
- să promoveze pasarele flexibile între învățământul profesional și tehnic și învățământul superior, în contextul cadrelor naționale de calificări;
- să lărgescă participarea la învățământul superior și la învățământul profesional și tehnic prin adoptarea de măsuri specifice pentru grupurile slab reprezentate, prin introducerea unor modalități de învățare flexibile și prin dezvoltarea, acolo unde nu există, a unui învățământ superior orientat spre domeniul profesional sau tehnic, în completarea educației universitare;
- să stabilească legături între prioritățile în materie de educație și formare profesională definite în cadrul Strategiei Europa 2020 și al cadrului „ET 2020” și cheltuielile din fondurile structurale europene în cadrul financiar multianual actual și viitor.
- **RECOMANDAREA CONSILIULUI din 8 iulie 2014 privind Programul național de reformă al României pentru 2014 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2014**  
[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014\\_council\\_romania\\_ro.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_council_romania_ro.pdf)

RECOMANDĂ ca, în perioada 2014-2015, România să întreprindă acțiuni astfel încât:

- **Să consolideze măsurile active în domeniul pieței forței de muncă** și capacitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.
- Să acorde o atenție specială activării tinerilor neînregistrați.
- **Să consolideze măsurile menite să promoveze capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor în vârstă.**
- Să elaboreze, în consultare cu partenerii sociali, orientări clare privind stabilirea transparentă a salariului minim, luând în considerare condițiile economice și condițiile pieței muncii.
- **Să asigure creșterea calității și a accesului la învățământul profesional și tehnic, la ucenicia, la învățământul terțiar și la învățarea pe tot parcursul vieții și să le adapteze la necesitățile pieței forței de muncă.**
- Să asigure un acces mai bun la serviciile de educație și de îngrijire a copiilor preșcolari.

- **Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030**  
<http://www.mmediu.ro/beta/domenii/dezvoltare-durabila/strategia-nationala-a-romaniei-2013-2020-2030>

Strategia stabilește obiective concrete pentru trecerea la modelul de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă, care pune accent pe cunoaștere și inovare, orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei, în armonie cu mediul natural. Obiectivele strategice propuse pe termen scurt, mediu și lung sunt:

- **Orizont 2013:** Încorporarea organică a principiilor și practicilor dezvoltării durabile în ansamblul programelor și politicilor publice ale României ca stat membru al UE
- **Orizont 2020:** Atingerea nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile
- **Orizont 2030:** Apropierea semnificativă a României de nivelul mediu din acel an al țărilor membre ale UE din punctul de vedere al indicatorilor dezvoltării durabile

Documentul recomandă ca sistemul de educație și formare profesională să asimileze principiile și obiectivele dezvoltării durabile ca element integrator al ansamblului de cunoștințe, aptitudini și deprinderi, să integreze transversal aceste principii în toate programele de pregătire, să susțină cooperarea între principalii factori de decizie.

- **Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020**  
<http://www.research.ro/ro/articol/3343/strategia-nationala-de-cercetare-si-inovare-2014-2020>

Strategia identifică zonele în care România poate avea contribuții semnificative și prin care poate beneficia de rezultatele științei și inovării în creșterea competitivității. Strategia vizează următoarele priorități:

- **Prioritățile de specializare inteligentă**, care presupun definirea și consolidarea unor domenii de competență ridicată, în care există avantaje comparative reale sau potențiale
- **Prioritățile cu relevanță publică**, care vizează alocarea de resurse în domenii în care cercetarea și dezvoltarea tehnologică răspund unor nevoi sociale concrete și presante

Strategia subliniază importanța susținerii în toate domeniile, a excelenței, inovării și creativității.

- **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020**  
[http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31\\_Anexa1\\_Strategia\\_de\\_Ocupare.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf)

Strategia își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020 și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Obiectivele specifice se referă la:

**O1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă**, subsumând următoarele direcții de acțiune:

- 1.1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs (care nu sunt în ocupare, educație sau formare)
- 1.2. Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă

**O2. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile**, cu următoarele direcții de acțiune:

- 2.1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole
- 2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie
- 2.3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii, prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea

**O3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii**, cu următoarele direcții de acțiune:

- 3.1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii
- 3.2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii

**O4. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii**, cu următoarele direcții de acțiune:

- 4.1. Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii
- 4.2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii

- **Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020**

[http://www.minind.ro/%5C/strategie\\_competitivitate/Strategia\\_Nationala\\_de\\_Comp\\_etitivitate\\_iunie\\_2014.pdf](http://www.minind.ro/%5C/strategie_competitivitate/Strategia_Nationala_de_Comp_etitivitate_iunie_2014.pdf)

*Strategia Națională pentru Competitivitate* (SNC) asigură corelarea intervențiilor dedicate competitivității, având în vedere domeniile naționale de excelență, inclusiv din perspectiva dimensiunii teritoriale și a dezvoltării rurale. Viziunea Strategiei este dezvoltarea unui ecosistem competitiv de afaceri, bazat pe un mediu de reglementare stabil, centrat pe antreprenariat, inovare și creativitate, care să pună accent pe încredere, eficiență și excelență și să plaseze România în primele 10 economii la nivel european. Unul din obiective, **O3. 1 Resurse umane și educație vizează îmbunătățirea calității sistemului de educație și formare, astfel încât să asigure corelarea cu piața muncii și stabilește următoarele ținte:**

- Progres în direcția plasării României cel puțin la jumătatea ierarhiei în testele PISA
- Scăderea ratei tinerilor cu vârste cuprinse între 15-24 de ani care nu urmează o formă de învățământ sau de formare și nu sunt nici încadrați în muncă (NEET) de la 16,8% la nivelul mediei UE (actual este 12%, 2012)

- Îndeplinirea țintei naționale privind părăsirea timpurie a școlii (11,3% de la 17,4% în 2012)
  - Oferta educațională bazată pe TIC să reprezinte cel puțin 30% din programele educaționale obligatorii la nivel național și cel puțin 50% în zonele de locuire vulnerabilă
- **Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții 2009-2020**  
[http://www.fonduri-structurale.ro/Document\\_Files/Stiri/00004296/p0yhg\\_sidru.pdf](http://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00004296/p0yhg_sidru.pdf)  
[http://www.fonduri-ue.ro/posdru/images/downdocs/proiect\\_sidru\\_final\\_ro.pdf](http://www.fonduri-ue.ro/posdru/images/downdocs/proiect_sidru_final_ro.pdf)

Obiectivul general al Strategiei este îmbunătățirea calității și capacității sistemelor de dezvoltare a resurselor umane, care să conducă la un nivel înalt și stabil de ocupare, un nivel înalt al calității vieții și o incluziune socială efectivă pentru toți cetățenii. Obiectivele specifice se referă la:

- înțelegerea mai bună a nevoilor reale și a direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane;
- educație și formare profesională inițială de calitate;
- stimularea creșterii cererii pentru dezvoltarea resurselor umane;
- ajustarea ofertei pentru dezvoltarea resurselor umane;
- valorificarea competențelor și potențialului fiecăruia pe piața muncii.



## Anexa 2

### Prezentarea principalelor instrumente europene pentru formarea profesională

- **EQF – Cadrul European al calificărilor:** este un cadru comun de referință menit să servească drept instrument de traducere între diferite sisteme și niveluri de calificări, atât pentru învățământul preuniversitar, cât și pentru învățământul superior. Elementul central al EQF este un set de opt niveluri de referință, fiecare nivel fiind definit de un set de descriptori (prezenți în termeni de cunoștințe, abilități și competențe) care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările de la nivelul respectiv, în orice sistem de calificări. Setul precizează:

- ceea ce știe persoana care învață;
- ceea ce înțelege persoana care învață;
- ceea ce este capabilă să facă persoana care învață.

EQF nu este conceput pentru a înlocui sistemele naționale de calificări, ci pentru a completa acțiunile statelor membre prin facilitarea cooperării între acestea.

- **ECVET – Sistem European de Credite pentru Educație și Formare Profesională** este un cadru metodologic comun care facilitează acumularea și transferul de credite aferente rezultatelor învățării între diversele sisteme de calificări. Scopul acestui sistem este de a promova mobilitatea transnațională și accesul la învățarea pe tot parcursul vieții. ECVET nu este menit să înlocuiască sistemele naționale de calificări, ci să optimizeze comparabilitatea și compatibilitatea între acestea. ECVET se aplică tuturor rezultatelor obținute de o persoană în diversele sisteme de educație și formare, care sunt ulterior transferate, recunoscute și cumulate în vederea obținerii unei calificări. Această inițiativă le permite cetățenilor europeni să obțină mai ușor recunoașterea formării, competențelor și cunoștințelor dobândite în alt stat membru.

- **EQAVET – Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în formarea profesională** este un instrument important de susținere a statelor membre în promovarea și monitorizarea îmbunătățirii continue a sistemelor de educație și formare profesională (EFP), pe baza unor criterii și a unor indicatori de calitate comuni. Cadrul trebuie luat în considerare la nivelul sistemului EFP, al furnizorilor EFP și la nivelul acordării calificărilor. Acesta asigură o abordare sistemică a calității, acoperind și interrelaționând nivelurile importante și actorii. Accentul este pus pe monitorizarea și îmbunătățirea calității, prin combinarea evaluării interne și externe, a evaluării și a proceselor pentru îmbunătățire, susținută de analiză cantitativă și calitativă.

- **ESCO – Sistemul european de clasificare a aptitudinilor/ competențelor, calificărilor și profesiilor:** clasificarea dispune de anumite caracteristici unice și inovatoare: va fi multilingvă, se va baza pe aptitudini/ competențe și va fi publicată într-un format deschis, care va putea fi utilizat de programele informatice ale părților terțe. Astfel, clasificarea va deveni un element de bază al portalurilor online de locuri de muncă, al instrumentelor de consiliere profesională și al bazelor de date privind posibilitățile de învățare, generând beneficii concrete pentru solicitanții de locuri de muncă, persoanele care doresc să își schimbe cariera, cursanți și angajatori.