

# **GUVERNUL ROMÂNIEI**

## **HOTĂRÂRE** **privind aprobarea Strategiei educației și** **formării profesionale din România pentru perioada 2016 -2020**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 336 lit. a) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și al art. 11 lit. f) din Legea nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, cu modificările și completările ulterioare,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre:

**Articol unic** – Se aprobă Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016 -2020, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**PRIM – MINISTRU**

**DACIAN JULIEN CIOLOȘ**

ANEXĂ

**STRATEGIA EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII**

**PROFESIONALE DIN ROMÂNIA**

**PENTRU PERIOADA 2016-2020**

## CUPRINS

I.	Introducere.....	p. 3
II.	Contextul european și național.....	p. 6
III.	Analiza cadrului actual al organizării și funcționării formării profesionale.....	p. 9
IV.	Viziunea privind educația și formarea profesională din România.....	p.19
V.	Obiectivele strategice și direcțiile de acțiune pentru formarea profesională 2016 – 2020.....	p.20
VI.	Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020.....	p.25
VII.	Costuri estimate.....	p.37
VIII.	Monitorizarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020.....	p.37
IX.	Lista acronimelor.....	p.39
	Anexa 1 - Analiza cadrului actual al organizării și funcționării formării profesionale.....	p.41
	Anexa 2 - Analiza SWOT.....	p.63
	Anexa 3 - Arborele problemelor.....	p.76
	Anexa 4 - Arborele obiectivelor.....	p.77
	Anexa 5 - Costurile estimate ale Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020.....	p.78
	Anexa 6 - Mecanismul de monitorizare a Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020.....	p.80
	Anexa 7 - Lista documentelor strategice care definesc cadrul planificării strategice pentru educație și formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții.....	p.93
	Anexa 8 - Prezentarea principalelor instrumente europene pentru formarea profesională.....	p.95
	Anexa 9 - Dicționar de termeni.....	p.96

## I. INTRODUCERE

1. Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020 (în continuare Strategia educației și formării profesionale sau Strategia EFP) propune o abordare coerentă a formării profesionale inițiale și a formării profesionale continue, care să conducă la dezvoltarea unui sistem de formare profesională accesibil, atractiv, competitiv și relevant pentru cerințele pieței muncii. Strategia abordează în mod integrat educația și formarea profesională inițială și continuă și urmează ciclului de politici publice 2007 – 2013 în domeniul dezvoltării resurselor umane.
2. Strategia educației și formării profesionale este complementară Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020 și Strategiei privind reducerea părăsirii timpurii a școlii și propune o viziune globală asupra dezvoltării/consolidării întregului sistem de educație și formare profesională adresat participanților la învățarea pe tot parcursul vieții. Totodată, din perspectiva calificărilor și competențelor, prezenta strategie propune o abordare conexasă cu strategiile elaborate de Ministerul Muncii, Protecției Sociale, Familiei și Persoanelor Vârstnice în domeniul ocupării și echității sociale.
3. Obiectivele, principiile și direcțiile de acțiune ale strategiei sunt fundamentate pe o analiză a sistemului de educație și formare profesională și sunt elaborate luând în considerare rolul major pe care formarea profesională îl are pentru dezvoltarea economică și socială a României, și pentru coeziunea teritorială precum și experiențele acumulate în perioada de programare 2007 – 2013.
4. Elaborarea acestui document s-a realizat în contextul Strategiei Europa 2020, care 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)<sup>1</sup>, precum și în acord cu principiile și instrumentele europene pentru cooperare în educație și formare profesională. Strategia educației și formării profesionale răspunde obiectivelor strategice pentru deceniul 2010 – 2020 formulate prin Cadrul Strategic ET 2020, cu accent pe consolidarea sistemelor de formare profesională pentru ca acestea să devină mai atractive, relevante, orientate către carieră, inovative, accesibile și flexibile, adaptate necesităților pieței forței de muncă.
5. Strategia educației și formării profesionale răspunde obiectivului global al României de a reduce discrepanțele de dezvoltare economică și socială între România și statele membre ale UE. De asemenea, documentul strategic ia în considerare obiectivul național pentru orizontul 2020 din Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă a României 2013-2020-2030, privind atingerea nivelului mediu de performanță al UE în domeniul educației și formării profesionale.
6. Strategia răspunde recomandărilor specifice de țară în domeniul EFP, respectiv: „Să se asigure creșterea calității și a accesului la învățământul profesional și tehnic, la ucenicii, la învățământul terțiar și la învățarea pe tot parcursul vieții și să le adapteze la necesitățile pieței forței de muncă. Să se asigure un acces mai bun la serviciile de educație și de îngrijire a copiilor preșcolari.”<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Anexa 7 conține Lista documentelor programatice europene de referință în elaborarea viziunii, principiilor și acțiunilor prioritare propuse prin prezenta strategie.

<sup>2</sup> RECOMANDAREA CONSILIULUI privind Programul național de reformă al României pentru 2014

7. Acest document strategic conține următoarele secțiuni principale:

- **Introducerea**, care prezintă procesul elaborării strategiei și fundamentarea acesteia pornind de la experiența perioadei 2007 - 2013;
- **Contextul european și național**, care stabilește reperele avute în vedere în stabilirea indicatorilor de raportare pentru strategie;
- **Analiza cadrului actual al organizării și funcționării formării profesionale**, prin care au fost identificate principalele probleme cu care se confruntă în prezent acest sector și pentru care sunt necesare intervenții prin strategie;
- **Viziunea privind EFP din România**, care prezintă obiectivul general și ipoteza de lucru care stă la baza obiectivelor strategice și direcțiilor de acțiune;
- **Obiectivele strategice și direcțiile de acțiune**, secțiune care conține o prezentare detaliată a acestora;
- **Planul de acțiune pentru implementarea strategiei**, care conține informații privind direcțiile de acțiune, acțiunile specifice, indicatorii, structurile responsabile și cele implicate în implementarea strategiei și orizontul de timp pentru implementare;
- **Costurile estimate** pentru implementarea strategiei;
- **Monitorizarea strategiei**, secțiune care descrie procesul prin care se asigură monitorizarea îndeplinirii indicatorilor și rezultatelor planificate.

8. Strategia este pusă în aplicare prin utilizarea mai multor instrumente de finanțare: Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Programul Operațional Regional 2014 – 2020 și Programul Național de Dezvoltare Rurală 2014 – 2020, bugetul de stat.

#### **Experiența strategică 2007 – 2013 și noul cadru strategic**

9. Viziunea strategică pe care s-a bazat Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 a fost legată de crearea unei economii competitive, dinamice și prospere, iar investiția în capitalul uman a fost abordată din perspectiva contribuției acestuia la creșterea productivității, alături de investițiile în capitalul productiv. Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013 a acordat prioritate furnizării politicilor active de ocupare adresate șomerilor, persoanelor cu nivel redus de calificare, grupurilor vulnerabile și populației inactive.

10. Programele s-au concentrat pe creșterea investițiilor în educație și formare, inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, creșterea ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

11. Strategia educației și formării profesionale din România 2016-2020 a fost elaborată pornind de la măsurile stabilite în Programul Național de Reformă 2015 pentru implementarea priorităților sistemului de educație și formare profesională (PNR) care vizează:

- continuarea reformelor în domeniul educației și formării profesionale pentru asigurarea unui învățământ adaptat cerințelor pieței muncii și centrat pe dezvoltare personală și socială;
- asigurarea deschiderii sistemului de educație și formare către toți tinerii și asigurarea accesului egal la educație, în special pentru grupurile cu riscuri particulare.

12. Strategia a fost elaborată pe baza unei analize a evoluției și performanțelor sectorului de educație și formare profesională, din perspectiva celor două componente, formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. A fost realizată o analiză SWOT care pune în evidență principalele disfuncționalități ale sistemului de educație și formare

profesională din România și punctează elementele de oportunitate pentru dezvoltarea educației și formării profesionale în perioada următoare.

13. Identificarea problemelor la nivelul sistemului de EFP a fost urmată de elaborarea unor propuneri alternative de rezolvare, respectiv de formularea obiectivelor strategice. Inițial, obiectivele au fost structurate într-o perspectivă temporală, cu acțiuni pe termen scurt și pe termen mediu, în funcție de nevoia urgentă de soluționare a problemelor. În urma procesului de consultare, s-au selectat obiectivele strategice optime și necesare pentru a răspunde problemelor identificate și s-a decis o abordare integrată a direcțiilor de acțiune în sensul grupării acestora la nivelul obiectivelor strategice în funcție de principiile generale ale strategiei.

14. Obiectivele strategice și direcțiile de acțiune au fost definite în urma unui amplu proces de consultare, care a constat în două etape:

- În prima etapă s-a realizat consultarea principalelor instituții cu responsabilități la nivel național în domeniul educației și formării profesionale cu privire la obiectivele propuse, direcțiile de acțiune și acțiunile necesare pentru atingerea acestor obiective precum și pentru asumarea responsabilităților instituționale pentru implementarea Strategiei EFP.
- A doua etapă de consultări a fost realizată prin consultarea partenerilor sociali cu privire la versiunea preliminară a Strategiei EFP. Consultarea s-a derulat la nivel județean, în toate județele țării și în municipiul București și s-a realizat prin intermediul chestionarului adresat partenerilor sociali precum și prin dezbateri organizate în cadrul Comitetelor Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social în formarea profesională (CLDPS), cu participare largă din partea reprezentanților unităților de învățământ profesional și tehnic și a agenților economici parteneri, în vederea asigurării validității și relevanței prezentului cadru strategic.

15. În vederea implementării strategiei, va fi necesară schimbarea de abordare în definirea planurilor de acțiune sectoriale ale sistemului de educație și formare profesională, astfel încât, în loc de o perspectivă de tip reactiv la cerințele concrete formulate de beneficiari, sistemul să fie în măsură să își planifice dezvoltarea proprie fundamentată pe nevoile prognozate ale economiei.

16. Cooperarea interinstituțională la diferite niveluri este un element fundamental în 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.

## II. CONTEXTUL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL

**Educația și formarea profesională din România din perspectiva țintelor și indicatorilor derivați din Strategia UE 2020**

17. Strategia UE 2020 definește următoarele obiective principale pentru deceniul 2010-2020:

- Creșterea ratei de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la cel puțin 75%<sup>3</sup>;
- Alocarea a 3% din PIB pentru cercetare-dezvoltare;

<sup>3</sup> Față de nivelul de referință de 69% la momentul adoptării Strategiei EFP

- **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 părăsirii timpurii a școlii<sup>4</sup> la maximum 10%<sup>5</sup> și creșterea procentului persoanelor cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii de nivel terțiar la cel puțin 40%<sup>6</sup> în 2020;**
- **Reducerea la nivelul UE-28 a numărului de persoane în risc de sărăcie sau excluziune socială cu 20 de milioane de persoane până anul 2020 comparativ cu anul 2008<sup>7</sup>.**

**18. Țintele strategice 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>8</sup>;
- 2) Până în 2020, procentul persoanelor cu vârsta de 15 ani, cu competențe scăzute de citire, matematică și științe exacte<sup>9</sup>, ar trebui să fie mai mic de 15 %;
- 3) Până în 2020, proporția persoanelor de 30-34 de ani, care au absolvit învățământul terțiar<sup>10</sup>, ar trebui să fie de cel puțin 40 %;
- 4) Până în 2020, proporția părăsirii timpurii a școlii<sup>11</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>12</sup> (cu vârste cuprinse în 20 și 34 de ani), care au finalizat 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>13</sup>.

**19. Pentru obiectivele strategice care vizează educația și formarea profesională, derivate din cadrul strategic ET 2020 și strategia Europa 2020, sunt prezentate, în continuare, comparativ, evoluția indicatorilor în cazul României și a Uniunii Europene (28 de state):**

Indicatori	Unitate	România Perioada de referință							Media UE-28	Ținta RO	Ținta UE
		2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2020	2020
Rata de părăsire	% (18-24ani)	19,6	16,6	19,3	18,1	17,8	17,3	18,1	11,1	11,3	10

<sup>4</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>5</sup> Față de nivelul de referință de 15% la momentul adoptării Strategiei EFP

<sup>6</sup> Față de nivelul de referință de 31% la momentul adoptării Strategiei EFP

<sup>7</sup> Pragul național de sărăcie este stabilit la 60% din venitul median disponibil în fiecare stat membru

<sup>8</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>9</sup> Sursă: OCDE/PISA

<sup>10</sup> Nivelurile ISCED 5 și 6 (EUROSTAT, UOE)

<sup>11</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>12</sup> Se referă la absolvenții învățământului secundar superior (ISCED 3), terțiar nonuniversitar (ISCED 4) și absolvenții învățământului terțiar (ISCED 5-6)

<sup>13</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.

timpurie a școlii <sup>14</sup>												
Ponderea absolvenților de învățământ terțiar <sup>15</sup>	% (30-34 ani)	11,4	16,8	18,3	20,3	21,7	22,9	25,0	37,9	26,7	40	
Procentul persoanelor cu vârsta de 15 ani cu competențe scăzute de citire, matematică și științe exacte <sup>16</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 ÎPV <sup>17</sup>	%(25-64 ani)	1,6	1,5	1,2	1,4	1,2	1,8	1,5	10,6	10	15	
Rata de ocupare a absolvenților (ISCED 3-6) <sup>18</sup>	%(20-34 ani)	ISCED 3-8	72,0	77,7	71,2	70,8	70,1	67,2	66,2	76,2		82
		ISCED 3-4	62,7	69,1	60,8	58,9	59,3	55,0	57,2	70,6		
		ISCED 5-8	84,7	85,9	82,4	81,3	79,0	77,1	74,2	80,9		
Rata de ocupare <sup>19</sup>	%(20-64 ani)	63,6	63,5	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7	69,2	70,0	75	

Sursa: Pentru datele Eurostat, baza de date online, actualizare: 12.10.2015

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

- rata părăsirii timpurii a școlii în România (18,1% în 2014, în creștere cu 0,8 puncte procentuale față de anul precedent și la 7 puncte procentuale peste media europeană de 11,1%) este una din cele mai ridicate din Europa, cu o evoluție sinuoasă, fără un progres semnificativ 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 25% în 2014). Cu toate acestea, se constată un decalaj semnificativ între valorile indicatorului la nivel național și cele la nivelul UE28 (media europeană de 37,9% în 2014, ținta europeană de 40% pentru 2020);
- impactul redus al serviciilor de orientare în carieră oferite elevilor de gimnaziu, care ar contribui semnificativ la informarea și conștientizarea abilităților native ale elevilor, atât de către aceștia, cât și de către familii și cadre didactice;
- România continuă să se situeze pe penultimul loc între țările europene participante în programul PISA<sup>20</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

<sup>14</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_40)

<sup>15</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_41)

<sup>16</sup> Sursa: Education and Training Monitor 2014, conform OECD (PISA 2009 și 2012),

<sup>17</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: trng\_lfs\_13)

<sup>18</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: edat\_lfse\_32)

<sup>19</sup> Sursa: Eurostat (date online, code: t2020\_10)

<sup>20</sup> (OECD) Programme for International Student Assessment



- europăeană, 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%;
- în contextul crizei economice și financiare, 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 2014 a fost de 57,2%, față de 69,1% în 2009. Cu o rată a ocupării absolvenților de 66,2% în anul 2014, pe ansamblul nivelurilor de educație ISCED 3-8, România se plasează sub media europeană, de 76,2% și departe de ținta de 82%, propusă la nivel european pentru anul 2020;
  - în ansamblul populației active, cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, rata de ocupare în România a fost, în 2014, de 65,7% (față de media europeană de 69,2%), fără progrese semnificative în perioada analizată, în raport cu ținta de 70%, asumată la nivel național pentru anul 2020;
  - rata de participare a adulților în programe de formare pe parcursul întregii vieți (ÎPV) a fost, în 2014, de 1,5 %, mult sub valoarea europeană de 10,5% și departe de ținta de 12% propusă de România pentru 2020.

**21.** Ponderea relativ bună a tinerilor înscriși în învățământul profesional și tehnic în totalul elevilor înscriși în învățământul secundar superior, ISCED 3 în 2012, 61,9% în România, față de media UE-28 de 50,4%<sup>21</sup>, demonstrează importanța formării profesionale inițiale pentru piața muncii din România.

**22.** Datele statistice evidențiază ponderea mică a investițiilor realizate de întreprinderile din România pentru formarea profesională continuă din totalul costurilor cu forța de muncă, constatându-se absența activităților de formare sponsorizate de firme pentru 41% dintre angajații cu vârsta peste 40 de ani și cu un nivel redus de competențe, această rată crescând la 50% pentru persoanele cu vârsta între 18 și 24 de ani și cu un nivel redus de educație și competențe<sup>22</sup>.

**23.** Cercetarea desfășurată prin metoda previziunii<sup>23</sup> în rândul patronilor și managerilor din România a relevat faptul că, în anul 2013, toți angajatorii au considerat formarea profesională a angajaților ca fiind importantă și cu beneficii, în principal în ce privește creșterea productivității muncii, adaptarea produselor/serviciilor la cerințele pieței și motivarea angajaților la locul de muncă. Totodată, patronii/managerii reclamă lipsa fondurilor proprii pentru a derula cursuri de formare profesională, lipsa de informare sau dificultatea procesului de accesare a fondurilor destinate unor astfel de activități, precum și costurile implicate de încetarea totală sau parțială a activității angajaților. În plus, în domeniul agriculturii există o reticență a angajatorilor de a participa la astfel de cursuri; în domeniile industrie și construcții, există teama că angajații își vor căuta un alt loc de muncă mai bun; iar în servicii, există temeri referitoare la creșterea așteptărilor salariale. Majoritatea firmelor investigate au declarat că au plan de formare profesională a cărui realizare, în cele mai multe cazuri (aproximativ 60%), intră în responsabilitatea managerilor. În circa două treimi dintre cazuri, planul de formare profesională

<sup>21</sup> Date actualizate pentru anul 2012, conf. Eurostat (date online, code: *educ\_ipart\_s*)

<sup>22</sup> Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).

<sup>23</sup> Studiul " Propuneri de măsuri și modele de încurajare a formării profesionale continue și efecte așteptate - pe baza unui exercițiu de foresight cu patroni și manageri", autori: NOVEL RESEARCH și INCSMPS – elaborat în cadrul proiectului de cercetare-dezvoltare nr. 3/21.11.2013 "Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă", încheiat cu Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice MMFPSPV

este discutat/negociat cu sindicatele/reprezentanții salariaților, iar 66% dintre firme au declarat că și-au îndeplinit, în mare măsură, obiectivele aferente planului în anul 2013.

24. Studiul<sup>24</sup> privind evoluția formării profesionale continue în România, din perspectiva țințelor asumate în domeniu și identificării ariilor deficitare, evidențiază faptul că „în 2010, 45% dintre întreprinderile mari din România evaluează necesitățile viitoare de formare în mod regulat, ca parte a programului general de dezvoltare a întreprinderii, în timp ce doar 14% dintre cele mici și 22% dintre firmele mijlocii au preocupări similare”.

25. Constatările de mai sus, împreună cu concluziile analizei sistemului de educație și formare profesională din secțiunea următoare, fundamentează necesitatea stabilirii țințelor strategice în acord cu indicatorii de raportare relevanți pentru contextul european.

### III. ANALIZA CADRULUI ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESIONALE<sup>25</sup>

26. Educația și formarea profesională a tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, 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

27. Formarea profesională inițială furnizată prin învățământul profesional și tehnic (ÎPT) este reglementată prin Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și actele normative de punere în aplicare.

28. 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 prezentei strategii:

- **Înființarea învățământului profesional**, rută de formare profesională inițială, în care stabilirea cifrei de școlarizare se realizează pe baza cererii angajatorilor;

Existența contractului de pregătire practică pentru fiecare elev este o condiție prealabilă pentru aprobarea ofertei educaționale. Începând cu anul școlar 2014 - 2015 a fost introdus învățământul profesional cu durata de 3 ani, după finalizarea clasei a VIII-a, reglementat prin

<sup>24</sup> Studiu elaborat în ianuarie 2014 de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale INCSMPS în cadrul proiectului de cercetare - dezvoltare nr. 3/21.11.2013 "Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă" încheiat cu Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

<sup>25</sup> Analiza detaliată se regăsește în Anexa 1

Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 3136/2013; acesta include o componentă semnificativă de pregătire practică, realizată în atelierele școlii și la agentul economic.

- **Dezvoltarea calificărilor profesionale** care sunt oferite prin formarea profesională inițială, pe baza standardelor de pregătire profesională (SPP);

Calificările sunt elaborate pe baza standardelor ocupaționale, descriu rezultatele învățării grupate în unități de rezultate ale învățării, corelate cu descriptorii de nivel din Cadrul național al calificărilor, abordare ce permite implementarea în România a Sistemului european de credite pentru educație și formare (ECVET).

- **Oferta de calificări profesionale** ce pot fi dobândite prin învățământul profesional și tehnic este stabilită pe termen mediu și lung și ajustată 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 se bazează pe descentralizarea deciziei și distribuirea acesteia pe mai multe niveluri decizionale, respectiv național, regional, județean și local.

- **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. Partenerii sociali mai sus menționați sunt reuniți în structurile manageriale participative organizate la nivel regional – Consorțiile regionale și la nivel județean – Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social (CLDPS). Consorțiile regionale și CLDPS au fost reorganizate prin OMECȘ nr. 4456/08.07.2015 privind Cadrul general de organizare și funcționare a structurilor parteneriale consultative pentru învățământul profesional și tehnic. Documentele de planificare strategică sunt: Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI), Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI), Planul de Acțiune al Școlii (PAS).

- **Elaborarea periodică de studii de piață a muncii;**

Ultimul studiu previzional realizat în anul 2011, prezintă estimarea, la orizontul anului 2013 și în perspectiva anului 2020, evoluției cererii de forță de muncă la nivel național și la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare. Pentru validarea tendințelor din studiile previzionale a fost realizată ancheta privind cererea de forță de muncă pe termen scurt (6-12 luni) pe baza unui eșantion reprezentativ la nivel național, care a cuprins 3.836 de companii.

- **Îmbunătățirea calității educației și formării profesionale inițiale** prin crearea de rețele parteneriale între școli, constituite pe domenii specifice de formare profesională;

- **Sprijinirea dezvoltării competențelor antreprenoriale ale elevilor din ÎPT**, prin firme de exercițiu și prin promovarea dezvoltării, la nivel local, regional și național, de competiții Business plan;

- **Furnizarea de servicii de orientare și consiliere în carieră**, în paralel cu urmarea cursurilor de formare profesională reprezintă una din provocările sistemului de educație actual.

Prin prezenta strategie se propune dezvoltarea acestor servicii care să acompanieze elevii din ÎPT pentru facilitarea integrării lor pe piața muncii conform abilităților acestora și motivației lor intrinseci.

## 29. Analiza educației și formării profesionale inițiale relevă următoarele aspecte esențiale:

- **Rata specifică de cuprindere școlară**<sup>26</sup> pentru populația în vârstă de la 15 la 18 de ani înregistrează, începând cu anul 2009, o scădere continuă, ajungând în anul 2013 la 81,4%, valoare sub cea înregistrată în 2005.

<sup>26</sup> Rata specifică de cuprindere școlară pe grupe de vârstă (gradul de cuprindere în învățământ) reprezintă numărul total al elevilor de o anumită grupă de vârstă, indiferent de nivelul de educație în care sunt cuprinși, ca raport procentual din totalul populației rezidente din aceeași grupă de vârstă.

- **Rata brută de cuprindere în învățământul secundar superior (învățământ liceal și profesional)**<sup>27</sup> a scăzut continuu din 2009, ajungând în 2015 la 90%.
- La nivelul învățământului profesional, **ratele de cuprindere** au scăzut puternic în intervalul 2009-2011 (de la 15,8% la 1,8%), ca urmare a intrării în lichidare a școlilor de arte și meserii (SAM-urilor). Începând cu anul școlar 2012-2013, valorile indicatorului cresc, ajungând la aproape 8% în anul școlar 2014-2015, anul reînființării învățământului profesional după finalizarea învățământului gimnazial.
- Se constată că **scăderea totală a populației școlare** din învățământul liceal și profesional a fost decontată aproape exclusiv de către învățământul liceal filiera tehnologică și învățământul profesional. Din acest motiv, ponderea elevilor cuprinși în aceste forme de educație și formare profesională din totalul elevilor cuprinși în învățământul liceal și profesional înregistrează în perioada analizată o scădere de 9,4 puncte procentuale (de la 59,2% în anul școlar 2009-2010 la 49,8% în anul școlar 2014-2015).
- Dintre cele trei filiere ale liceului, la filiera tehnologică se înregistrează cea mai slabă promovabilitate, de numai 91,73%, cele mai mari valori ale repetenției (6,25% din elevi aflați în evidență la sfârșitul anului școlar) și ale exmatriculărilor (1,74% din elevi aflați în evidență la sfârșitul anului școlar). La învățământul profesional, promovabilitatea este superioară celei înregistrate la liceul tehnologic, dar la o valoare destul de modestă în comparație cu valorile de la celelalte filiere ale liceului (92,21%).
- **Rata abandonului școlar** a crescut odată cu momentul intrării în lichidare a SAM-urilor, apoi a înregistrat o descreștere o dată cu reînființarea învățământului profesional. La nivelul anului 2013-2014, 2,8% dintre elevii de liceu au abandonat studiile. Cei mai mulți dintre aceștia provin din filiera tehnologică.
- Analiza ratei abandonului în învățământul profesional evidențiază o evoluție puternic ascendentă odată cu intrarea în lichidare a SAM. În momentul implementării diferitelor forme de învățământ profesional, valoarea abandonului scade puternic, ajungând la 4,3% în anul școlar 2013 -2014.
- **Rezultatele înregistrate la examenul de bacalaureat** pentru absolvenții din anul școlar 2013-2014 arată faptul că învățământul liceal tehnologic înregistrează cea mai slabă participare din partea absolvenților la acest examen (63.72%) și cea mai slabă reușită la acest examen (44.96%).
- **Rata brută de cuprindere în învățământul postliceal și de maiștri** a înregistrat o creștere constantă în intervalul analizat, de la valoarea de 6,1% în 2009-2010 la 16,2% în 2014-2015. Creșterea semnificativă a efectivelor de elevi care frecventează învățământul postliceal și de maiștri se explică prin faptul că această rută a devenit o opțiune atractivă, în condițiile în care în ultimii ani a crescut ponderea absolvenților de liceu fără diplomă de bacalaureat și, concomitent, a scăzut rata brută de cuprindere în învățământul superior (de la 45% în 2009-2010 la 31% în 2014-2015).
- **Rata abandonului școlar la învățământul postliceal și de maiștri** evidențiază o creștere semnificativă de la un an la altul, urmată de o scădere la nivelul anului 2013-2014 la 7,9%.

**Eficiența externă a formării profesionale inițiale** poate fi apreciată prin:

<sup>27</sup> Rata brută de cuprindere școlară a copiilor în învățământul de un anumit nivel reprezintă ponderea copiilor cuprinși într-un anumit nivel școlar (preșcolar, primar, gimnazial, liceal, profesional, postliceal etc.), indiferent de vârstă, din populația totală de vârstă oficială corespunzătoare respectivului nivel de educație, raportată la un anumit an școlar.

- **Rata de ocupare la nivel național pentru grupa de vârstă 20-64 de ani**, cu nivel de educație ISCED 3-4, în 2014, a fost sub media UE, la o distanță de 3,4 puncte procentuale.
- România se situează sub media europeană de 76,2% și la mare distanță de ținta propusă la nivel european pentru 2020 de 82% în ceea ce privește **rata de ocupare de 66,2% pentru tinerii din grupa de vârstă 20-34 ani**, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3-8 (în 2014).

### Formarea profesională continuă

**30.** Formarea profesională continuă (FPC) reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

**31.** FPC se desfășoară pe două dimensiuni:

- 1) formare profesională prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii și, respectiv, formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu;
- 2) evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii.

**32.** În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, 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.

**33.** În conformitate cu *Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare* și cu prevederile *HG 556/2001, cu modificările și completările ulterioare* funcționează Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) are ca atribuții principale:

- elaborarea, implementarea și actualizarea Cadrelor naționale al calificărilor pe baza Cadrului european al calificărilor, gestionarea Registrului național al calificărilor, Registrului național al furnizorilor de formare profesională a adulților și Registrului național al evaluatorilor de competențe profesionale;
- coordonarea autorizării furnizorilor de formare profesională continuă la nivel național, a sistemului de asigurare a calității în formarea profesională continuă și activitățile Comitetelor Sectoriale;
- asigurarea compatibilității sistemului național al calificărilor cu celelalte sisteme de calificări existente la nivel european și internațional;
- participarea la elaborarea unor planuri sau programe de interes național în domeniul calificărilor;
- coordonarea și controlul, la nivel național, a procesului de elaborare a standardelor ocupaționale;
- înaintarea de propuneri Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice vizând elemente de politici și de strategii naționale, respectiv de acte normative referitoare la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților;

- coordonarea autorizării centrelor de evaluare a competențelor profesionale și certificarea evaluatorilor de competențe profesionale.

34. La nivelul Autorității Naționale pentru Calificări (ANC) s-a constituit, în 2015, un Consiliu Consultativ format din 33 de persoane - reprezentanți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar, ai studenților, ai asociațiilor profesionale, ai administrației publice centrale, ai patronatelor, ai sindicatelor, precum și reprezentanți ai comitetelor sectoriale. Această structură are menirea de a stabili o legătură eficientă între piața muncii (patronate/sindicate), studenți și instituțiile implicate în formarea profesională continuă a adulților, participanți la ÎPV. În același timp, Consiliul Consultativ sprijină ANC în elaborarea strategiilor naționale și a planurilor de acțiune în domeniul calificărilor și al formării profesionale continue, exercită rol consultativ în avizarea proiectelor de acte normative și a metodologiilor referitoare la implementarea Cadrului național al calificărilor. Prin activitatea pe care o desfășoară, Consiliul Consultativ vizează și cercetarea aplicată, prin care se evidențiază ocupațiile solicitate de piața muncii pentru următorii 2-5 ani, până în 2020 (nevoile angajatorilor privind competențele și abilitățile deficitare pe piața muncii).

35. Comitetele Sectoriale sunt instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza *legii nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților, cu modificările și completările ulterioare*, la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare. La nivelul unei ramuri de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial.

Principalele atribuții ale comitetelor sectoriale sunt:

- participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;
- participă la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea ANC, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- validează calificările și standardele asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;
- recomandă specialiști pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;
- realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;
- acordă aviz consultativ solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;
- propun furnizorilor de formare profesională calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate.

36. Cadrul legislativ privind formarea profesională a adulților se compune din:

- *Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților*, republicată;
- *Legea nr. 279/2005, privind ucenicia la locul de muncă*, republicată;
- *OUG 49/2014 privind înființarea Centrului Național de Acreditare (CNA) ca structură fără personalitate juridică, cu scopul de a autoriza centrele de evaluare a competențelor*

profesionale, precum și pentru a acredita centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale și organisme de evaluare.

- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

### **37. Analiza educației și formării profesionale continue relevă următoarele aspecte esențiale:**

- Rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții scade o dată cu vârsta. Astfel, în anul 2014 această rată a fost de 3,7% la grupa de vârstă 25-34 de ani și doar de 0,3% la grupa de vârstă 55-64 de ani. La niciuna dintre grupele de vârstă nu s-au înregistrat progrese semnificative în perioada analizată.
- Din punctul de vedere al statutului privind ocuparea forței de muncă, se observă o discrepantă la nivelul ratei de participare la învățarea pe tot parcursul vieții; aceasta este mai ridicată pentru șomeri (1,9%) decât pentru cei angajați (1,2%).
- Pe nivele de educație, se constată că rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții este cu atât mai ridicată cu cât nivelul de educație este mai ridicat. Astfel, în anul 2014, rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții a fost de 3% pentru persoanele cu nivel de educație terțiar față de numai 0,3% în cazul persoanelor cu nivel de educație secundar inferior, primar sau fără studii.
- Ponderea angajaților din întreprinderi, participanți la cursuri de formare continuă, în anul 2010, în România, este de 18%, mult sub media europeană de 38%.
- Pe activități ale economiei naționale (CAEN Rev. 2) se constată că, în toate activitățile economice, ponderea angajaților din toate întreprinderile participanți la cursuri de formare continuă, în 2010, se situează sub media europeană. Cea mai redusă participare se înregistrează în construcții unde ponderea angajaților participanți la cursuri de formare continuă este de doar 7%.

### **38. În urma analizei SWOT a sistemului EFP se evidențiază următoarele aspecte principale:**

#### **RELEVANȚA SISTEMELOR DE EFP ÎN RAPORT CU CERINȚELE PIEȚEI MUNCII**

- **Instrumente de descriere a ocupațiilor și calificărilor:** au fost actualizate un număr semnificativ de calificări și curricula, dar nu există o suficientă adecvare a acestora la nevoile pieței muncii; calificările care pot fi obținute prin FPI și prin FPC nu sunt suficient corelate, pentru a permite permeabilitatea și flexibilitatea traseelor de pregătire.
- **Mecanisme pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii:** au fost dezvoltate mecanisme pentru anticiparea competențelor cerute de piața muncii și de planificare strategică la diferite nivele, dar acestea sunt aplicabile numai în FPI; de asemenea, instituțiile responsabile nu dispun de toate resursele necesare pentru gestionarea integrată a bazelor de date care să fundamenteze anticiparea nevoilor de formare profesională.
- **Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților IPT:** a fost dezvoltată și pilotată o metodologie de monitorizare a inserției profesionale a absolvenților IPT, dar capacitatea instituțională a instituțiilor cu responsabilități în implementarea ei este limitată, iar costurile sunt foarte ridicate; nu este posibilă încă monitorizarea pe cale administrativă a tuturor absolvenților IPT.
- **Învățarea la locul de muncă în formarea profesională:** deși au fost dezvoltate trasee de formare cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, lipsește un mecanism de asigurare a calității învățării în cadrul companiilor și de formare a competențelor pedagogice necesare tutorilor.

- **Mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale:** sprijinul financiar al UE a făcut posibilă cofinanțarea unui număr mare de programe de formare profesională, dar sunt insuficiente măsuri la nivel de sistem pentru stimularea implicării companiilor în FPI și a participării adulților la programe de FPC; lipsa unui sistem adecvat de finanțare a structurilor partenieriale conduce la disfuncționalități majore în activitatea acestora.
- **Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională:** sunt create structurile de dialog social la toate nivelele: național, regional, județean și există cadrul legal de reglementare a funcționării Comitetelor sectoriale, dar reglementările existente și mecanismele de coordonare de la nivel național, regional și local nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru FPI și FPC.

#### **GRADUL DE PARTICIPARE ȘI FACILITAREA ACCESULUI LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ**

- **Marketingul programelor de formare profesională:** FPI nu este suficient de atractivă pentru elevi și FPC nu este motivantă pentru adulți; deși în ultima perioadă au fost întreprinse o serie de acțiuni de promovare a FP, sunt necesare măsuri susținute de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor formării profesionale inițiale și continue.
- **Orientare profesională și consilierea în carieră:** există un cadru instituțional pentru orientare profesională și consilierea în carieră, atât în cazul FPI, cât și al FPC, dar nu există un sistem național coerent de informare, consiliere și orientare profesională care să vizeze atât FPI, cât și FPC; în prezent, orientarea profesională din FPI nu este încă de natură să permită elevilor alegerea prioritara a unui traseu de formare profesională inițială, iar serviciile de orientare și consiliere oferite elevilor de gimnaziu au un impact redus; persoanele din medii defavorizate care ar putea accede la un program de FPC nu au un acces corespunzător la consiliere în carieră.
- **Recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal:** a fost dezvoltată o procedură de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, dar capacitatea instituțională pentru punerea acesteia în practică și pentru extinderea către toate categoriile de rezultate ale învățării este încă limitată.
- **Accesul la programe de formare profesională pentru tinerii din categoriile „greu accesibile”:** au fost implementate o serie de măsuri care să sprijine accesul la formare profesională a tinerilor din medii dezavantajate, dar imposibilitatea asigurării facilităților de masă și cazare pentru tinerii cu posibilități reduse sau care provin din mediul rural conduce la o rată extrem de ridicată a abandonului școlar.

#### **CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE**

- **Asigurarea calității EFP la nivel de sistem:** sunt dezvoltate mecanisme de cooperare interinstituțională la nivel de sistem în vederea asigurării calității FP, dar nu există un sistem național de colectare a datelor, precum și un mecanism de evaluare și revizuire sistematică a dezvoltărilor din FP bine fundamentat.
- **Asigurarea calității în FPC:** lipsa unui cadru de reglementare și implementare pentru asigurarea calității în FPC decredibilizează major FPC.
- **Calitatea certificării rezultatelor învățării:** sunt dezvoltate mecanisme de certificare a rezultatelor învățării în FPI și în FPC, dar implementarea acestora este inegală și nu asigură încrederea la nivel de sistem în calitatea certificatelor de calificare.
- **Competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională:** sprijinul financiar al UE a făcut posibilă cofinanțarea unui număr mare



de programe de dezvoltare profesională a profesorilor și formatorilor, dar acestea au fost fragmentate, neexistând o abordare coordonată la nivel național, care să asigure dezvoltarea coerentă și unitară a competențelor persoanelor cu atribuții în FP.

- **Calitatea infrastructurii educației și formării profesionale:** sprijinul financiar al UE a permis îmbunătățirea infrastructurii EFP într-un număr semnificativ de școli, dar nu a acoperit întreaga rețea de școli ÎPT; în plus, progresul tehnologic rapid conduce la uzura morală a mijloacelor didactice și a echipamentelor existente.
- **Excelența în EFP:** formarea profesională în domenii tehnologice avansate necesită existența unui nivel de excelență, care să permită absolvenților accesul pe o piață a muncii, națională și internațională, extrem de competitivă și să sporească nivelul de performanță a EFP din România.

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

- **Inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial:** au fost dezvoltate în sistemul de FPI o serie de activități menite să le dezvolte elevilor creativitatea și spiritului antreprenorial, dar acestea necesită a fi extinse, având în vedere mai ales dezvoltarea parteneriatelor între furnizorii de formare profesională, instituțiile de învățământ superior, mediul de afaceri și comunitatea locală.
- **Capacitatea instituțională de a accesa fonduri europene:** un număr semnificativ de furnizori de formare au accesat fonduri europene, dar ponderea acestora din totalul furnizorilor rămâne extrem de redus, atât datorită unei capacități instituționale reduse, cât și datorită insuficienței asistenței adecvate în acest scop.
- **Mobilități internaționale în formarea profesională:** un număr important de furnizori de formare au implementat proiecte de mobilitate internațională a formabililor, dar la nivel național, capacitatea furnizorilor de accesa fonduri europene destinate mobilității internaționale este încă scăzută.
- **Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional:** există, până în acest moment, o serie de exemple de cooperare internațională și schimb de bune practici, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizori, dar pentru punerea în practică a mecanismului de coordonare a EFP la nivel european, aceste exemple trebuie dezvoltate și multiplicare.

### **Previziuni privind cererea și oferta de forță de muncă la orizontul anului 2025**

39. Studiul previzional realizat de CEDEFOP în 2015<sup>28</sup> pentru orizontul anului 2025 evidențiază următoarele tendințe:

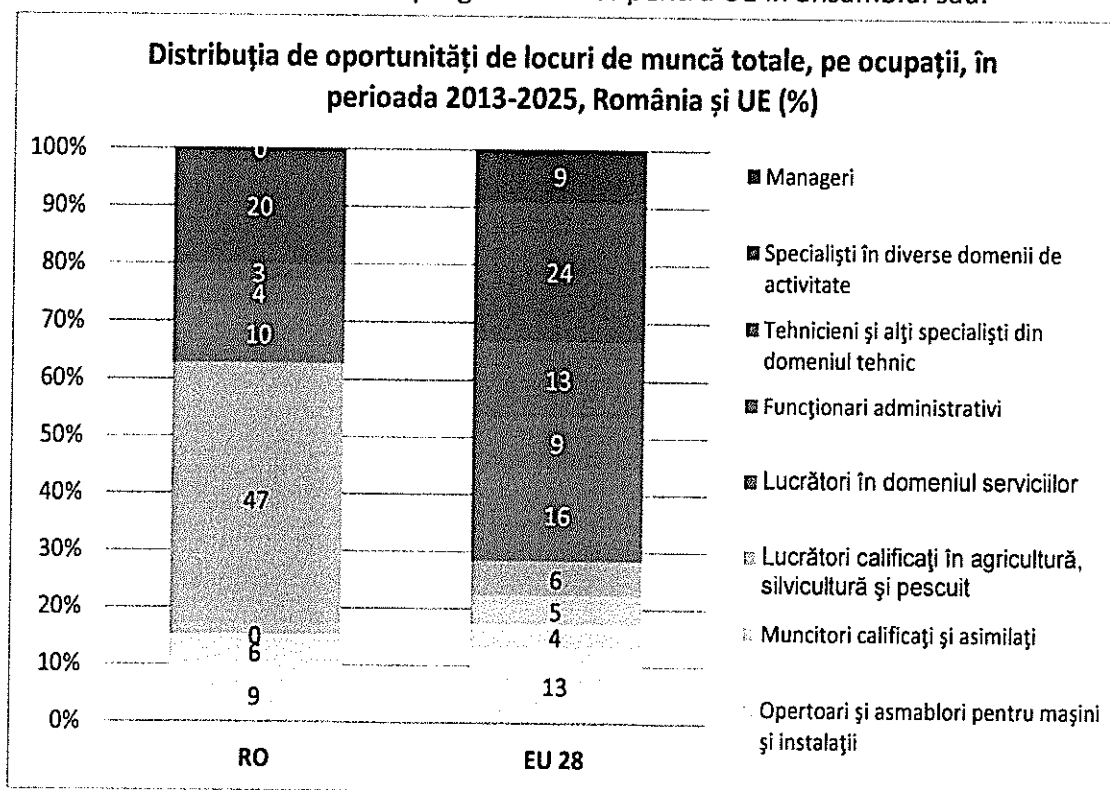
- Ocuparea forței de muncă se estimează că va crește ușor, dar va rămâne sub nivelul din 2008, anterior crizei.
- Cele mai mari creșteri ale locurilor de muncă vor fi în sectorul de distribuție și transport.
- Cele mai multe oportunități de angajare, în jurul valorii de 47%, vor fi pentru muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit.
- Forța de muncă cu nivel înalt de calificare va atinge valoarea 39%, în comparație cu 26,6% în 2013.
- Creșterea numărului de locuri de muncă în România până la 2025 se estimează a fi în aceleași sectoare care au înregistrat creștere în perioada 2008-2013 (servicii, distribuție și transport și serviciile non-comerciale - sectorul majoritar de stat), dar într-un ritm mai lent

<sup>28</sup> Cedefop - Romania Country forecasts Skill supply and demand up to 2025

decât în perioada imediat următoare crizei economice. Ocuparea în sectorul primar se estimează a fi în general stabilă.

**40.** Prognozele CEDEFOP oferă o perspectivă despre posibilitățile de angajare între 2015 și 2025. Totalul de locuri de muncă reprezintă suma de locuri de muncă nou create (cerere expandată) și de locuri de muncă care rezultă din necesitatea de a înlocui oameni care fie ocupă alte locuri de muncă, fie ies pe piața muncii, de exemplu, ca urmare a pensionării (cerere de înlocuire). De multe ori, cererea de înlocuire oferă mai multe oportunități de angajare decât cererea expandată, ceea ce înseamnă că vor fi în continuare oportunități de angajare, chiar dacă nivelul global al ocupării forței de muncă scade. Creșterea lentă a ocupării și îmbătrânirea forței de muncă arată că, între 2015 și 2025, cererea de înlocuire în România se estimează că va oferi aproape toate posibilitățile de angajare.

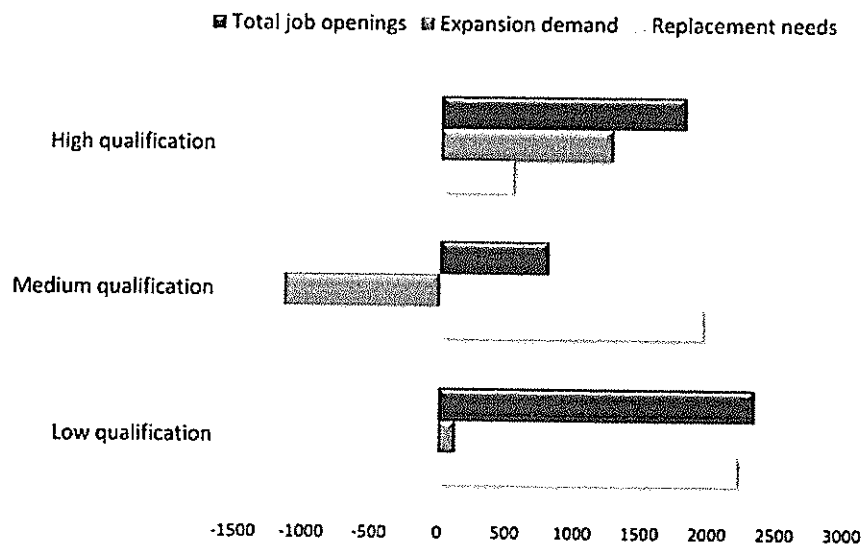
**41.** În România, ca urmare a cererii de înlocuire ridicate, cele mai multe posibilități de angajare, în jurul valorii de 47%, vor fi pentru calificări în agricultură, silvicultură și pescuit, de aproape opt ori mai mare decât prognoza de 6% pentru aceste ocupații pentru UE în ansamblul său. În schimb, oportunitățile de angajare pentru muncitori calificați și asimilați, în România, în jurul valorii de 0%, este semnificativ sub prognoza de 5% pentru UE în ansamblul său.



Sursa datelor: CEDEFOP - Romania Country forecasts - Skill supply and demand up to 2025

**42.** Cele mai multe oportunități de angajare în România vor necesita calificări de nivel inferior (ISCED 97 niveluri 1 și 2). Cu toate acestea, va exista și un număr semnificativ de oportunități de angajare care necesită calificări de nivel înalt (ISCED 97 nivele 5 și 6).

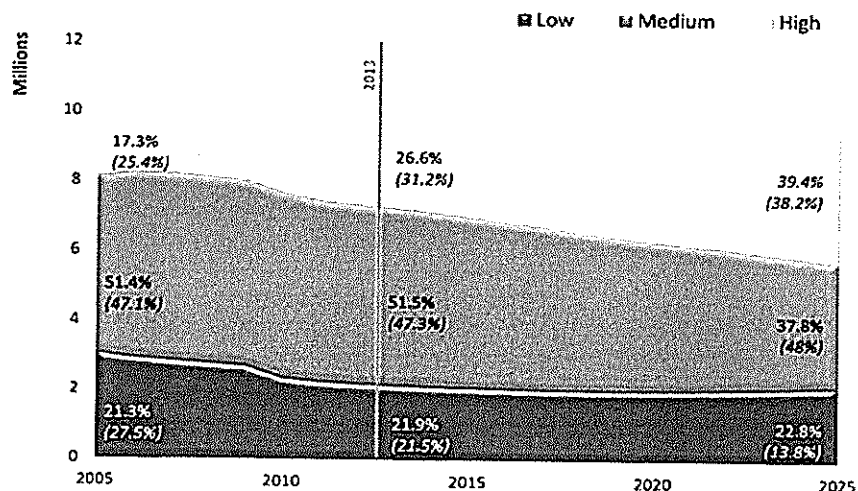
### Totalul de locuri de muncă previzionate în funcție de calificare pentru perioada 2013-2025 (mii)



Sursa datelor: Cedefop - Romania Country forecasts - Skill supply and demand up to 2025

43. Forța de muncă din România este din ce în ce mai înalt calificată. Aceasta se explică prin faptul că mai multe persoane în vârstă, mai puțin calificate, părăsesc piața forței de muncă și mai mulți oameni tineri, cu studii superioare, intră pe piața forței de muncă. Până în 2025, ponderea forței de muncă din România cu nivel înalt de calificare ar trebui să crească până la 39,4%, comparativ cu 26,6% în 2013 și 17,3% în 2005. Persoanele cu nivel mediu de calificare în 2025 vor reprezenta 37,8% din forța de muncă, comparativ cu 51,5% în 2013. Ponderea celor cu nivel scăzut sau fără calificări este previzionat să rămână la aproximativ 22% în anul 2025. Conform previziunilor CEDEFOP, până în 2020, în România, în jur de 50% din forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani va avea calificări înalte, valoare superioară țintei UE 28 de 40%. Pe baza tendințelor actuale în jur de 60% din forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani în România va avea calificări de nivel înalt, până în 2025.

### Tendințele pieței forței de muncă pe calificări, 2005-2025, România (și UE) (%)



Sursa datelor: CEDEFOP - Romania Country forecasts - Skill supply and demand up to 2025

44. Strategia EFP va trebui să asigure continuarea proceselor de modernizare a FP, de racordare a acesteia la nevoile unei piețe europene a forței de muncă și de a răspunde priorităților de dezvoltare economică și socială națională prin utilizarea eficientă și constructivă a alocațiilor bugetare și accesarea fondurilor europene disponibile.

#### **IV. VIZIUNEA PRIVIND EDUCAȚIA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ DIN ROMÂNIA**

45. **În 2020, sistemul de educație și formare profesională din România va răspunde cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți prin capitalizarea competențelor și abilităților resursei umane.**

46. Strategia educației și formării profesionale propune dezvoltarea unui sistem accesibil, atractiv și competitiv, care să ofere servicii de educație și formare profesională de calitate pentru a răspunde relevant și rapid la cerințele oamenilor și economiei, prin gestionarea eficientă a resurselor disponibile.

47. Viziunea strategică asupra educației și formării profesionale în România este de a oferi tuturor persoanelor posibilitatea dobândirii de competențe de nivel ridicat, relevante pentru piața muncii și societate. Sistemul de educație și formare profesională va asigura o vizibilitate crescută a competențelor și o mai bună utilizare a acestora pe piața muncii, bazându-se pe anticiparea nevoilor de competențe și a tendințelor pe piața muncii.

48. **Astfel, obiectivul general al strategiei este dezvoltarea unui sistem de educație și formare profesională adaptat cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți.**

Obiectivul general al strategiei este derivat în patru obiective specifice, denumite obiective strategice; pentru fiecare obiectiv strategic au fost formulate direcții de acțiune și rezultate asociate.

49. **Ipoteza generală** pe baza căreia sunt stabilite obiectivele strategice și direcțiile de acțiune pe termen mediu și lung pentru educația și formarea profesională din România, este că, pornind de la contextul economic, legislativ și instituțional actual și de la tendința de creștere a ratei de cuprindere înregistrată în ultimii trei ani în învățământul profesional, se are în vedere o creștere pe toată durata implementării strategiei cu 10% a ponderii elevilor cuprinși în ÎPT. În același context, în FPC, se are în vedere creșterea relevanței și asigurarea calității programelor de FPC și, în consecință, a ratei de participare a adulților la ÎPV, de la 1,8 în 2013 la 10% în 2020.

50. De asemenea, pentru îndeplinirea recomandărilor specifice de țară și a obiectivelor de țară în domeniul EFP, se are în vedere dezvoltarea sistemului de EFP în jurul a 4 dimensiuni cheie:

1. **Relevanță** – sunt avute în vedere elementele care asigură o mai bună adaptare a competențelor la cerințele pieței muncii actuale și viitoare.

2. **Acces și participare** – sunt avute în vedere elementele care asigură facilitarea accesului la educație și formare profesională, cu accent special pentru grupurile vulnerabile și creșterea participării la programe de EFP urmare a unui proces de orientare și consiliere adecvat nevoilor individuale.

3. **Calitate** – sunt avute în vedere elementele care asigură dezvoltarea unei culturi a calității în governanța sistemului de educație și formare profesională la nivelul tuturor funcțiilor: definirea calificărilor și curriculumului, organizarea procesului de învățare, evaluarea și certificarea competențelor, formarea cadrelor didactice.

**4. Inovare și cooperare** – sunt avute în vedere elementele care capitalizează potențialul de inovare și creativitate și stimularea cooperării, cu accent pe aspectele care vizează mobilitatea în cadrul procesului de formare și mobilitatea forței de muncă.

**51.** Sistemul 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 societății și să fie orientat pe creativitate și inovare, pe dezvoltarea de competențe care să permită, pe de o parte, exercitarea cetățeniei active și dezvoltarea personală și pe de altă parte, integrarea absolvenților pe piața muncii în continuă schimbare.

**52.** Dezvoltarea și reformarea sistemului de educație și formare profesională implică funcționarea eficientă și armonioasă a celor două subsisteme - formare inițială și continuă - care răspund în mod diferit și complementar nevoilor de educație și formare profesională a persoanelor.

**53.** Pe de altă parte dezvoltarea sistemului de educație și formare profesională nu se poate realiza fără implicarea activă a angajatorilor pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a promovării acestora în rândul elevilor, a participării la instruirea practică a elevilor, în evaluare și certificare.

**54.** Consolidarea parteneriatelor angajatorilor cu școlile ÎPT reprezintă o cerință esențială pentru creșterea calității și relevanței învățării la locul de muncă.

**55.** O altă provocare care stă în fața dezvoltărilor strategice derivă din aspectele legate de creșterea mobilității forței de muncă în spațiul UE, sistemul de educație și formare profesională pregătind capitalul uman pentru o piață globală a muncii.

**56.** 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.

## **V. OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ 2016-2020**

**57.** Pornind de la obiectivul general al strategiei, pentru fiecare din cele 4 dimensiuni cheie, sunt propuse obiective și ținte strategice, astfel:

**Obiectivul strategic 1:** Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii, având ca țintă strategică:

- Creșterea ratei de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4 la 63% până în 2020 (față de 57,2% în 2014<sup>29</sup>)

**Obiectivul strategic 2:** Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională având ca ținte strategice:

- Creșterea ponderii elevilor cuprinși în învățământul liceal tehnologic și în învățământul profesional la 60% în 2020 (față de 49,8% în 2014<sup>30</sup>)

<sup>29</sup> Eurostat, [http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_ro.htm), Monitorul educației și formării 2015

<sup>30</sup> idem

- Creșterea ratei de participare a adulților la ÎPV la 10% în 2020 (de la 1,5% în 2014<sup>31</sup>)

**Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale, având ca ținte strategice:**

- Reducerea ratei abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional la 2% în 2020 (de la 4,2% în 2014<sup>32</sup>)
- Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat la 60% în 2020 (de la 45 % în 2014<sup>33</sup>)
- Creșterea ratei de participare a adulților la ÎPV la 10% în 2020 (de la 1,5% în 2014)

**Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale, având ca ținte strategice:**

- Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltarea spiritului antreprenorial la 50.000 în 2020 (de la 40.000 în 2014)<sup>34</sup>
- Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de mobilitate internațională la 4.600 în 2020 (de la 2.800 în 2014)<sup>35</sup>.

58. Strategia educației și formării profesionale stabilește patru obiective strategice, realizate fiecare printr-un set de direcții de acțiune, astfel:

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

Acest obiectiv contribuie la dezvoltarea economică locală, regională și națională, luându-se în considerare disparitățile teritoriale existente în termeni de posibilități economice, acces și participare la FP.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv strategic, sunt prevăzute următoarele direcții de acțiune:

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.**
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.**
3. **Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare.**
4. **Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea profesională.**
5. **Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale.**
6. **Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională.**

**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, prin răspunsuri adecvate la nevoile persoanelor, angajatorilor și comunităților, în materie de formare profesională de calitate pentru piața muncii. Prin direcțiile de acțiune aferente acestui obiectiv

<sup>31</sup> idem

<sup>32</sup> Date interne CNDIPT

<sup>33</sup> Idem

<sup>34</sup> Idem

<sup>35</sup> Idem

strategic, se vizează o contribuție semnificativă la realizarea obiectivului major al Strategiei EU 2020 și anume creșterea ratei de ocupare, cu ținta de 75%.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv strategic, sunt prevăzute următoarele direcții de acțiune:

7. Dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.
8. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră.
9. Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.
10. Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri, cu accent pe cei din grupuri vulnerabile.

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

Obiectivul susține cerințele de asigurare a calității pentru întregul sistem de formare profesională, esențiale pentru o contribuție recunoscută la creșterea competitivității economiei naționale și europene prin procese, sisteme și mecanisme de înaltă calitate, armonizate cu sistemele europene de calitate.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv strategic, sunt prevăzute următoarele direcții de acțiune:

11. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem.
12. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării.
13. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din FPI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context formal, nonformal și informal.
14. Îmbunătățirea infrastructurii formării profesionale inițiale și continue.
15. Promovarea excelenței în EFP.

### **Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale**

Pentru ca realizarea acțiunilor să fie eficientă și relevantă, este necesară cooperarea, în cadrul unor parteneriate funcționale la toate nivelurile, pentru valorizarea creativității și inovării.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv strategic, sunt prevăzute următoarele direcții de acțiune:

16. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională.
17. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională.
18. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive.

### **Complementaritatea cu alte documente strategice în domeniu**

59. Din perspectiva Obiectivului strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii, următoarele măsuri sunt cuprinse în *Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020*:

- privind dezvoltarea standardelor ocupaționale: "Măsura 11.4 Corelarea Clasificării Ocupațiilor din România cu noul Cadru Național al Calificărilor (revizuirea a 2000-3000 de standarde)". În Strategia educației și formării profesionale se va dezvolta acțiunea „1.4 Elaborarea/actualizarea curricula, din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii, preponderent pentru economia verde și dezvoltarea sectoarelor prioritare la nivel național”; această acțiune va fi implementată în concordanță cu standardele ocupaționale revizuite;
- privind asigurarea calității FPC: „Măsura 10.3 Crearea unui mecanism de asigurare a calității”. În Strategia educației și formării profesionale se vor dezvolta acțiuni complementare mecanismului de asigurare a calității în FPC, respectiv acțiuni de

asigurare a calității învățării la locul de muncă în sistemul de învățământ (stagii de practică) – acțiunile 4.1-4.5.

60. Din perspectiva Obiectivului strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională, următoarele măsuri sunt cuprinse în **Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă**:

- **privind ucenicia**: complementar programelor de calificare/recalificare prin ucenicie, prin Strategia educației și formării profesionale sunt incluse acțiuni care vizează creșterea ponderii și îmbunătățirea calității învățării la locul de muncă în formarea profesională inițială, cu implicarea partenerilor sociali, a angajatorilor și a furnizorilor de EFP, astfel: 4.1. "Elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare 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", 4.2. "Dezvoltarea de structuri de cooperare ale angajatorilor pe domenii de pregătire profesională din sistemul de învățământ, care să sprijine învățarea la locul de muncă, adaptarea curriculumului și planificarea ofertei pentru domeniul respectiv, la diferite nivele (național/ regional/local) ", 4.3. "Elaborarea și implementarea unui mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă, în sistemul de învățământ", 4.4. "Elaborarea propunerilor de metodologie și de standarde de acreditare a întreprinderilor, pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă în sistemul de învățământ", 4.5. "Formarea tutorilor din întreprinderi care asigură formarea profesională la locul de muncă a elevilor din învățământul profesional și tehnic".
- **privind programele de formare dedicate NEETs și persoanelor din grupurile vulnerabile**; prin strategia EFP se dezvoltă acțiuni pentru îmbunătățirea accesului la formare și calificări prin creșterea ofertei de servicii integrate de informare și consiliere în cadrul direcției de acțiune 8. "Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră", cu acțiunile 8.3. "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, cu accent pentru grupurile vulnerabile", 8.4. "Campanii de informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/regional/local", 8.7. "Dezvoltarea și furnizarea de programe de formare profesională continuă pentru persoanele cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră, asigurării de servicii comunitare de sprijin (personalul centrelor de consiliere, consilieri școlari și diriginți) " și pentru recunoașterea și validarea rezultatelor învățării în cadrul direcției de acțiune 9. "Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal" prin acțiunile: 9.1. "Revizuirea Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal", 9.2. "Dezvoltarea mecanismelor de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal", 9.3. "Formarea personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal", respectiv în cadrul Direcției de acțiune 10. **Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri cu accent pe cei din grupuri vulnerabile**, acțiunile 10.2. "Acordarea de sprijin financiar pentru nevoile de cazare și masă ale tinerilor, din mediul rural și din medii defavorizate, populația romă, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități sau deficiențe, înrolați în formarea profesională prin învățământul profesional în campusurile școlare/unitățile de învățământ profesional și tehnic"; 10.4 "Dezvoltarea de ateliere



protejate și alte forme alternative de pregătire în vederea accesului elevilor cu dizabilități sau deficiențe la programe de formare profesională care să le asigure o mai bună inserție socio-profesională, inclusiv dotare cu mijloace didactice și echipamente asistive”.

**61. Din perspectiva Obiectivului strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională, următoarele măsuri sunt cuprinse în *Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020*:**

- privind dezvoltarea capacității instituționale a Centrelor de evaluare competențelor profesionale: ”Măsura 1.1. Sprijinirea unui număr estimativ de 210 Centre de evaluare și furnizarea de asistență tehnică ANC pentru extinderea mecanismului de recunoaștere, validare și certificare a învățării anterioare (3 etape: proiectare, testare și implementare)”. În Strategie se vor dezvolta acțiunile: 9.1. ”Revizuirea Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal”; 9.2. ”Dezvoltarea mecanismelor de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal”; 9.3. ”Formarea personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal”.

**62. Din perspectiva Obiectivului strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale, complementar măsurilor de creștere a mobilității tinerilor în spațiul economic european cuprinse în *Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă*, prin strategia EFP se dezvoltă direcții de acțiune pentru promovarea mobilității prin Erasmus +: acțiunea 17.1. ”Informarea furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+, FSE etc.) ” și 17.2. ”Formarea personalului furnizorilor de formare profesională privind elaborarea cererilor de finanțare pentru accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+, FSE etc.) ”**

VI. PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE DIN ROMÂNIA PENTRU PERIOADA 2016-2020

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

Indicator de performanță: *Rata de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4*

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
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	1.1. Operaționalizarea Registrului național al calificărilor (RNC)	Registrul național al calificărilor (RNC)	Responsabili: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate ANC, Comitete sectoriale	2016-2018
	1.2. Revizuirea periodică a metodologiei de elaborare a instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor indiferent de ruta de profesionalizare, în termeni de rezultate ale învățării în formarea profesională inițială și continuă	Metodologie de elaborare a instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor	Responsabili: MMFPSPV, MENCȘ Instituții implicate: ANC, CNDIPT, Comitete sectoriale, parteneri sociali	2016-2018
	1.3. Dezvoltarea și operaționalizarea cadrului de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională inițială și continuă	Cadru de reglementare și implementare a ECVET	Responsabili: MMFPSPV, MENCȘ Instituții implicate: ANC, CNDIPT, parteneri sociali, Comitete sectoriale	2020
	1.4. Elaborarea/actualizarea curriculumă, din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii, preponderent pentru economia verde și dezvoltarea sectoarelor prioritare la nivel național în domeniul FPC	Număr de curricula	Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: ANC, Comitete sectoriale, parteneri sociali, angajatori, furnizori de FPC	2016-2018
	1.5. Elaborarea/revizuirea fundamentelor curriculumului actual din IPT (calificări, standarde de pregătire profesională - SPP, planuri de învățământ, programe școlare, auxiliare curriculare) din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii, preponderent pentru economia verde și dezvoltarea sectoarelor prioritare la nivel național	Număr de SPP Număr de documente curriculare IPT	Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: CNDIPT, ANC, Comitete sectoriale, parteneri sociali, angajatori	2016-2020

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile Instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
	1.6. Elaborarea de materiale didactice pentru elevii cu dizabilități sau deficiențe care urmează programe de formare profesională	Număr de materiale didactice pentru elevi cu dizabilități sau deficiențe	Responsabil: unități de învățământ, ISJ/ISMB, ANPD Instituții implicate: Consiliile locale și județene	2018-2020
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 și determinarea tendințelor pe termen scurt și mediu 2.2. Elaborarea de studii periodice de impact privind educația și formarea profesională	Număr de studii și cercetări previzionale Numărul de anchete în întreprinderi Număr de studii de impact	Responsabili: MENCȘ, MMFSPV Instituții implicate: ANOFM, CNDIPT, ANC, INS, parteneri sociali, Comitete sectoriale Responsabili: MMFSPV, MENCȘ Instituții implicate: ANOFM, CNDIPT, parteneri sociali, Comitete sectoriale	2016-2020 2017-2020
	2.3. Elaborarea, revizuirea periodică și implementarea documentelor de planificare a nevoii de educație și formare profesională la nivel național, regional, local și al furnizorului de formare profesională inițială (PRAI, PLAI, PAS)	Număr de PRAI, PLAI, PAS	Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MMFSPV, MENCȘ prin ISJ/ISMB și prin unitățile școlare, Consorțiile regionale, CLDPS, parteneri sociali	2017-2020
	2.4. Elaborarea și gestionarea unui modul integrat de date și indicatori statistici, generatoare de rapoarte, necesare planificării strategice a ofertei de educație și formare profesională inițială, în concordanță cu nevoile pieței muncii (datele și indicatorii necesari pentru elaborarea documentelor de planificare strategică PRAI și PLAI)	Modul integrat de date și indicatori statistici	Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: Instituțiile care au ca atribuție gestionarea și elaborarea de baze de date necesare planificării strategice a ofertei de formare profesională în concordanță cu nevoile pieței muncii, parteneri sociali	Anual, începând cu 2017
Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare	3.1 Crearea unui mecanism național de monitorizare pe cale administrativă a inserției profesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic	Mecanism de monitorizare a inserției profesionale a absolvenților de ÎPT	Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: CNDIPT, MMFSPV, ANOFM, AJOFM, ITM, parteneri sociali	2016-2020
	3.2. Revizuirea Metodologiei pentru monitorizarea inserției socioprofesionale a absolvenților de	Metodologie pentru monitorizarea inserției	Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: CNDIPT,	2016-2018

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile Instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
	<p>învățământ profesional și tehnic, preponderent din perspectiva deficitului de competențe</p> <p>3.3. Realizarea sistematică a monitorizării inserției socioprofesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic pe cale administrativă și prin anchete la nivel național</p>	<p>socioprofesionale a absolvenților de IPT</p> <p>Număr de studii de monitorizare a inserției socioprofesionale a absolvenților IPT</p> <p>Număr de anchete naționale</p>	<p>parteneri sociali</p> <p><b>Responsabil:</b> MENCȘ</p> <p><b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, MMFPSPV, ANOFM, parteneri sociali</p>	<p>2016, 2017, 2018, 2019</p>
<p>4. Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea profesională</p>	<p>4.1. Elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare unui traseu de formare profesională inițială în sistemul de învățământ, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile</p>	<p>Număr de reglementări legislative necesare unui traseu de formare profesională inițială cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă</p>	<p><b>Responsabil:</b> MENCȘ</p> <p><b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, partenerii sociali, angajatori</p>	<p>2016-2019</p>
	<p>4.2. Elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare pentru flexibilizarea duratei contractelor de ucenicie la locul de muncă prin introducerea următoarelor tipuri de stagii de ucenicie:</p> <p>a) Stagii de specializare pentru nivelurile de calificare 2, 3, 4 (conform HG nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrelui național al calificărilor);</p> <p>b) Stagii de perfecționare a forței de muncă pentru nivelurile de calificare 2-5, cu accent pe perfecționarea forței de muncă care s-a deprofesionalizat (din cauza șomajului de lungă durată sau când persoana nu a mai practicat în ultimii 5 ani ocupația în care s-a calificat);</p> <p>c) Stagii pentru obținerea unei calificări de nivel superior, în aceeași arie ocupațională, pentru persoanele care dețin deja o calificare;</p>	<p>Număr acte normative</p>	<p><b>Responsabil:</b> MMFPSPV</p> <p><b>Instituții implicate:</b> ANOFM, AJOFM, partenerii sociali, Comitete sectoriale</p>	<p>2016-2017</p>

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile Instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
	<p>d) Stagii de completare pentru obținerea unei calificări întregi în cazul persoanelor care dețin un certificat de competențe – pentru cel puțin 50% din competențele cerute pentru obținerea unei calificări întregi.</p> <p>4.3. Dezvoltarea de structuri de cooperare ale angajatorilor pe domenii de pregătire profesională din sistemul de învățământ, care să sprijine învățarea la locul de muncă, adaptarea curriculumului și planificarea ofertei 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>Număr de structuri la nivel național, regional și local</p> <p>Mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă</p>	<p>Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MMFPSPV, ANOFM, AJOFM, parteneri sociali</p> <p>2019</p> <p>Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: ARACIP, inspectoratele școlare, unitățile de învățământ profesional și tehnic, parteneri sociali, angajatori</p> <p>2017-2019</p> <p>Responsabili: MENCȘ, CNDIPT Instituții implicate: ANC, ARACIP, Comitete sectoriale, parteneri sociali</p> <p>2020</p>	<p>2019</p> <p>2017-2020</p> <p>2016-2017</p>
<p>5. Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale</p>	<p>4.5. Elaborarea propunerilor de metodologie și de standarde de acreditare a întreprinderilor, pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă în sistemul de învățământ</p> <p>4.6. Formarea tutorilor de la agenții economice care asigură formarea profesională la locul de muncă a elevilor din învățământul profesional și tehnic</p> <p>5.1. Elaborarea unor mecanisme 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. Îmbunătățirea sistemului de finanțare pentru</p>	<p>Propunere de metodologie și de standarde de acreditare a întreprinderilor</p> <p>Număr de tutori</p> <p>Număr de agenți economici</p> <p>Mecanism de finanțare a structurilor de cooperare/parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională</p> <p>Sistem de finanțare pentru</p>	<p>Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MENCȘ prin inspectoratele școlare și Casele Corpului Didactic</p> <p>Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: CNDIPT, ANC, parteneri sociali</p>	<p>2017-2020</p> <p>2016-2017</p> <p>2020</p>

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile Instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
	<p>asigurarea resurselor necesare formării profesionale inițiale în sistemul de învățământ, inclusiv a instruirii practice și a evaluării și certificării rezultatelor învățării</p> <p>5.3. Elaborarea și implementarea unor proiecte strategice naționale care să asigure sprijin elevilor prin finanțarea instruirii practice din IPT</p>	<p>asigurarea resurselor necesare formării profesionale inițiale</p> <p>Număr de elevi sprijiniți</p>	<p>Instituție implicată: CNDIPT</p> <p>Responsabil: MENCȘ Instituție implicată: CNDIPT</p>	2016-2019
6. Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională	<p>6.1 Revizuirea cadrului de reglementare a Comitetelor Sectoriale și sprijinirea dezvoltării lor instituționale</p> <p>6.2 Revizuirea cadrului general 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)</p> <p>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 (CLDPS), în vederea îndeplinirii rolurilor ce le revin.</p> <p>6.4 Dezvoltarea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a specialiștilor Comitetelor Sectoriale care să vizeze: 6.4.1 corelarea Standardelor ocupaționale cu Standardele de pregătire profesională;</p>	<p>Act normativ - Cadru de reglementare a Comitetelor Sectoriale</p> <p>Cadrul general de organizare și funcționare a structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale inițiale</p> <p>Număr de Consortii regionale (CR) și Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social (CLDPS)</p>	<p>Responsabili: MMFPSPV, MENCȘ Instituții implicate: CNDIPT, ANC, parteneri sociali, comitetele sectoriale</p> <p>Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MENCȘ, parteneri sociali, Consortii regionale, CLDPS</p> <p>Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MENCȘ</p>	2016-2017 2016 2016-2018
		Număr de specialiști ai Comitetelor Sectoriale	Responsabil: ANC Instituții implicate: Comitete sectoriale, CNDIPT	2016-2018

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Instituții /structuri responsabile Instituții/structuri implicate	Termen/ Perioadă
	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**  
Indicatori de performanță:

1. Ponderea elevilor cuprinși în învățământul liceal tehnologic și în învățământul profesional
2. Rata de participare a adulților la ÎPV

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
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 promovare și conștientizare a beneficiilor asupra dezvoltării carierei, participării la programele de formare profesională inițială și continuă, recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	Strategie de promovare și conștientizare a beneficiilor asupra dezvoltării carierei	Responsabili: MENCS, MMFPSPV Instituții implicate: ISE, CNDIPT, ISJ/ISMB, unitățile IPT, ANOFM/AJOFM, CRFPA, INCSMPS, furnizori de formare profesională, partenerii sociali	2016-2019
	7.2. Dezvoltarea și implementarea unui cadru de identificare și popularizare la nivel național, regional a bunelor practici din formarea profesională	Cadru de identificare și popularizare a bunelor practici	Responsabili: MENCS, MMFPSPV Instituții implicate: ISE, CNDIPT, ANOFM/AJOFM, ISJ/ISMB, unitățile IPT, INCSMPS, furnizori de formare profesională, parteneri sociali, angajatori	2016-2019
	7.3. Campanii de promovare a formării profesionale și a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal în rândul elevilor din IPT și din clasa a VIII-a prin: - elaborarea și difuzarea de materiale informative și de promovare;	Număr de elevi din IPT  Număr de elevi din clasa a VIII-a	Responsabili: MENCS, MMFPSPV Instituții implicate: ISE, CNDIPT, ANOFM/AJOFM, INCSMPS, inspectoratele școlare, unitățile IPT, parteneri	2016-2018

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
<p>8. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră</p>	<p>- diseminarea exemplelor de bună practică și prezentarea unor exemple de succes în carieră a absolvenților programelor de formare profesională.</p> <p>8.1. Dezvoltarea unui sistem național coerent 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>8.2. Dezvoltarea coordonării și cooperării între diverși actori la nivel național, regional și local inclusiv din cadrul CJRAE/CMBRAE care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale în învățământul secundar și terțiar nonuniversitar</p> <p>8.3. 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, cu accent pentru grupurile vulnerabile</p> <p>8.4. Campanii de informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/regional/local</p> <p>8.5. Dezvoltarea și furnizarea de servicii de orientare profesională pentru elevii din clasa a VIII-a</p> <p>8.6. Dezvoltarea de instrumente de orientare profesională online (pentru elevii din clasele VII – XII)</p> <p>8.7. Dezvoltarea și furnizarea de programe de formare profesională continuă pentru persoanele cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră, asigurării de servicii comunitare de sprijin (personalul centrelor de consiliere, consilieri școlari și diriginți)</p> <p>9.1. Revizuirea Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p>	<p>Sistem național de informare, consiliere și orientare profesională</p> <p>Rețea de centre de informare, consiliere și orientare profesională în învățământul secundar și terțiar nonuniversitar</p> <p>Număr de persoane</p> <p>Număr de elevi din clasa a VIII-a</p> <p>Număr de seturi de instrumente de orientare profesională online</p> <p>Număr de persoane cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării în carieră</p> <p>Metodologie de recunoaștere a rezultatelor învățării</p>	<p>sociali</p> <p>Responsabili: MENCȘ, MMFSPV</p> <p>Instituții implicate: ANOFM, AJOFM, CNDIPT, ANPD, partenerii sociali, angajatori</p>	<p>2017-2020</p> <p>2017</p>
<p>9. Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de</p>			<p>Responsabili: MMFSPV, MENCȘ</p> <p>Instituții implicate: ANC,</p>	<p>2017</p>



Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	<p>9.2. Dezvoltarea mecanismelor de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>9.3. Formarea personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p>	<p>dobândite în context nonformal și informal</p> <p>Mecanism de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p> <p>Număr de persoane cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării</p>	<p>CNDIPT</p> <p>Responsabil: MIMFSPV, MENCȘ Instituții implicate: ANC, CNDIPT</p> <p>Responsabili: MIMFSPV, MENCȘ Instituții implicate: ANC, CNDIPT</p>	<p>2017</p> <p>2017-2019</p>
10. Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri cu accent pe cei din grupuri vulnerabile	<p>10.1. Dezvoltarea campusurilor școlare și a unor centre de formare profesională în cadrul unităților de învățământ profesional și tehnic 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>10.2. Acordarea de sprijin financiar pentru nevoile de cazare și masă ale tinerilor, din mediul rural și din medii defavorizate, populația romă, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități sau deficiențe, înrolați în formarea profesională prin învățământul profesional în campusurile școlare/unitățile de învățământ profesional și tehnic</p> <p>10.3. 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</p>	<p>Număr de campusuri școlare și centre de formare profesională</p> <p>Număr de elevi</p> <p>Număr de furnizori de formare profesională inițială</p>	<p>Responsabil: MDRAP Instituții implicate: Autorități locale</p> <p>Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: Autorități locale</p> <p>Responsabil: MDRAP Instituții implicate: MENCȘ, Autorități locale</p>	<p>2016-2019</p> <p>2016-2019</p> <p>2016 - 2019</p>

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
	transport pentru deplasarea elevilor la agenții economici la care se derulează stagiile de practică			
	10.4 Dezvoltarea de ateliere protejate și alte forme alternative de pregătire în vederea accesului elevilor cu dizabilități sau deficiențe la programe de formare profesională care să le asigure o mai bună inserție socio-profesională, inclusiv dotare cu mijloace didactice și echipamente asistive	Număr de elevi cu deficiențe / dizabilități	<b>Responsabili:</b> MENCȘ, CNDIPT, ANPD, unități de învățământ <b>Instituții implicate:</b> consiliile locale și județene, parteneri sociali	2016 - 2020
	10.5 Acordare de sprijin financiar elevilor din IPT prin programul <i>Bursa Profesională</i> .	Număr de elevi din IPT în programul <i>Bursa Profesională</i>	<b>Responsabil:</b> MENCȘ	2016-2020

Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale

Indicatori de performanță:

1. *Rata abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional*
2. *Ponderea absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat*
3. *Rata de participare a adulților la ÎPV*

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
11. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem	11.1. Dezvoltarea 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 11.2. Dezvoltarea unui mecanism de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem 11.3. Extinderea rețelelor de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională 11.4. Actualizarea bazei de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității la nivelul furnizorilor autorizați	Sistem național de colectare și analiză a datelor  Mecanism de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem  Bază de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității	<b>Responsabili:</b> MENCȘ, MMFPSPV <b>Instituții implicate:</b> CNDIPT, ARACIP, ANC, ISJ/ISMB, toate instituțiile care implementează principiile de asigurare a calității în VET, furnizori de formare profesională	2017-2020

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
12. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării	12.1. Elaborarea și implementarea unui mecanism de certificare a rezultatelor învățării din formarea profesională inițială / continuă, relevant pentru piața muncii, prin implicarea activă și sustenabilă a mediului de afaceri	Mecanism de certificare a rezultatelor învățării	Responsabili: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: ANC, CNDIPT, ISJ/ISMB, parteneri sociali, angajatori	2017-2020
13. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din PI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării jobândite în context formal, nonformal și informal	13.1. Dezvoltarea și furnizarea de programe de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor, care să vizeze: 13.1.1. Corelarea Standardelor ocupaționale/Standardelor de pregătire profesională/Curriculumului; 13.1.2. dezvoltarea competențelor profesionale prin învățare la locul de muncă în companii; 13.1.3. evaluarea competențelor profesionale ale formabililor; 13.1.4. asigurarea calității; 13.1.5. utilizarea unor metode de predare - învățare care să dezvolte la formabili: - competențele antreprenoriale; - competențele verzi; - competențele transversale. 13.1.6. Întărirea cooperării interinstituționale între furnizorii de formare profesională și a parteneriatelor cu companiile.	Număr de profesori, formatori, evaluatori externi	Responsabili: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: CNDIPT, ANC, CCD, ISJ/ ISMB, comisii de autorizare	2017-2020
14. Îmbunătățirea infrastructurii formării	13.2. Înființarea și dezvoltarea unui centru național de formare continuă a profesorilor, formatorilor, evaluatorilor externi 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 FP 14.1. Construcția / consolidarea / reabilitarea / modernizarea / extinderea infrastructurii de formare profesională la toate nivelurile,	Centrul național de formare continuă a profesorilor, formatorilor, evaluatorilor externi și a tutorilor Număr de campusuri școlare și centre	Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: MENCȘ Responsabil: MIDRAP Instituții implicate: Autorități	2018- 2020 2016-2019

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
Direcție de acțiune profesionale inițiale și continue	cu accent pe campusurile școlare și centrele regionale de formare profesională cu respectarea obligațiilor de accesibilitate din perspectiva asigurării unui sistem de educație incluzivă	regionale de formare profesională	locale, MENCȘ, CNDIPT, CRFPA, parteneri sociali	
	14.2. Elaborarea standardelor de formare a furnizorilor de formare profesională inițială/continuă, în raport cu standardele aferente calificării	Număr de standarde de formare a furnizorilor de formare profesională inițială	Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: CNDIPT, AJOFM, CRFPA, Comitete sectoriale, parteneri sociali	2018-2020
	14.3. Dotarea cu mijloace didactice și echipamente a infrastructurii de formare profesională inițială și continuă la toate nivelurile, în concordanță cu standardelor de formare a furnizorilor de formare profesională, care să asigure realizarea unui sistem incluziv de educație și de formare profesională	Număr de unități de învățământ dotate	Responsabil: MDRAP Instituții implicate: Autorități locale, MENCȘ, CNDIPT, ANOFM	
15. Promovarea excelenței în EPP	15.1. Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională inițială și continuă	Mechanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională	Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: CNDIPT, ANC	2020
	15.2. Elaborarea și implementarea metodologiei de organizare a concursurilor pe meserii la nivel județean și național și internațional	Metodologie de organizare a Concursurilor pe meserii la nivel județean și național și internațional	Responsabil: MENCȘ Instituții implicate: CNDIPT, ISJ/ISMB	

Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale

Indicatori de performanță:

1. Numărul total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltarea a spiritului antreprenorial

2. Numărul total de elevi implicați în programe de mobilitate internațională

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
16. Dezvoltarea componentelor privind				
	16.1. Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale participanților la programele	Număr de firme de exercițiu	Responsabil: MENCȘ, ISJ, unități de învățământ	2016- 2019

Direcție de acțiune	Acțiuni specifice	Indicatori administrativi	Responsabil Instituții implicate	Termen/ Perioadă
inovarea, creativitatea și spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională	de formare prin firma de exercițiu 16.2. Sprijin financiar pentru: i. Organizarea de competiții de dezvoltare și simulare, în cadrul programelor de formare profesională, a planurilor de afaceri (de ex: Business plan); ii. Organizarea și/sau participarea la târgurile regionale, naționale și internaționale ale firmelor de exercițiu.	Număr de târguri regionale ale firmelor de exercițiu  Număr de târguri naționale/ internaționale ale firmelor de exercițiu	Instituții implicate: CNDIPT  Responsabil: CNDIPT Instituții implicate: ISJ, unități de învățământ	2016-2020
17. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională	17.1. Informarea furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+, FSE etc.) 17.2. Formarea personalului furnizorilor de formare profesională privind elaborarea cererilor de finanțare pentru accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+, FSE etc.)	Număr de furnizori de formare profesională inițială  Număr de reprezentanți ai furnizorilor de formare profesională inițială	Responsabil: ANPCDEFP Instituții implicate: CNDIPT, ANC  Responsabil: ANPCDEFP Instituții implicate: CNDIPT, ANC	2016-2020  2016-2020
18. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive	18.1. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive la nivel internațional 18.2. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive la nivel de macro-regiuni 18.3. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive la nivelul statelor din sud estul Europei și a altor state partenere ale UE	Rețea de cooperare internațională  Rețea de cooperare la nivel de macro regiuni  Rețea de cooperare la nivelul statelor din sud estul Europei și a altor state partenere UE	Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: ANC, CNDIPT, ANOFM, furnizorii autorizați de FPC și FPI  Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: ANC, CNDIPT, ANOFM, furnizorii autorizați de FPC și FPI  Responsabil: MENCȘ, MMFPSPV Instituții implicate: ANC, CNDIPT, ANOFM, furnizorii autorizați de FPC și FPI	2018-2020  2017-2019  2017-2019

## VII. COSTURI ESTIMATE

63. Pornind de la datele existente și de la ipoteze generale, costul total estimat al implementării strategiei pentru perioada 2016-2020 este de 1,8 mld. lei. Costurile totale pentru fiecare direcție de acțiune au fost estimate pe baza informațiilor privind disponibilitatea Fondurilor Europene Structurale și de Investiții (FESI), a proiecțiilor privind beneficiarii acestor fonduri în perioada 2016-2020, precum și a previziunilor bugetului național.

64. Finanțarea din Fondurilor Europene Structurale și de Investiții a activităților prevăzute în strategie se va realiza în conformitate cu prevederile Programului Operațional Capital Uman (POCU), precum și din programele operaționale complementare: Programul Operațional Regional (POR) - prin care vor fi susținute investiții în construcția/reabilitarea/modernizarea/extinderea/echiparea infrastructurii educaționale antepreșcolare, preșcolare, pentru învățământul general obligatoriu, pentru învățământul profesional și tehnic și pentru activități de învățare pe tot parcursul vieții – alocarea resurselor financiare pentru investițiile în infrastructura educațională disponibile prin POR va fi prezentată detaliat pe tipuri de intervenții (campusuri, centre de LLL, centre de formare profesională, licee tehnologice, etc.) în Strategia Națională pentru Infrastructură Educațională; Programul Național de Dezvoltare Rurală (PNDR) - prin care se va finanța înființarea/modernizarea (inclusiv dotarea) instituțiilor de învățământ secundar superior, filiera tehnologică cu profil resurse naturale și protecția mediului și a învățământului profesional în domeniul agricol; Programul Operațional Competitivitate (POC) - pentru finanțarea infrastructurii TIC în școli și Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) – pentru finanțarea dezvoltării capacității administrative a reprezentanților autorităților publice centrale. Finanțarea de la bugetul de stat necesară îndeplinirii acțiunilor prevăzute în prezenta strategie se va realiza de către fiecare instituție/autoritate responsabilă/implicată, în limita fondurilor aprobate anual în bugetele acestora, incluzând cofinanțarea proiectelor realizate cu fonduri europene nerambursabile. Costurile estimate vor necesita ajustări periodice pe toată durata implementării strategiei, pe măsură ce apar planificări anuale și modificări ale condițiilor economico-financiare. **Costurile totale estimate pentru fiecare direcție de acțiune sunt prezentate în Anexa nr. 5.**

## VIII. MONITORIZAREA STRATEGIEI EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE DIN ROMÂNIA PENTRU PERIOADA 2016-2020

65. Implementarea **Strategiei educației și formării profesionale** necesită o monitorizare și evaluare continuă în ceea ce privește obiectivele, direcțiile de acțiune și acțiunile specifice împreună cu indicatorii asociați. Rezultatele monitorizării reprezintă un ghid pentru adaptarea acțiunilor la schimbările de context legislativ, economic, social și tehnologic, astfel încât să se asigure îndeplinirea obiectivelor și a țințelor (indicatori).

66. Implementarea **Strategiei educației și formării profesionale** depinde de existența unui **mecanism de monitorizare**, care este un element cheie. Acest mecanism de monitorizare reprezintă un punct de pornire pentru un proces decizional bazat pe date concrete, care este în sine un aspect esențial în susținerea succesului Strategiei. Pentru implementarea strategiei vor fi elaborate Planuri anuale de acțiune subsecvente Planului de Acțiune 2016-2020. Planul de Acțiune 2016 – 2020 poate include și alte tipuri de acțiuni care să conducă la realizarea obiectivelor strategice, prin planurile anuale de acțiune subsecvente ce vor fi elaborate.

**67.** Mecanismul de monitorizare a Strategiei educației și formării profesionale din România, cuprinde **o metodologie și un set de indicatori pentru monitorizare**. Prin Metodologie se propune înființarea unui **Comitet de Monitorizare**, organism format din reprezentanți ai tuturor instituțiilor responsabile, așa cum sunt ele menționate în Planul de Acțiune pentru implementarea Strategiei de educație și formare profesională (cap. V). Comitetul de Monitorizare administrează și analizează informațiile privind derularea acțiunilor din Strategie și oferă consultanță strategică astfel încât toate părțile interesate să ia decizii bazate pe date concrete. Mecanismul prevede, de asemenea, **dezvoltarea unui sistem informatic de management** pentru a gestiona datele referitoare la implementarea strategiei.

**68.** Mecanismul de monitorizare presupune colectarea periodică a datelor cu privire la implementarea direcțiilor de acțiune și a acțiunilor specifice propuse în **Strategiei educației și formării profesionale** din România și realizarea unor evaluări care vor avea în vedere efectele și aspectele calitative ale implementării strategiei și ale rezultatelor acesteia.

**Mecanismul de monitorizare este detaliat în Anexa nr. 6.**

## IX. Listă de 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  
ANPD- Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități  
ANPIS - Agenția Națională de Plăți și Inspectie Socială  
CCD – Casa Corpului Didactic  
CE – Comisia Europeană  
CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Centru European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale)  
CJRAE/CMBRAE - Centrul Județean/Municipal de Resurse și Asistență Educațională  
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  
FPI – formare profesională inițială  
FPC – formare profesională continuă  
FSE – Fonduri Structurale Europene  
GNAC – Grupul Național pentru Asigurarea Calității  
INS – Institutul Național de Statistică  
ISJ – Inspectorate școlare județene  
ISMB – Inspectoratul Școlar al Municipiului București  
ISCED – International Standard Classification of Education (Standard Internațional pentru Clasificarea în Educație)  
ISCO – International Standard Classification of Occupations (Standard Internațional de Clasificare a Ocupațiilor)  
ÎPT - Învățământ profesional și tehnic  
ÎPV – (Long Life Learning) învățare pe tot parcursul vieții  
ISJ/ISMB – Inspectoratele Școlare Județene/ al Municipiului București  
IVET – educație și formare profesională inițială  
LEN – Legea Educației Naționale  
MAI – Ministerul Administrației și Internelor  
MDRAP - Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice  
MENCȘ – Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice  
MFE – Ministerul Fondurilor Europene  
MFP – Ministerul Finanțelor Publice



MMFPSPV – Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice  
PAS – Planul de Acțiune al Școlii  
PLAI – Planul Local de Acțiune pentru Învățământ  
POC - Programul Operațional Competitivitate  
POCA - Programul Operațional Capacitate Administrativă  
POR - Programul Operațional Regional  
PNDR - Programului Național de Dezvoltare Rurală  
PRAI – Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ  
RNC – Registrul Național al Calificărilor  
RO – România  
SAM- Școala de arte și meserii  
SIIR - Sistemul Informatic Integrat al Învățământului din România  
SO – Standard Ocupațional  
SPP – Standard de Pregătire Profesională  
SWOT – Strength, Weaknesses, Opportunitates, Threats (Puncte tari, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări)  
TVET/ÎPT – Învățământ Profesional și Tehnic  
VET – Vocational Education Training (educație și formare profesională)

## **Anexa 1**

### **ANALIZA CADRULUI ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESIONALE**

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 în primul rând educație, adică competențe cheie precum și o calificare care permite obținerea unui prim loc de muncă și apoi, prin formarea profesională continuă, se acționează pentru: actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite; schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă; însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu; facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

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 atitudini, rezultate în urma serviciilor de orientare și consiliere în carieră și care sunt 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 inclusiv prin educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- c) ocuparea unui loc de muncă;
- d) formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- e) cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

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

#### **Formarea profesională inițială**

**Formarea profesională inițială** furnizată prin învățământul profesional și tehnic (ÎPT) este reglementată prin Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și actele normative de punere în aplicare.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 855/1998 privind înființarea Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), cu modificările și completările ulterioare, CNDIPT are drept scop continuarea reformei învățământului profesional și tehnic, începută cu sprijinul Uniunii Europene prin Programul PHARE VET RO 9405. În acest scop, CNDIPT are următoarele atribuții principale:

- asigură coordonarea științifică și elaborează metodologii de dezvoltare a curriculumului și a sistemului de evaluare și de certificare a calificărilor din ÎPT;
- asigură coordonarea științifică și elaborează propuneri privind pregătirea personalului didactic din ÎPT;
- asigură coordonarea profesională și consultanță științifică corpului de autori și formatori naționali, regionali și locali din rețeaua ÎPT;
- asigură corelarea la nivel de principii și de metodologii a formării inițiale și continue a personalului didactic ÎPT;

- asigură coordonarea științifică și dezvoltă, în colaborare cu instituții și structuri partenariale relevante la nivel național, 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;
- elaborează principiile politicilor educaționale de dezvoltare a formării profesionale inițiale prin rețeaua de unități școlare ÎPT;
- asigură coordonarea științifică a proiectelor de inovare și de dezvoltare a ÎPT;
- proiectează și elaborează standardele privind dotarea cu echipamente și resurse materiale pentru ÎPT;
- asigură dezvoltarea și funcționarea parteneriatului social în ÎPT la nivel național, regional și local.

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 ulterioară. 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), evidențiază următoarele:

- **Înființarea învățământului profesional, rută de formare profesională inițială, în care stabilirea 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. **Începând cu anul școlar 2014 - 2015 a fost introdus 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).** Furnizarea de servicii de orientare și consiliere în carieră în paralel cu urmarea cursurilor de formare profesională reprezintă una din provocările sistemului de educație actual. Prin prezenta strategie, se propune dezvoltarea acestor servicii care să acompanieze elevii din ÎPT pentru facilitarea integrării lor pe piața muncii conform abilităților elevului și motivației lor intrinseci;

- **Dezvoltarea calificărilor profesionale care sunt oferite prin formarea profesională inițială, pe baza standardelor de pregătire profesională (SPP).**

Acestea sunt elaborate pornind de la standardele ocupaționale și descriu rezultatele învățării (cunoștințe, abilități, atitudini) grupate în unități de rezultate ale învățării, corelate cu descriptorii de nivel din Cadrul național al calificărilor; o astfel de abordare constituie premisa pentru implementarea în România a Sistemului european de credite pentru educație și formare (ECVET), asigurarea transparenței formării și certificării la nivel european. Noile standarde de pregătire profesională, de la nivelele 3 și 4 CNC, care vor fi aplicate în sistem au fost elaborate prin proiectul POSDRU implementat de CNDIPT „Curriculum Revizuit în Învățământul Profesional și Tehnic - CRIPT”;

- **Oferta de calificări profesionale ce pot fi dobândite prin învățământul profesional și tehnic este stabilită pe termen mediu și lung și ajustată anual pe baza unui model de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin ÎPT, 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. Partenerii sociali, mai sus menționați, sunt reuniți în structurile manageriale participative organizate la nivel regional – Consorțiile regionale și la nivel județean – Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social (CLDPS). Consorțiile regionale și Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social au fost reorganizate prin Ordinul Ministrului Educației și Cercetării Științifice, nr. 4456/08.07.2015, privind Cadrul general de organizare și funcționare a structurilor parteneriale consultative pentru învățământul profesional și tehnic. 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 de la nivel regional și este fundamentată, atât pe baza specificității pieței forței de muncă, cât și pe capacitatea de răspuns instituțional a unităților de învățământ. 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 pentru formare profesională;
- **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 3.836 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).

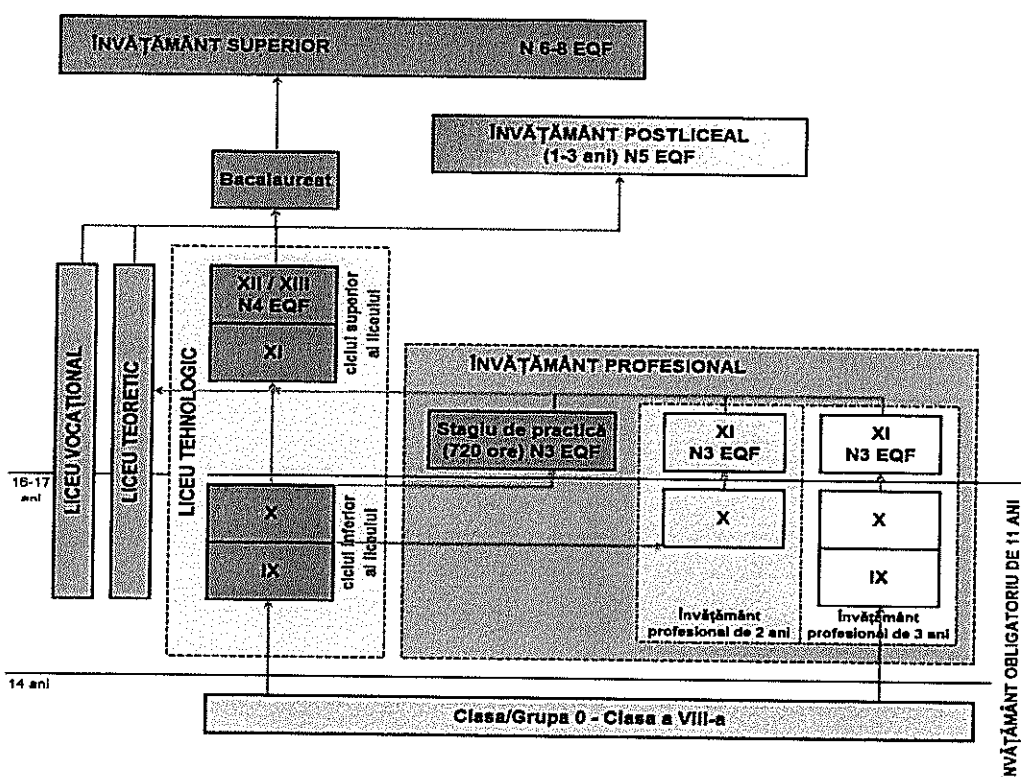
**Rețelele parteneriale interșcolare au fost create cu scopul de a promova cooperarea și schimbul de bune practici în interiorul rețelei și între școlile din rețea și reprezentanții mediului de afaceri.** Un ghid privind dezvoltarea de rețele parteneriale a fost elaborat în 2013 (<http://parteneriatpentrucalitate.tvet.ro/Ghid%20de%20bune%20practici%20A4%20bleed%203mm%2022%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 ÎPT;

- Furnizarea de servicii de orientare și consiliere în carieră în paralel cu urmarea cursurilor de formare profesională

### Schema sistemului de educație formare profesională inițială



### Sistemul de educație și formare profesională inițială din România

Notă: Începând cu anul școlar 2016-2017 sistemul național de învățământ nu va mai cuprinde învățământul profesional cu durata de 2 ani.

Sistemul național de învățământ preuniversitar cuprinde următoarele niveluri:

- educația timpurie (0-6 ani), formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare;
- învățământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare și clasele I-IV;
- învățământul secundar, care cuprinde:
  - învățământul secundar inferior sau gimnazial, care cuprinde clasele V-VIII;
  - învățământul secundar superior care poate fi:
    - învățământ liceal, care cuprinde clasele de liceu IX-XII/XIII, cu următoarele filiere: teoretică, vocațională și tehnologică;
    - învățământ profesional cu durata de minimum 3 ani;
- învățământul terțiar non-universitar, care cuprinde învățământul postliceal.

Învățământul liceal este organizat în două cicluri care se succed: ciclul inferior al liceului, format din clasele a IX-a - a X-a și ciclul superior al liceului, format din clasele a XI-a - a XII-a/a XIII-a.

Învățământul liceal, vocațional și tehnologic, învățământul profesional și învățământul postliceal se organizează pentru specializări și calificări stabilite de minister.

Învățământul liceal cuprinde următoarele filiere și profiluri:

- a) filiera teoretică, cu profilurile umanist și real;
- b) filiera tehnologică, cu profilurile tehnic, servicii, resurse naturale și protecția mediului;
- c) filiera vocațională, cu profilurile militar, teologic, sportiv, artistic și pedagogic.

Absolvenții clasei a X-a din cadrul filierei tehnologice sau vocaționale care au finalizat un stagiul de pregătire practică pot susține examen de certificare a calificării corespunzător nivelului de certificare stabilit prin Cadrul național al calificărilor.

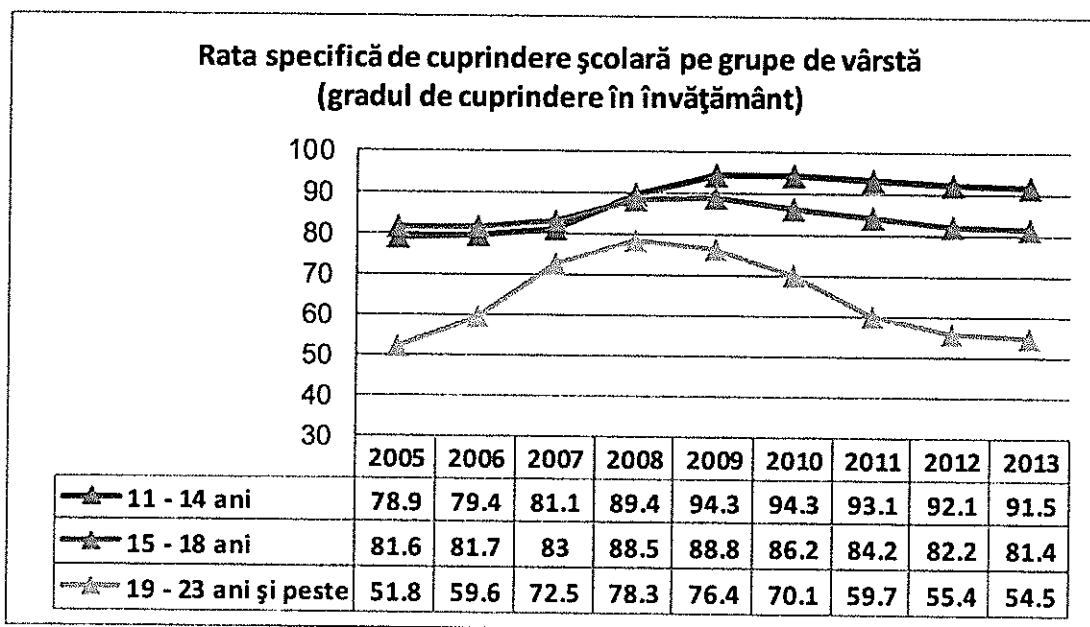
Stagiile de pregătire practică de pe parcursul filierei tehnologice sau vocaționale se pot organiza la nivelul unității de învățământ și/sau la operatorii economici ori instituțiile publice cu care unitatea de învățământ are încheiate contracte pentru pregătire practică sau la organizații - gazdă din străinătate, în cadrul unor programe ale Uniunii Europene - componenta de formare profesională inițială.

### Analiza educației și formării profesionale inițiale în învățământul liceal și profesional

#### Populația școlară

Rata specifică de cuprindere școlară<sup>36</sup> pentru populația în vârstă de la 15 la 18 de ani a crescut în perioada 2005-2009, de la 81,6% în 2005 la 88,8% în 2009, după care s-a înregistrat o scădere continuă, în 2013 valoarea ratei fiind de 81,4%, sub cea înregistrată în 2005.

Pentru populația cu vârste cuprinse între 11 și 14 de ani, în perioada analizată, rata de cuprindere școlară a înregistrat o creștere de la 78,9% în 2005 la 94,3% în 2010, urmată de o scădere în perioada 2011-2013, ajungând la 91,5% în 2013. Rata specifică de cuprindere școlară pentru populația în vârstă de 15-23 de ani și peste a crescut între anii 2005 și 2008, de la 51,8% în 2005 la 78,3% în 2008, după care a existat o scădere importantă, înregistrând 54,5% în 2013.



Sursa datelor: *INS Tempo – Online – SCL 102 A*

<sup>36</sup> Rata specifică de cuprindere școlară pe grupe de vârstă (gradul de cuprindere în învățământ) reprezintă numărul total al elevilor de o anumită grupă de vârstă, indiferent de nivelul de educație în care sunt cuprinși, ca raport procentual din totalul populației rezidente din aceeași grupă de vârstă.

### **Rata brută de cuprindere în învățământul secundar superior (învățământ liceal și profesional)<sup>37</sup>**

În anul școlar 2014-2015, o pondere de 90% din populația de 15-18 ani a fost cuprinsă în învățământul secundar superior (învățământ liceal și profesional). Situația pe genuri este echilibrată, în intervalul analizat neexistând diferențe notabile între rata de cuprindere a populației feminine și a celei masculine. Evoluția ratelor de cuprindere după criteriul gen urmează, îndeaproape, valorile pe total.

### **Rata brută de cuprindere în învățământul secundar superior (liceu și învățământ profesional)**

	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015
<b>Total</b>	96,7	96,5	96,0	94,9	91,2	90,0
<b>Feminin</b>	96,0	95,6	95,3	94,2	91,1	90,3
<b>Masculin</b>	97,4	97,7	96,6	95,6	90,8	89,6

Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

Măsurile de politică educațională ce au vizat învățământul profesional în ultimii ani au determinat modificări semnificative în ceea ce privește cuprinderea, frecventarea și finalizarea învățământului secundar superior.

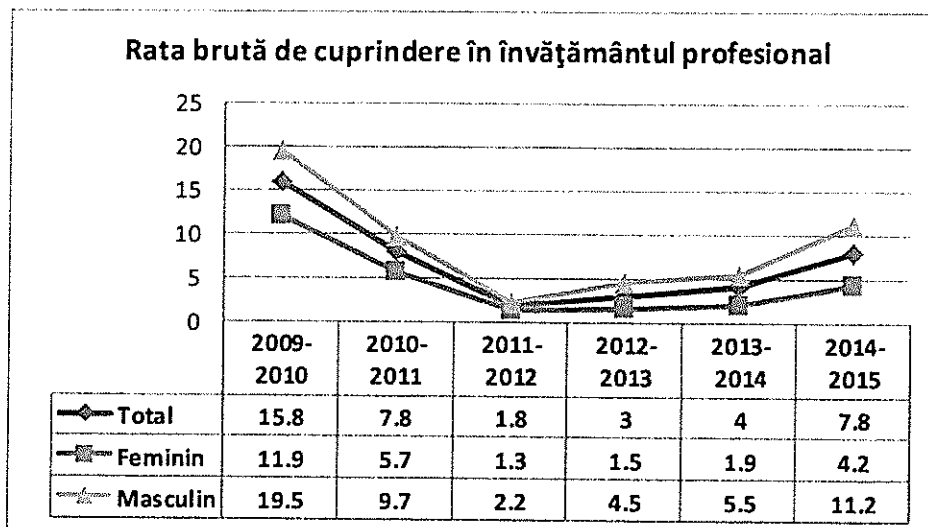
În anul școlar 2009-2010, unitățile SAM<sup>38</sup> au intrat în lichidare; începând cu acest an, nu s-au mai făcut înscrieri în anul I, elevii care au continuat parcurgerea acestei filiere educaționale fiind cei din anii II și III; în anul școlar 2014-2015 s-a reintrodus învățământul profesional cu durata de 3 ani. Ca urmare, începând cu anul școlar 2009-2010, rata de cuprindere în învățământul secundar superior a înregistrat o scădere ușoară de la un an la altul. Scăderea cea mai accentuată se remarcă după anul 2012-2013, când au ieșit din sistemul educațional toți elevii înscriși în SAM-uri. În anul școlar 2014-2015, o pondere de 90% din populația de 15-18 ani a fost cuprinsă în învățământul secundar superior (învățământ liceal și profesional). Situația pe genuri este echilibrată, în intervalul analizat neexistând diferențe notabile între rata de cuprindere a populației feminine și a celei masculine.

**La nivelul învățământului profesional**, ratele de cuprindere au scăzut puternic în intervalul 2009-2011 (de la 15,8% la 1,8%), ca urmare a intrării în lichidare a SAM-urilor. Începând cu anul școlar 2012-2013, valorile indicatorului cresc, ajungând la aproape 8% în anul școlar 2014-2015, an aferent reînființării învățământului profesional după finalizarea învățământului gimnazial. Măsurile de politici educaționale implementate în ultimii ani au determinat orientarea mai multor elevi către această filieră de formare.

Având în vedere criteriul gen, se evidențiază o mai mare cuprindere în învățământul profesional a populației masculine față de a celei feminine. Maximul de aproximativ 7 puncte procentuale se atinge la capetele intervalului analizat, în anii școlari 2009-2010 și 2014-2015.

<sup>37</sup> Rata brută de cuprindere școlară a copiilor în învățământul de un anumit nivel reprezintă ponderea copiilor cuprinși într-un anumit nivel școlar (preșcolar, primar, gimnazial, liceal, profesional, postliceal etc.), indiferent de vârstă, din populația totală de vârstă oficială corespunzătoare respectivului nivel de educație, raportată la un anumit an școlar.

<sup>38</sup> Școala de arte și meserii



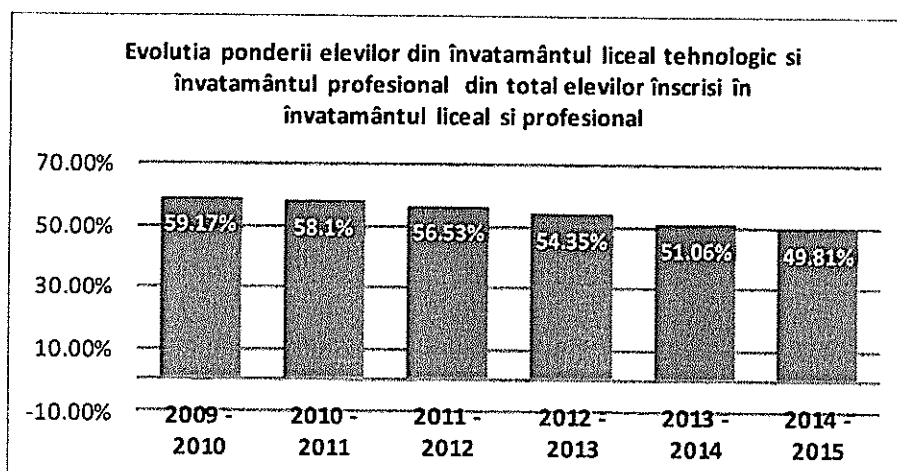
Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

În cifre absolute, evoluția numărului de elevi cuprinși la începutul anului școlar în învățământul liceal și profesional arată o scădere de peste 175.000 de elevi în perioada cuprinsă între anii școlari 2009-2010 și 2014-2015 (de la 953.173 elevi în anul școlar 2009-2010 la 777.860 elevi în anul școlar 2014-2015).

La învățământul liceal, filiera tehnologică asistăm la o scădere cu aproape 112.000 de elevi în intervalul de analiză menționat (scădere cu 25%). Filiera teoretică înregistrează o scădere de 4.800 elevi (scădere cu 1,4%) iar filiera vocațională înregistrează o ușoară creștere, cu 6.000 elevi (creștere cu 13,6%).

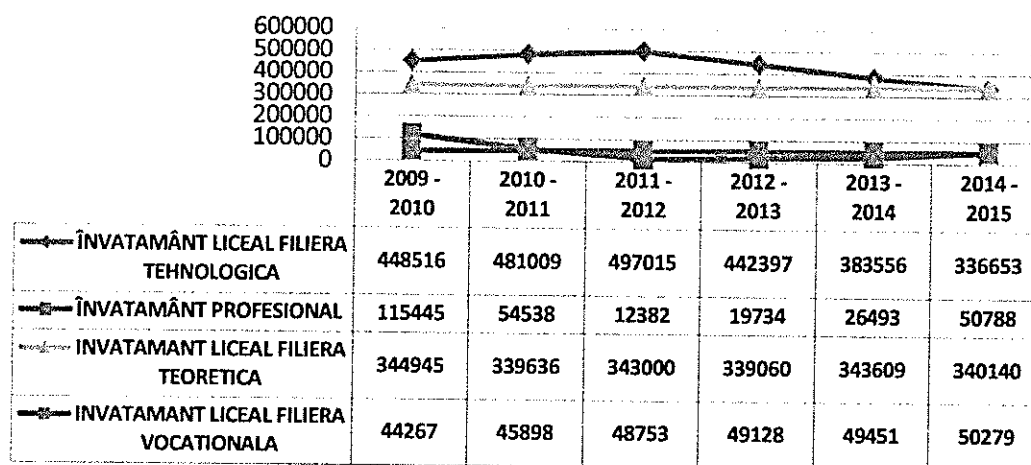
La învățământul profesional s-a produs o scădere drastică a numărului de elevi cuprinși în perioada cuprinsă între anii școlari 2009-2010 și 2011-2012 (de la 115.000 de elevi în anul școlar 2009-2010 la 12.000 elevi în anul școlar 2011-2012). Începând cu anul școlar 2012-2013, numărul de elevi cuprinși în învățământul profesional crește semnificativ ajungând în anul școlar 2014-2015 la aproape 51.000.

Se constată că scăderea totală a populației școlare din învățământul liceal și profesional a fost decontată aproape exclusiv de către învățământul liceal filiera tehnologică și învățământul profesional. Din acest motiv, ponderea elevilor cuprinși în aceste forme de educație și formare profesională din totalul elevilor cuprinși în învățământul liceal și profesional înregistrează în perioada analizată o scădere de 9,4 puncte procentuale (de la 59,2% în anul școlar 2009-2010 la 49,8% în anul școlar 2014-2015).





### Evoluția numărului de elevi înscriși în învățământul liceal și profesional



Sursa datelor: INS – Statistica pentru educație

Ratele de tranziție de la învățământul gimnazial la nivelul secundar de educație au valori și evoluții diferite în funcție de filiera de formare.

În perioada 2009-2013, rata de tranziție la învățământul liceal a înregistrat o evoluție relativ constantă și ușor în scădere. La nivelul anului școlar 2014-2015 are loc o scădere majoră, cu 12 puncte procentuale față de anul precedent, valoarea indicatorului ajungând la 79,6% - o parte dintre absolvenții de clasa a VIII-a reorientându-se către învățământul profesional cu durata de 3 ani.

### Rata de tranziție în învățământul liceal și profesional

		2009-2010*	2010-2011*	2011-2012*	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Învățământ liceal și profesional	Total	92,6	-	-	96,7	96,7	94,4
	Feminin	94,2	-	-	94,4	94,6	93,4
	Masculin	90,9	-	-	98,8	98,7	95,4
Învățământ liceal	Total	92,8	93,0	92,2	92,2	91,9	79,6
	Feminin	93,0	93,2	92,6	92,3	92,4	84,9
	Masculin	92,6	92,8	91,8	92,0	91,5	74,4
Învățământ profesional	Total	2,2	-	-	4,5	4,8	14,9
	Feminin	3,8	-	-	2,1	2,2	8,5
	Masculin	0,8	-	-	6,9	7,2	20,9

Notă: \* Începând cu anul școlar 2009/2010, rata de formare SAM a intrat în lichidare; începând cu anul 2014/2015, rata a fost reintrodusă

Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

## Rezultate

La sfârșitul anului școlar 2013-2014 situația școlară a elevilor din învățământul liceal și profesional se prezintă astfel:

	Elevi în evidență la sfârșitul anului școlar	Ponderea elevilor promovați	Ponderea elevilor repetenți	Ponderea elevilor exmatriculați cu drept de reînscrisere	Ponderea elevilor cu situația școlară neîncheiată
Filiera teoretică	337.938	98,07%	1,53%	0,28%	0,12%
Filiera tehnologică	367.486	91,73%	6,25%	1,74%	0,28%
Filiera vocațională	49.403	97,96%	1,58%	0,31%	0,15%
Învățământ profesional	25.342	92,21%	6,20%	1,20%	0,39%

Sursa datelor: *INS – Statistica pentru educație*

Se constată că dintre cele trei filiere ale liceului, la filiera tehnologică se înregistrează cea mai slabă promovabilitate, de numai 91,73% și cele mai mari valori ale repetenției (6,25% din elevi aflați în evidență la sfârșitul anului școlar) și ale exmatriculărilor (1,74% din elevi aflați în evidență la sfârșitul anului școlar). La învățământul profesional, promovabilitatea este superioară celei înregistrate la liceul tehnologic dar la o valoare destul de modestă în comparație cu valorile de la celelalte filiere ale liceului (92,21%).

Reînființarea învățământului profesional a determinat o scădere a abandonului la acest nivel de studiu. Rata abandonului școlar a fost de 4,3% în anul 2013-2014, cu pondere mai mare în cazul populației feminine. În anul școlar 2013-2014 au abandonat liceul un număr de 21.527 elevi.

Datele evidențiază faptul că băieții abandonează liceul în proporție mai mare, comparativ cu fetele (3,2% în cazul băieților și 2,4% în cazul fetelor).

**Pe filiere de formare în cadrul învățământului liceal, situația abandonului la nivelul anului școlar 2013-2014 (calculat ca pondere a elevilor care au abandonat din numărul elevilor la începutul anului școlar) este următoarea:**

- Rata cea mai mică de abandon școlar se înregistrează la nivelul filierei vocaționale – 0,1%;
- Rata cea mai mare se remarcă la nivelul filierei tehnologice – 4,2% (15.817 elevi); în cadrul acestei filiere, cele mai mari valori ale abandonului se înregistrează la profilurile tehnic (5,1%), resurse naturale și protecția mediului (4,1%);
- La nivelul filierei teoretice rata abandonului a fost de 1,6% (5.662 elevi); în cadrul acestei filiere, profilul real este cel care înregistrează cea mai mare rată a abandonului, de 2,2%.

### Abandonul școlar în învățământul liceal, filiera tehnologică, 2013/2014

	Nr. elevi la începutul anului școlar	Nr. elevi la sfârșitul anului școlar	Nr. elevi care au abandonat studiile	Rata abandonului școlar
Total	771.682	750.155	21.527	2,8
Filiera tehnologică	379.014	363.197	15.817	4,2
- tehnic	191.675	181.923	9.752	5,1
- resurse naturale și protecția mediului	59.262	56.814	2.448	4,1
- servicii	128.077	124.460	3.617	2,8

Sursa datelor: *MENCȘ - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015*

**Analiza ratei abandonului în învățământul profesional** evidențiază o evoluție puternic ascendentă odată cu intrarea în lichidare a acestei rute de formare. O dată cu implementarea diferitelor forme de învățământ profesional, valoarea abandonului scade puternic, ajungând la 7,9% în 2012-2013 și la 4,3% în 2013-2014. Se constată o pondere mai mare a abandonului în cazul populației feminine, în comparație cu populația masculină.

#### Abandonul școlar în învățământul profesional (procentual)

	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014
<b>Total</b>	8,6	19,8	30,4	7,9	4,3
<b>Feminin</b>	9,7	21,9	35,8	10,5	7,1
<b>Masculin</b>	7,9	18,6	27,4	7,0	3,6

**Rezultatele înregistrate la examenul de bacalaureat** pentru absolvenții din anul școlar 2013-2014 arată faptul că învățământul liceal tehnologic înregistrează cea mai slabă participare din partea absolvenților la acest examen și cea mai slabă reușită la acest examen.

	Număr de absolvenți	Număr de prezenți absolvenți din anul curent	Reușiți	Pondere prezenți	Pondere reușiți din cei prezenți
Învățământ liceal filiera teoretică	78029	72787	61417	93,28%	84,38%
Învățământ liceal filiera tehnologică	82644	52661	23675	63,72%	44,96%
Învățământ liceal filiera vocațională	11940	11405	8726	95,52%	76,51%

Sursa datelor: INS – Statistica pentru educație

#### Evoluția numărului de elevi cuprinși la începutul anului școlar în învățământul liceal și învățământul profesional în perioada 2009-2015

Anul școlar	Numărul de elevi înscriși la începutul anului școlar						Pondere IPT din total
	Învățământ liceal filiera tehnologică	Învățământ profesional	Total IPT (învățământ liceal filiera tehnologică + învățământ profesional)	Învățământ liceal filiera teoretică	Învățământ liceal filiera vocațională	Total învățământ liceal + învățământ profesional	
2009 - 2010	448516	115445	563961	344945	44267	953173	59,17%
2010 - 2011	481009	54538	535547	339636	45898	921081	58,1%
2011 - 2012	497015	12382	509397	343000	48753	901150	56,53%
2012 - 2013	442397	19734	462131	339060	49128	850319	54,35%
2013 - 2014	383556	26493	410049	343609	49451	803109	51,06%
2014 - 2015	336653	50788	387441	340140	50279	777860	49,81%

Sursa datelor: INS – Statistica pentru educație

## Analiza educației și formării profesionale inițiale în învățământul postliceal Populația școlară

Rata brută de cuprindere în învățământul postliceal și de maiștri a înregistrat o creștere constantă în intervalul analizat, de la valoarea de 6,1% în 2009-2010 la 16,2% în 2014-2015. Analiza valorilor indicatorului pe genuri relevă o creștere a decalajului – în favoarea netă a populației feminine – de-a lungul perioadei analizate, ajungându-se de la o diferență de 6-7 puncte procentuale în prima parte a intervalului la una de 10-11 puncte procentuale la finalul său (22% fete față de 10,7% băieți în 2014-2015).

Creșterea semnificativă a efectivelor de elevi care frecventează învățământul postliceal și de maiștri se explică prin faptul că această rută a devenit o opțiune atractivă, în condițiile în care în ultimii ani a crescut ponderea absolvenților de liceu fără diplomă de bacalaureat și, concomitent, a scăzut rata brută de cuprindere în învățământul superior (de la 45% în 2009/2010 la 31% în 2014/2015).

### Rata brută de cuprindere în învățământul postliceal și de maiștri (procentual)

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
<b>Total</b>	6,1	7,5	9,0	12,4	14,1	16,2
<b>Feminin</b>	9,0	11,5	13,0	17,4	19,2	22,0
<b>Masculin</b>	3,3	4,1	5,1	7,6	9,2	10,7

Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

Ratele specifice de cuprindere cresc odată cu vârsta elevilor, la grupa de vârstă 21 ani și peste înregistrându-se cea mai amplă creștere. Se poate estima că intrarea în cadrul învățământului postliceal se face, în general, după vârsta de 20 de ani. Opțiunea pentru școlile postliceale și de maiștri la o vârstă mai mare decât cea teoretică corespunzătoare este, cel mai probabil, determinată de mai multe aspecte:

- Inserția pe piața muncii a unora dintre absolvenții de liceu a dus la conștientizarea nevoii de completare a formării profesionale, prin reîntoarcerea în sistemul de educație.
- În ultimii ani, a crescut ponderea absolvenților de liceu fără diplomă de bacalaureat și, concomitent, a scăzut rata brută de cuprindere în învățământul superior.

### Rata specifică de cuprindere, pe vârste, în învățământul postliceal și de maiștri (procente)

Vârsta	Gen	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
19 ani	Total	1,6	2,3	2,7	3,5	4,2	4,3
	Feminin	2,6	3,7	4,2	5,3	5,9	6,0
	Masculin	0,7	1,0	1,3	1,9	2,5	2,6
20 ani	Total	2,2	2,2	3,4	4,4	5,1	5,6
	Feminin	3,7	3,5	5,2	6,3	7,1	7,9
	Masculin	0,9	0,9	1,6	2,5	3,1	3,5
21 ani și peste	Total	14,0	16,4	18,4	28,4	31,3	38,3
	Feminin	20,0	23,5	26,0	39,4	42,3	51,9
	Masculin	8,2	9,5	11,0	18,0	20,8	25,7

Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

## Rezultate

La sfârșitul anului școlar 2013-2014 situația școlară a elevilor din învățământul liceal și profesional se prezintă astfel:

Forma de învățământ postliceal	Elevi în evidență la sfârșitul anului școlar	Elevi promovați	Elevi repetenți	Elevi exmatriculați cu drept de reînscrisere	Elevi cu situația școlară neîncheiată
Școală postliceală	87387	83973	1168	1973	273
Școala de maiștrii	7155	6760	170	198	27

Filiera	Ponderele elevilor promovați	Ponderele elevilor repetenți	Ponderele elevilor exmatriculați cu drept de reînscrisere	Ponderele elevilor cu situația școlară neîncheiată
Școală postliceală	96.09%	1.34%	2.26%	0.31%
Școala de maiștrii	94.48%	2.38%	2.77%	0.38%

Sursa datelor: INS – Statistica pentru educație

Analiza valorilor ratei abandonului școlar de la acest nivel de învățământ evidențiază o creștere semnificativă de la un an la altul, urmată de o scădere la nivelul anului 2013-2014 (7,9%).

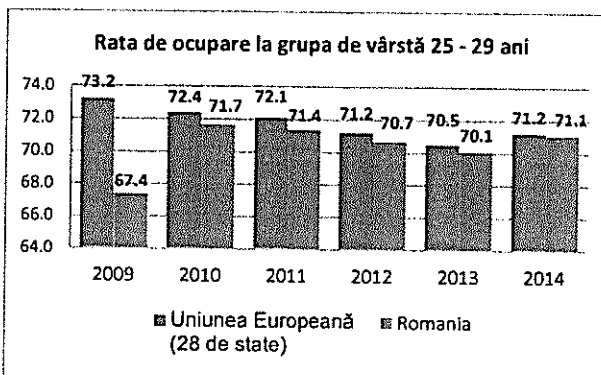
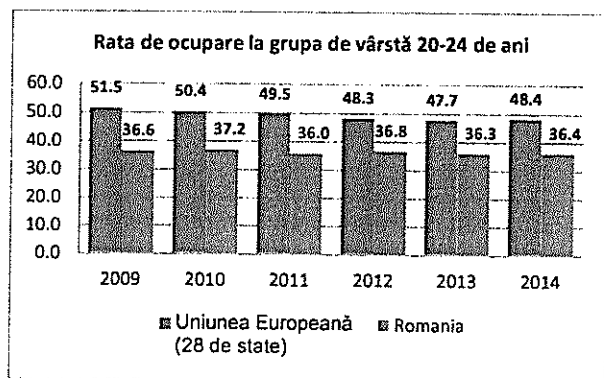
### Rata abandonului școlar în învățământul postliceal și de maiștrii (procente)

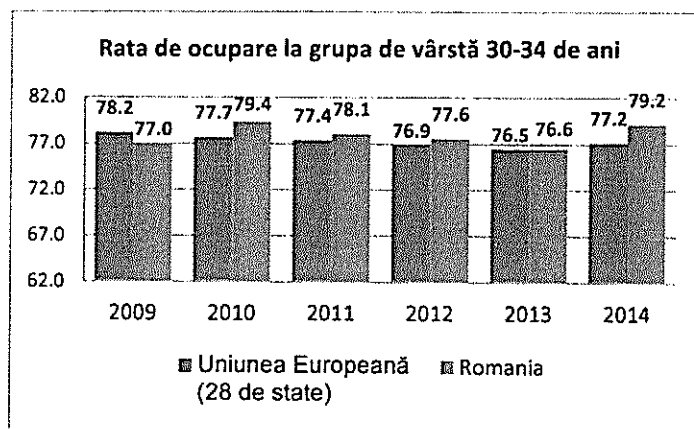
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Total	5,5	5,5	6,1	8,9	7,9

Sursa datelor: MENCS - Raport asupra stării sistemului național de învățământ preuniversitar din România, 2015

### Eficiența externă a formării profesionale inițiale

Rata de ocupare arată situații foarte diferite pe grupe de vârstă. Astfel, dacă la grupa 20-24 de ani rata de ocupare s-a situat pe toată perioada 2002-2014, sub media UE 28 (în anul 2014 a fost de 36,4%, cu 12 puncte procentuale sub media UE28 (48,4%), la grupa de vârstă 25 -29 de ani și grupa de vârstă 30-34 de ani, ratele de ocupare din ultimii ani au fost foarte aproape de media UE 28 (de exemplu, 71,1% la grupa de vârstă 25-29 în 2014 față de 71,2% media UE 28), fie chiar superioare mediei UE 28 (de exemplu 79,2% la grupa de vârstă 30-34 de ani, în 2014 față de 77,2% media UE 28).



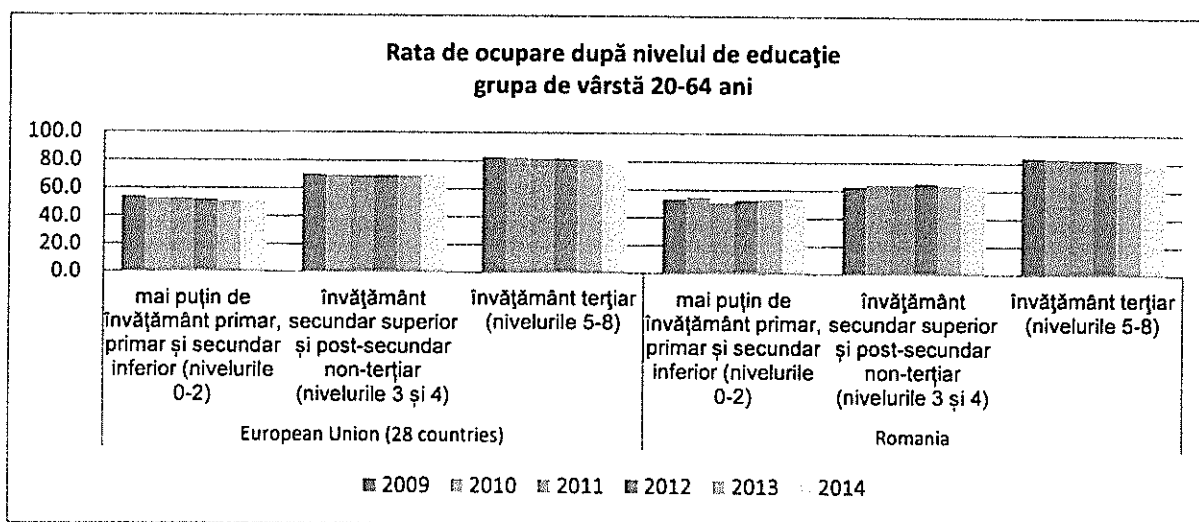


Sursa datelor: EUROSTAT

Analiza comparativă România-UE 28 arată că **ratele de ocupare după nivelul de educație**, la grupa de vârstă 20-64 de ani, sunt similare pentru grupele educaționale cu nivel de educație ISCED 0-2 și 5-8. Astfel, pentru grupa ISCED 0-2, în 2014, rata de ocupare la nivelul UE 28 a fost de 43,3%, iar la nivel național în România 44,4%. Pentru grupa ISCED 5-8, în 2014, la nivelul UE 28, rata de ocupare a fost de 82%, iar la nivel național în România 82,5%. Rata de ocupare la nivel național în România pentru grupul ISCED 3-4, în 2014, a fost sub media UE, la o distanță de 3,4 puncte procentuale. Începând din anul 2009 tendința ratei de ocupare la nivel național la grupa ISCED 5-8 este descrescătoare (de la 84,1% în 2006 la 82,5% în 2014). La grupa cu nivel de educație ISCED 0-2 este înregistrată, în ultimii patru ani, o creștere a gradului de ocupare, de la 40,9% în 2011 la 44,4% în 2014.

Cu rata de ocupare de 66,2% pentru absolvenții cu niveluri educaționale ISCED 3-8 în 2014, România se situează sub media europeană de 76,2% și la mare distanță de ținta propusă la nivel european pentru 2020 care este 82%.

Rata de ocupare a absolvenților cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani, la 1-3 ani după absolvire, a înregistrat o tendință de scădere după 2009. Pentru absolvenții cu nivelul de educație secundar superior (ISCED 3-4), rata de ocupare a fost de 57,2 în 2014 % față de 69,1% în 2009. Începând din 2009, a fost înregistrată o scădere continuă a ratelor de ocupare a tinerilor absolvenți de învățământ terțiar (ISCED 5-8), de la 85,9 % în 2009 la de 74,2% în 2014.



Sursa datelor: EUROSTAT

**Rata de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, la cel mult 3 ani de la absolvire, pe nivele de educație <sup>39</sup> (%)**

ISCED 3-8	UE -28/RO	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ISCED niveluri 3-8 (țintă europeană 82%)	Uniunea Europeană	78.5	77.6	77.1	76.3	75.4	76.1
	Romania	77.7	71.2	70.8	70.1	67.2	66.2
ISCED niveluri 3 și 4	Uniunea Europeană	72.6	72.2	71.1	70.2	69.5	70.5
	Romania	69.1	60.8	58.9	59.3	55.0	57.2
ISCED niveluri 5-8	Uniunea Europeană	84.2	82.9	82.8	81.9	80.9	80.8
	Romania	85.9	82.4	81.3	79.0	77.1	74.2

Sursa datelor: Eurostat 2015

### **Formarea profesională continuă**

În conformitate cu *Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare*, funcționează Autoritatea Națională pentru Calificări, care are ca atribuții principale: elaborarea, implementarea și actualizarea Cadrului național al calificărilor pe baza Cadrului european al calificărilor, gestionarea Registrului național al calificărilor, Registrului național al furnizorilor de formare profesională a adulților și Registrului național al evaluatorilor de competențe profesionale; asigurarea compatibilității sistemului național al calificărilor cu celelalte sisteme de calificări existente la nivel european și internațional; participarea la elaborarea unor planuri sau programe de interes național în domeniul calificărilor; coordonarea și controlul, la nivel național, a procesului de elaborare a standardelor ocupaționale; înaintarea de propuneri de politici și de strategii naționale, de acte normative referitoare la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților către Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice.

La nivelul ANC s-a constituit în 2015 un Consiliu Consultativ format din 33 de persoane - reprezentanți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar, ai studenților, ai asociațiilor profesionale, ai administrației publice centrale, ai patronatelor, ai sindicatelor, precum și reprezentanți ai comitetelor sectoriale. Această structură are menirea de a stabili o legătură eficientă între piața muncii (patronate/sindicate), studenți și instituțiile implicate în formarea profesională continuă a adulților – ÎPV. Prin activitatea pe care o va desfășura Consiliul Consultativ vizează și cercetarea aplicată, prin care se evidențiază ocupațiile solicitate de piața muncii pentru următorii 2-5 ani, până în 2020 (nevoile angajatorilor privind competențele și abilitățile deficitare pe piața muncii), astfel Comitetele Sectoriale (CS) au creat o listă ce cuprinde peste 700 de ocupații, atât de nivel universitar cât și profesional, ce necesită formare profesională în perioada 2016-2020.

FPC se realizează atât prin programe de formare profesională autorizate, organizate de furnizori de formare profesională autorizați, pentru nivelurile 1-5 conform CNC, cât și prin evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, pentru nivelurile 1-3 conform CNC.

Actul normativ care reglementează formarea profesională a adulților este Ordonanța Guvernului nr 129/2000 republicată, adulții fiind, în sensul acestei ordonanțe, persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională, în condițiile legii.

Formarea profesională a adulților are ca principale obiective:

<sup>39</sup> Calculată de la 1 până la 3 ani de la finalizarea celui mai înalt nivel de educație

a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;

c) actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;

e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

- inițierea reprezintă dobândirea unei sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

- calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei sau mai multor ocupații;

- perfecționarea, respectiv specializarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Competențele profesionale se dobândesc pe cale formală, nonformală sau informală care, în sensul OG nr.129/2000, se definesc astfel:

a) prin calea formală se înțelege parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;

b) prin calea nonformală se înțelege practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea;

c) prin calea informală se înțelege formarea profesională neinstituționalizată, nestructurată și neintenționată - contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educational, familie, societate sau mediu profesional.

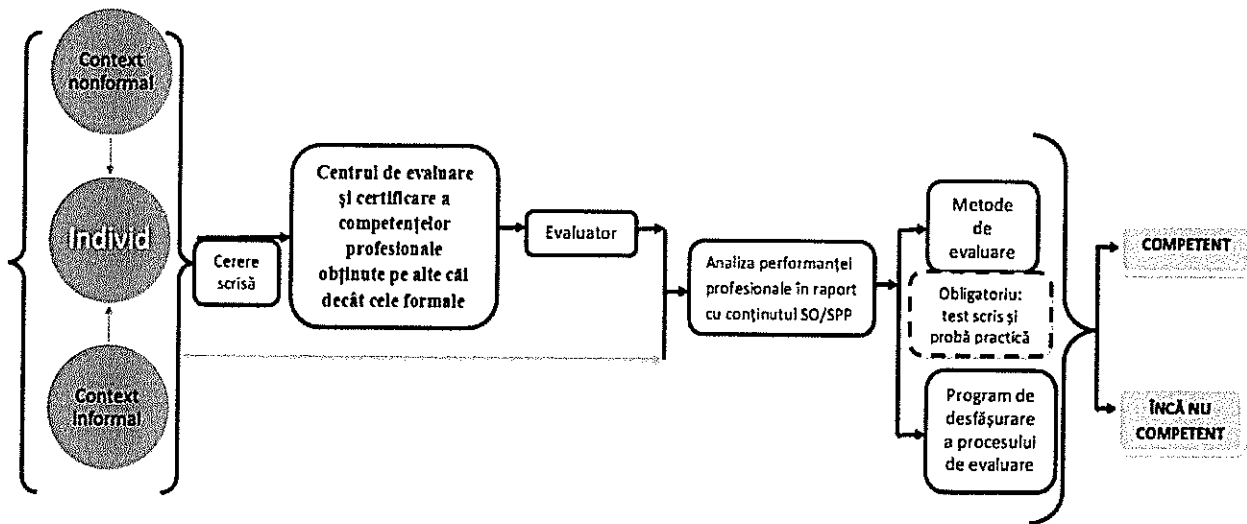
FPC trebuie înțeleasă ca un ansamblu de măsuri având ca scop final dezvoltarea individuală, creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere, fiind astfel o componentă vitală a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, atât la nivelul național, cât și european. Conform datelor statistice, în 2014 România atinge abia un procent de participare la IPV de 1,5% din totalul populației active, față de media EU de 10,7% (sursa Eurostat).



FPC se desfășoară pe două dimensiuni:

1) evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, nivel 1-3 conform CNC, în condițiile OG nr. 129/2009, art.45 alin. 1 – 4, cu modificările și completările ulterioare.

Procesul prin care unei persoane i se certifică competențele se desfășoară într-un centru de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale. A se vedea schema de mai jos.



2) formare profesională prin programe de calificare, inițiere, specializare și perfecționare , organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii;

Programele de formare profesională asigură dobândirea de competențe în conformitate cu SO/SPP recunoscute la nivel național și se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, ținându-se cont de nevoile de pe piața muncii.

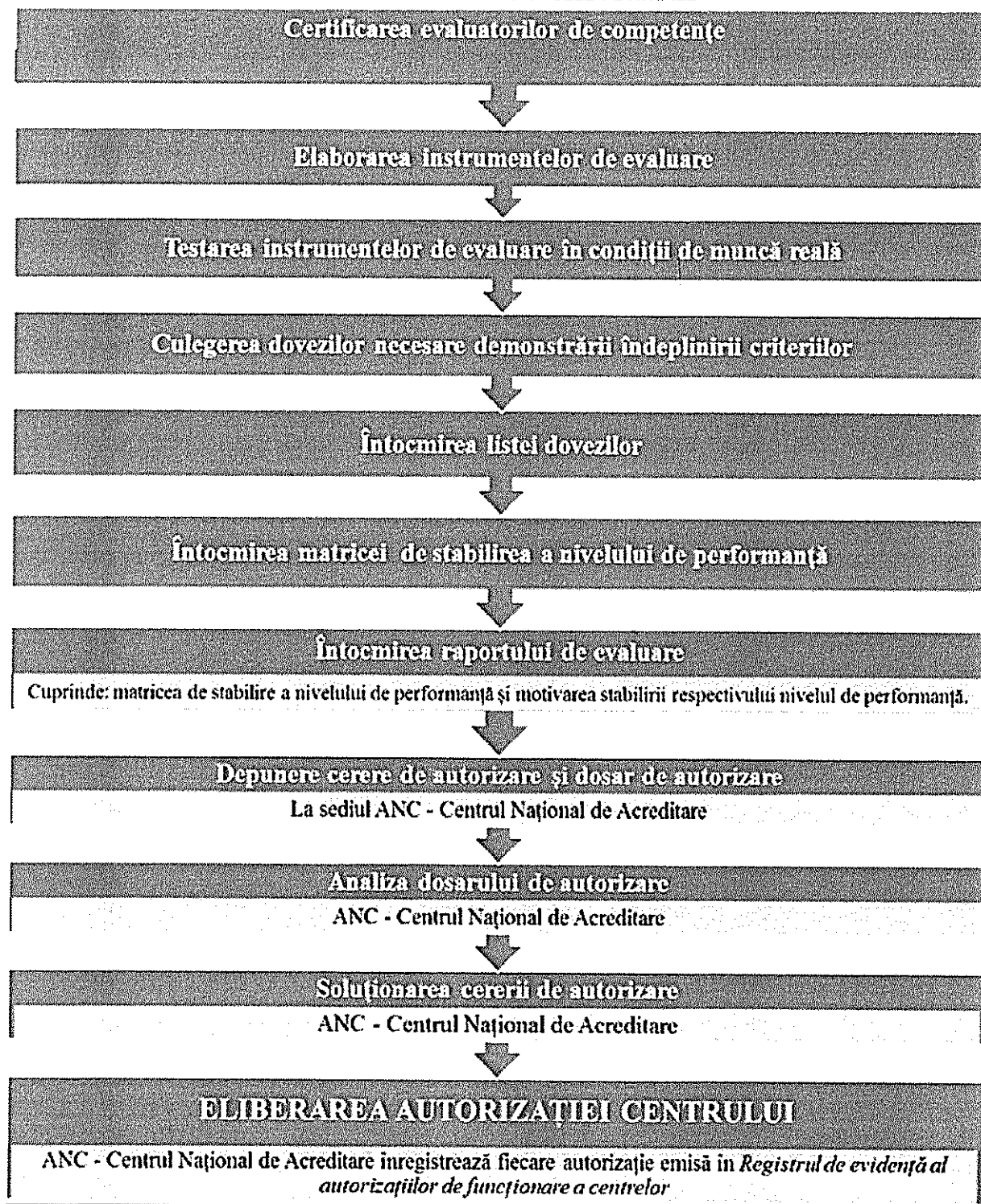
Autorizarea este procesul în urma căruia furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională (*Ordin nr. 353/5202 din 23 iulie 2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare*).

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se realizează de către comisiile de autorizare județene/a municipiului București, conform art 26 alin 1-2 din OG 129/2000, cu modificările și completările ulterioare.

## PROCEDURA DE EVALUARE ȘI CERTIFICARE A COMPEȚENȚELOR OBȚINUTE PE ALTE CĂI DECÂT CELE FORMALE

**Centrul de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale:** persoana juridică de drept public sau privat care este autorizată să organizeze procese de evaluare și să certifice competențele profesionale obținute pe alte căi decât cele formale în condițiile stabilite prin *Ordinul nr.1783 din 29.06.2012 pentru modificarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, aprobată prin Ordinul ministrului educației și cercetării și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 4543/468/2004*.

**PROCEDURA DE AUTORIZARE A CENTRELOR DE EVALUARE ȘI CERTIFICARE A COMPETENȚELOR OBTINUTE PE ALTE CĂI DECÂT CELE FORMALE**



Cadrul legislativ privind formarea profesională a adulților este format din:

**A) Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată**  
În iunie 2013, Parlamentul României a aprobat Legea nr. 167/2013 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare privind formarea profesională a adulților.

Principalele obiective ale modificărilor legislative 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 și simplificarea procedurilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin posibilitatea de reînnoire a autorizației la cererea furnizorului;
- 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 prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU);
- completarea atribuțiilor MMFPSV, MENCS, ANC și a comisiilor de autorizare pe aspecte ce țin de formarea profesională a adulților;
- introducerea principiilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților; asigurarea calității este parte integrantă a gestionării interne a instituțiilor de formare profesională a adulților; asigurarea calității include evaluarea regulată a instituțiilor, a programelor lor sau a sistemelor de asigurare a calității prin intermediul unor organisme externe de control; organismele externe de control responsabile pentru asigurarea calității fac obiectul unor controale regulate; asigurarea calității include informații despre situații, aporturi, procese și rezultate, punând în același timp accentul pe efecte și pe rezultatele învățării; inițiativele de asigurare a calității sunt coordonate la nivel național și județean pentru a se asigura supravegherea, coerența, sinergia și analiza întregului sistem; asigurarea calității este un proces de cooperare care implică toate nivelurile și sistemele de învățământ și de formare profesională și toate părțile interesate la nivel național;
- obligativitatea introducerii în cadrul sistemelor de asigurare a calității a următoarelor elemente: obiective și standarde clare și măsurabile; orientări pentru punerea în aplicare, inclusiv privind implicarea părților interesate; resurse adecvate; metode coerente de evaluare, asociind autoevaluarea cu revizuirea externă; mecanisme de raportare și proceduri de îmbunătățire; rezultate ale evaluării accesibile pe scară largă;
- identificarea surselor de finanțare pentru formarea profesională a adulților: fonduri proprii ale angajatorilor; bugetul asigurărilor pentru șomaj; sponsorizări, donații, surse externe atrase; taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională; stabilirea obiectivelor specifice în domeniul dezvoltării resurselor umane la nivelul angajatorilor: asigurarea forței de muncă corespunzătoare cerințelor noilor locuri de muncă; reconversia profesională a salariaților pentru a face față transformărilor de la locurile de muncă; reducerea impactului social al proceselor de restructurare și reorganizare ale angajatorilor; creșterea mobilității profesionale a lucrătorilor; crearea de noi locuri de muncă;
- stabilirea obligației angajatorilor de a comunica trimestrial informațiile referitoare la angajații care au beneficiat de formare profesională, cu impact direct asupra creșterii gradului de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții;
- îmbunătățirea conținutului standardelor ocupaționale prin obligativitatea ANC de a elabora metodologia de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale, în colaborare cu comitetele sectoriale și aprobarea prin ordin comun al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și al Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice;

- având în vedere contextul socio-demografic marcat de fluxuri migraționiste, cu care se confruntă Uniunea Europeană, este necesară dezvoltarea de programe de alfabetizare pentru cetățeni români și străini, care să fie accesibile la clasă, dar și în mediul online. De asemenea, pentru o integrare socio-profesională facilă, sunt oportune măsuri în favoarea participării la cursuri de calificare pentru cetățenii români și străini, indiferent de nivelul școlar atins. Introducerea testărilor legate de nivelul de alfabetizare în limba română și de capacitate este obligatorie să poată să participe la un curs de calificare care să îi permită integrarea pe piața muncii.

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

În iunie 2013, Parlamentul României a adoptat Legea nr. 179/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

Principalele aspecte ale noilor reglementări 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 către furnizorii de formare profesională autorizați în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților, republicată;**
  - **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, care oferă gratuit servicii de informare și consiliere, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie;
  - 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.
- **Implicarea activă a angajatorilor și furnizorilor autorizați în programul de ucenicie:**
  - pentru coordonarea activității ucenicului, angajatorul desemnează un coordonator de ucenicie care are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat; pe durata efectuării formării practice, supravegherea și îndrumarea ucenicului sunt asigurate de formatorii furnizorului de formare profesională, în condițiile OG nr. 129/2000, republicată;;
  - 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.
- **Flexibilitate crescută în încheierea contractelor de ucenicie**
  - se solicită numai documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie, care sunt cele necesare încheierii unui contract de muncă.
- **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, republicată.
- **Susținerea financiară a ucenicii 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.

Consolidarea formării profesionale continue este unul dintre principalele obiective ale educației naționale, în contextul schimbărilor socio-economice și al Agendei Comisiei Europene pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă.

Societatea actuală, aflată într-o continuă schimbare a generat necesitatea adaptării individului la noile cerințe ale pieței muncii, aceasta însemnând de multe ori dobândirea de noi competențe, deprinderi și/sau aptitudini, astfel fiind esențial ca educația și formarea profesională continuă (FPC) să răspundă necesităților reale din piața muncii, oferind soluții atât individului, cât și angajatorilor. Scopul sistemului de FPC este de a pune în acord dobândirea competențelor cu necesitățile anagajatorilor și cu așteptările individuale.

Sistemul național de formare profesională continuă se află într-un amplu proces de organizare și redefinire a principalelor concepte care stau la baza sa, proces condiționat și determinat în egală măsură de sarcinile asumate de România ca stat membru al UE în domeniul educației și formării profesionale, dar și de provocările ridicate și nevoile identificate deopotrivă ale pieței muncii, principalilor actori din sistemul de educație și mai ales ale participanților la învățarea pe tot parcursul vieții, adulții.

Dezvoltarea competențelor este esențială pentru a crește productivitatea, pentru a favoriza competitivitatea și pentru a promova o creștere durabilă și favorabilă incluziunii. În conformitate cu studiile recente ale OCDE și ale Comisiei Europene, nu numai educația formală, ci și formarea în contexte non-formale și informale, dobândirea de competențe dobândite pe parcursul vieții cresc șansele de a găsi un loc de muncă.

FPC este un domeniu confruntat cu o serie de provocări, nu în ultimul rând cu diversitatea sa. În linii generale, este nevoie de date fiabile, în timp real, la nivelul întregului sector de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a permite realizarea unei evaluări cu înalt grad de predicție și a unor scenarii posibile în perspectivă și în egală măsură este necesară implementarea unui sistem de asigurare a calității în FPC, în acord cu liniile europene.

La momentul actual, Autoritatea Națională pentru Calificări gestionează Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Autorizați prin colectarea de date de la comisiile județene/ale municipiului București de autorizare a furnizorilor de formare profesională. Pentru îmbunătățirea procesului de colectare a datelor este necesară introducerea de măsuri care să oblige/ constrângă comisiile județene să raporteze periodic informațiile referitoare la furnizorii de formare profesională autorizați.

Conform informațiilor deținute de ANC, evoluția pe ani a tipurilor de programele de formare profesională autorizate indică trenduri diferite de la județ la județ, făcând dificilă estimarea pe termen mediu sau lung, mai ales având în vedere procesul foarte dificil de colectare a datelor din sistem (raportările comisiilor de autorizare către ANC sunt segmentate și lacunare); de asemenea, datele disponibile evidențiază că programele de tip *calificare* sunt cele mai căutate, fiind urmate de cele de tip *perfecționare*.

Este nevoie de o serie de măsuri în sprijinul adulților care au părăsit școala, fără calificări adecvate, și care doresc să repornească sau să-și continue educația de bază, în orice moment, pe tot parcursul vieții lor. De aceea, aceste persoane trebuie sprijinite pentru a obține recunoașterea competențelor pe care le dețin și pe care le-au obținut în urma învățării non-formale și informale.

În anul 2014, s-a înființat prin OUG 49/2014 *Centrul Național de Acreditare (CNA)* ca structură fără personalitate juridică, cu scopul de a autoriza centrele de evaluare a competențelor profesionale, precum și pentru a acredita centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale și organisme de evaluare.

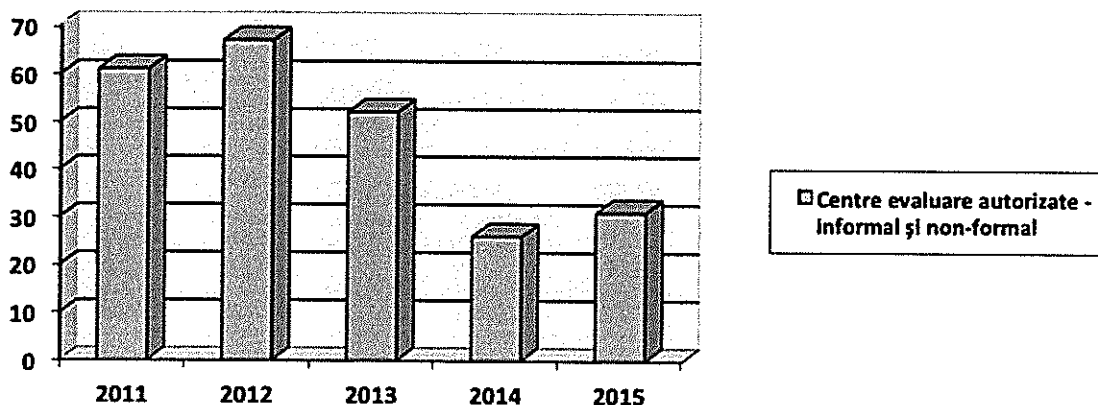
Principalele atribuții ale CNA sunt:

- autorizează și monitorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale;
- elaborează metodologia de evaluare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, pe care o supune aprobării, conform legii;
- gestionează, actualizează și răspunde de Registrul certificatelor eliberate centrelor de evaluare a competențelor și furnizorilor de educație și formare profesională continuă;
- gestionează, actualizează și răspunde de Registrul de evidență a autorizațiilor eliberate centrelor de evaluare a competențelor profesionale.

Mai jos, este redată distribuția pe ani a numărului centrelor de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, autorizate.

Distribuția pe ani a numărului de centre de evaluare a performanțelor obținute pe alte căi decât cele formale, autorizate - nivel național					
Anul	2011	2012	2013	2014	2015
Nr. centre de evaluare a performanțelor obținute pe alte căi decât cele formale	61	67	52	26	31

Distribuția pe ani a numărului de centre de evaluare a performanțelor obținute pe alte căi decât cele formale, autorizate nivel național:



## Anexa 2 - 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 V).

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<p>Sistemul de educație și formare profesională este constituit din două subsisteme care răspund în mod specific nevoilor diferiților beneficiari:</p> <p>a) formarea inițială - asigurată de subsistemul de educație și formare profesională din învățământ pentru profesionalizarea tinerei generații</p> <p>b) formarea profesională a adulților care asigură recalificarea, perfecționarea, specializarea forței de muncă.</p>	<p>Cele două subsisteme nu funcționează în mod armonios, există paralelisme și disfuncționalități privind cadrul legislativ și instituțional.</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>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><b>1.1.</b> Existența reglementărilor necesare elaborării Registrului Național al Calificărilor</p> <p><b>1.2.</b> Existența metodologiilor de elaborare a SPP în formarea profesională inițială</p> <p><b>1.3.</b> Expertiza în sistem, legată de cadrul de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională</p> <p><b>1.4.</b> Existența unui număr de standarde ocupaționale și standardele de pregătire profesională și curricula actualizate</p> <p><b>1.5.</b> 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>1. Instrumentele de descriere a ocupațiilor și calificărilor</b></p> <p><b>1.1.</b> Registrul Național al Calificărilor - neoperațional</p> <p><b>1.2.</b> Inexistența metodologiilor de elaborare a calificărilor ce se pot obține prin diferite rute profesionale în sistemul de formare inițială și continuă în termeni de rezultate ale învățării</p> <p><b>1.3.</b> Insuficienta adecvare la nevoile identificate a cadrului de reglementare și implementare a ECVET în formarea profesională</p> <p><b>1.4.</b> Inexistența standardelor ocupaționale și standardelor de pregătire profesională și curricula pentru toate ocupațiile / calificările</p> <p><b>1.5.</b> Neactualizarea standardelor ocupaționale / standardelor de pregătire profesională și a curriculei pentru toate ocupațiile / calificările, în special pentru economia verde</p> <p><b>1.6.</b> Neaprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale.</p>

**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**

**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)

**2.2.** Existența mecanismelor și metodologiilor de 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 ÎPT, 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”)

**2.6.** Existența instrumentelor de intervenție rapidă pentru corelarea cererii de formare cu nevoia de formare la nivelul angajatorilor prin organizarea de programe de specializare și perfecționare în sistemul de formare profesională a adulților.

**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**

**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)

**2.2** Lipsa abordării integrate a furnizării de servicii de orientare și consiliere în carieră cu oferta angajatorilor și/sau cu cerințele pieței muncii, care conduce la o analiză redusă a caracteristicilor capitalului uman care urmează să intre pe piața muncii și la incapacitatea angajatorilor de a construi predicții în funcție de resursele și interesele celor nou-intrați

**2.3.** Lipsa elaborării sistematice a unor studii de impact privind formarea profesională

**2.4.** Aria de acțiune a documentelor de planificare strategică a nevoilor de formare profesională – limitată la formarea profesională inițială

**2.5.** Capacitatea instituțională a structurilor responsabile cu elaborarea documentelor de planificare strategică - relativ limitată

**2.6.** Resurse insuficiente la nivelul instituțiilor responsabile pentru exercitarea integrală a rolului de gestionare a bazelor de date necesare planificării strategice a ofertei ÎPT, în concordanță cu nevoile pieței muncii și a persoanelor interesate.



<p><b>3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare</b></p> <p><b>3.1.</b> 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. 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 2007-2013</p> <p><b>3.2.</b> Existența instrumentelor de monitorizare a inserției pe piața muncii a absolvenților de cursuri care au calitatea de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.</p>	<p><b>3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare</b></p> <p><b>3.1.</b> 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 la nivel teritorial.</p>
<p><b>4. Învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială și continuă</b></p> <p><b>4.1.</b> Dezvoltarea, în ultimii ani, a componentei de învățare la locul de muncă în formarea profesională inițială</p> <p><b>4.2.</b> Existența unui număr din ce în ce mai mare de agenți economici care se implică în învățarea la locul de muncă</p> <p><b>4.3.</b> Funcționarea, de aproximativ 12 ani, a unui sistem de formare profesională a adulților care pune accentul pe învățarea la locul de muncă</p> <p><b>4.4.</b> Crearea unui cadru legislativ funcțional privind ucenicia la locul de muncă care prevede și implementarea principiilor de asigurare a calității agreeate la nivel european prin Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională.</p>	<p><b>4. Învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială și continuă</b></p> <p><b>4.1.</b> Insuficienta reglementare legislativă necesară unui traseu de formare profesională inițială (dublată de lipsa sau oferirea sporadică a serviciilor de orientare și consiliere în carieră) organizat prin sistemul de învățământ, care să aibă o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile, dar mai ales în baza abilităților și a motivației elevilor de a urma un anumit traseu profesional</p> <p><b>4.2.</b> Lipsa unui mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă a elevilor în cadrul companiilor</p> <p><b>4.3.</b> Lipsa unui sistem de acreditare a întreprinderilor pentru furnizarea componentei programului de formare care vizează învățarea la locul de muncă a elevilor</p> <p><b>4.4.</b> Lipsa unui sistem de formare a tutorilor din întreprinderi în formarea profesională inițială</p> <p><b>4.5.</b> Insuficienta cunoaștere a beneficiilor ucenicii la locul de muncă de către potențialii beneficiari</p> <p><b>4.6.</b> Insuficienta promovare a valorilor legate de muncă, creativitate și inovație la locul de muncă, program flexibil de muncă și învățare, angajarea și munca pe proiecte, avansarea în carieră pe criterii de profesionalism și de</p>

	<p>eficiență economică care să asigure elevilor/cursanților oportunitatea să gândească în termeni de dezvoltare individuală și a companiei și nu în termenii integrării într-un loc de muncă în care trebuie doar să execute în mod corect niște operațiuni.</p>
<p><b>5. Mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale continue</b></p> <p><b>5.1.</b> Existența cadrului de reglementare și a resurselor disponibile pentru 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</p> <p><b>5.2.</b> Finanțarea prin proiecte cofinanțate din FSE prin PSDRU a funcționării a Consorțiilor Regionale, Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social, începând cu anul 2010</p> <p><b>5.3.</b> Finanțarea componentei de instruire practică din cadrul programelor de formare profesională inițială prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU 2007-2013</p> <p><b>5.4.</b> Aprobarea programelor operaționale pentru perioada 2014-2020.</p>	<p><b>5. Mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale continue</b></p> <p><b>5.1.</b> 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)</p> <p><b>5.2.</b> Lipsa unui sistem adecvat de facilități fiscale care să răspundă nevoilor persoanelor adulte care au calitatea de salariați</p> <p><b>5.3.</b> Insuficiența măsurilor de stimulare a participării la programe de formare a tuturor persoanelor apte de muncă</p> <p><b>5.4.</b> 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</p> <p><b>5.5.</b> Lipsa unor proiecte strategice naționale, cofinanțate din FSE, care să asigure finanțarea instruirii practice în formarea profesională inițială din sistemul de învățământ</p> <p><b>5.6.</b> Slaba implicare a unităților de ÎPT în formarea profesională continuă.</p>
<p><b>6. Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională</b></p> <p><b>6.1.</b> Existența structurilor de dialog social la toate nivelele: național, regional, județean</p> <p><b>6.2.</b> Existența cadrului legal de reglementare a funcționării Comitetele sectoriale</p> <p><b>6.3.</b> Existența unui Model de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin ÎPT, elaborat și implementat începând cu anul 2000 de către CNDIPT, în scopul asigurării unei oferte de formare profesională prin ÎPT relevantă în raport cu nevoile previzionate ale pieței muncii care:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se bazează pe descentralizarea deciziei și distribuirea acesteia pe mai multe niveluri</li> </ul>	<p><b>6. Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională</b></p> <p><b>6.1.</b> 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</p> <p><b>6.2.</b> Cadrul insuficient de reglementare a Comitetele Sectoriale în privința aspectelor ce țin de organizarea, funcționarea și finanțarea pentru funcționarea eficientă a acestora</p> <p><b>6.3.</b> Reglementări privind organizarea și funcționarea structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale de la nivel regional și</p>

<p>decizionale, respectiv național, regional, județean și local;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- se bazează pe asumarea responsabilității definirii țăintelor și a căilor de acțiune, în cadrul procesului de planificare participativă, având la bază interesul instituțional comun;</li> <li>- are ca rezultat documente de planificare strategică a ofertei ÎPT pe termen mediu la nivel regional, județean și al școlii (PRAI, PLAI, PAS), elaborate și actualizate periodic de către Consortii regionale/CLDPS/ unitatea de învățământ, pe baza unor studii previzionale menite a asigura anticiparea timpurie a nevoilor de formare profesională</li> </ul> <p><b>6.4. Existența Metodologiilor de elaborare, actualizare și monitorizare a documentelor de planificare strategică a ÎPT: PRAI, PLAI, PAS care implică participarea structurilor manageriale consultative</b></p> <p><b>6.5. Existența documentelor de planificare strategică a ofertei ÎPT (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</b></p> <p><b>6.6. Existența unor acorduri de colaborare dintre Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice și structuri asociative ale partenerilor sociali (de ex. patronate, camere de comerț și industrie, etc.)</b></p> <p><b>6.7. Mecanisme de consultare/ implicare a partenerilor sociali în identificarea de noi calificări profesionale necesare și în elaborarea/ validarea standardelor ocupaționale /standardelor de pregătire profesională.</b></p> <p><b>6.8. Avizarea propunerilor anuale de cifre de școlarizare de către CLDPS, conform metodologiei de fundamentare a cifrei de școlarizare pentru ÎPT.</b></p>	<p>județean (Consortiile regionale/Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social) care nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru formarea profesională inițială și continuă</p> <p><b>6.4. Asistență metodologică și mecanisme de coordonare a structurilor de cooperare strategică de la nivel național, regional și local care nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru formarea profesională inițială și continuă.</b></p>
--	---

<p><b>II. GRADUL DE PARTICIPARE ȘI FACILITAREA ACCESULUI LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ</b></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><b>7.1.</b> 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>7.2.</b> Diseminarea beneficiilor formării profesionale prin materiale și pagini electronice din cadrul proiectelor finanțate și implementate din POS DRU 2007-2013.</p>	<p><b>7. Marketingul programelor de formare profesională și al evaluării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p> <p><b>7.1.</b> 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><b>7.2.</b> Materiale informative și de promovare a formării profesionale și a sistemului recunoașterii rezultatelor învățării, dobândite în context nonformal și informal, necuprinzătoare în raport cu diversitatea programelor și elaborate nesistematic</p> <p><b>7.3.</b> Lipsa cadrului instituțional de identificare și popularizare la nivel național, regional și local a bunelor practici din formarea profesională</p> <p><b>7.4.</b> Diseminarea redusă a exemplelor de bună practică, respectiv prezentarea relativ limitată a unor exemple de succes în carieră a absolvenților programelor de formare profesională</p> <p><b>7.5.</b> Calitatea relativ redusă a Concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/regional/național</p> <p><b>7.6</b> Lipsa unor activități de motivare a adulților pentru participare la formarea profesională, de ex. concursuri pe meserii - naționale, internaționale în sistemul de formare profesională a adulților și în ucenicia la locul de muncă.</p>
<p><b>8. Participarea adulților la FPC</b></p> <p><b>8.1.</b> Existența cadrului legislativ de reglementare a formării profesionale a adulților.</p>	<p><b>8. Participarea adulților la FPC</b></p> <p><b>8.1.</b> 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</p> <p><b>8.2.</b> Număr redus de adulți cuprinși în programe de FPC.</p>

<p><b>9. Orientare profesională și consilierea în carieră</b></p> <p><b>9.1.</b> Existența, în planul cadru de învățământ pentru învățământul profesional cu durată de 3 ani, a unei ore de orientare și consiliere</p> <p><b>9.2.</b> Existența și implicarea în orientarea și consilierea elevilor a CJRAE/CMBRAE</p> <p><b>9.3.</b> Derularea unor proiecte naționale, cofinanțate din FSE prin POSDRU, și a unor proiecte internaționale de dezvoltare a orientării și consilierii, dezvoltarea unor suporturi de învățare specifice și formarea unor persoane resurse în acest scop</p> <p><b>9.4.</b> Existența mecanismelor și cadrului instituțional de orientare și consiliere a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin ANOFM/AJOFM.</p>	<p><b>9. Orientare profesională și consiliere în carieră</b></p> <p><b>9.1.</b> Lipsa unui sistem național coerent 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><b>9.2.</b> Slaba cooperare între diverși actori la nivel național, regional și local, care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale și lipsa coordonării acțiunilor acestora</p> <p><b>9.3.</b> Rețeaua de centre de informare, consiliere și orientare profesională, insuficient dezvoltată, în special în mediul rural</p> <p><b>9.4.</b> Utilizarea insuficientă a instrumentelor de orientare profesională online elaborate</p> <p><b>9.5.</b> Insuficienta informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel național/regional/local</p> <p><b>9.6.</b> Lipsa unui mecanism de asigurare a calității serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională</p> <p><b>9.7.</b> 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)</p> <p><b>9.8.</b> Lipsa sprijinului pentru funcționarea forumurilor naționale de orientare profesională</p> <p><b>9.9.</b> Insuficienta furnizare de servicii de consiliere și orientare profesională pentru toate categoriile de grupuri aflate în risc</p> <p><b>9.10.</b> Lipsa unei abordări unitare și coerente în acțiunile de informare și consiliere în vederea prevenirii abandonului școlar – acțiuni care să țintească atât elevi cât și părinți.</p>
<p><b>10. Mecanisme de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p> <p><b>10.1.</b> Existența cadrului general de reglementare pentru recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal (inclus în LEN)</p> <p><b>10.2.</b> Procedură de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, aprobată prin ordin</p>	<p><b>10. Mecanisme de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b></p> <p><b>10.1.</b> Lipsa Metodologiei de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal la nivel de sistem</p> <p><b>10.2.</b> Mecanisme de asigurare a calității care nu sunt aplicate sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</p>

<p>comun al MMFPSPV și MENCȘ, aprobată și utilizată încă din anul 2004.</p>	<p><b>10.3.</b> Insuficienta formare a personalului cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal  <b>10.4.</b> Slaba capacitate instituțională pentru evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal  <b>10.5.</b> Programele de formare existente neadaptate și ne-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>  <b>11.1.</b> 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><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>  <b>11.1.</b> 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  <b>11.2</b> Lipsa reglementării privind posibilitatea organizării online a programelor de formare profesională autorizate.</p>
<p><b>III. CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE</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>  <b>12.1.</b> Existența cadrului național de asigurare a calității în FPI  <b>12.2.</b> 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)  <b>12.3.</b> Existența unor rețele de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională inițială  <b>12.4.</b> Aprobarea prin lege a obligativității furnizorilor de formare profesională din sistemul de formare profesională a adulților de a respecta principiile de asigurare a calității aprobate prin Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de</p>	<p><b>12. Cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</b>  <b>12.1.</b> Sprijin limitat acordat funcționării Grupului Național pentru Asigurarea Calității în FP, structură de coordonare constituită în conformitate cu Recomandarea EQAVET  <b>12.2.</b> 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  <b>12.3.</b> 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>referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională.</p>	
<p><b>13. Cadrul de reglementare și implementare pentru asigurarea calității în FPC</b>  <b>13.1.</b> Existența unui cadru legislativ de asigurare a calității în FPC.</p>	<p><b>13. Cadrul de reglementare și implementare pentru asigurarea calității în FPC</b>  <b>13.1.</b> Nefinalizarea metodologiei de implementare a principiilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților care ar trebui să se aprobe prin hotărâre a Guvernului.</p>
<p><b>14. Calitatea certificării rezultatelor învățării</b>  <b>14.1.</b> Existența mecanismelor de certificare a rezultatelor învățării în formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă  <b>14.2.</b> Dezvoltări realizate prin proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU (exemplu: Proiectul „Formarea cadrelor didactice în domeniul evaluării competențelor profesionale” implementat de CNDIPT)  <b>14.3.</b> Existența unei baze de itemi pentru evaluare și certificare  <b>14.4.</b> Existența unui număr de evaluatori de competențe, formați la nivel național.</p>	<p><b>14. Calitatea certificării rezultatelor învățării</b>  <b>14.1.</b> Lipsa corelării între Mecanismele de certificare în termeni de rezultate ale învățării în formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă  <b>14.2.</b> Insuficienta dezvoltare a bazei naționale de itemi pentru evaluare și certificare  <b>14.3.</b> Număr redus de evaluatori certificați la nivel național.</p>
<p><b>15. Competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională</b>  <b>15.1.</b> Existența mecanismelor și programelor destinate dezvoltării profesionale a cadrelor didactice  <b>15.2.</b> Număr semnificativ de persoane cu atribuții în furnizarea programelor de FP formate prin programele Phare TVET, proiecte POSDRU și alte proiecte  <b>15.3.</b> Obligativitatea furnizorilor de formare profesională a adulților autorizați de a realiza programele de formare profesională cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire, respectiv care au pregătirea specifică educației adulților conform standardelor ocupaționale.</p>	<p><b>15. Competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională</b>  <b>15.1.</b> Programe de dezvoltare profesională continuă a formatorilor și profesorilor necuprinzătoare și nesistematice  <b>15.2.</b> 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  <b>15.3.</b> 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 de formare profesională  <b>15.4.</b> Lipsa reglementărilor legale privind dezvoltarea competențelor tutorilor.</p>

<p><b>16. Calitatea infrastructurii educației și formării profesionale</b></p> <p><b>16.1.</b> Îmbunătățirea infrastructurii educației și formării profesionale în raport cu cerințele 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.</p>	<p><b>16. Calitatea infrastructurii educației și formării profesionale</b></p> <p><b>16.1.</b> Infrastructura de formare profesională insuficient adaptată nevoilor, din punct de vedere al distribuției teritoriale și al calității acesteia</p> <p><b>16.2.</b> Standarde de dotare a furnizorilor de formare profesională neactualizate, în raport cu standardele aferente calificării</p> <p><b>16.3.</b> Lipsa/ uzura fizică/ morală a mijloacelor didactice și a echipamentelor aferente infrastructurii de formare profesională</p> <p><b>16.4</b> Insuficienta preluare a bunelor practici care vizează pregătirea în centre de formare specializate într-un anumit domeniu de activitate.</p>
<p><b>17. Excelența în EFP</b></p> <p><b>17.1.</b> Existența unor furnizori de formare profesională inițială și continuă, dezvoltați prin programe de modernizare a FP, care promovează excelența.</p>	<p><b>17. Excelența în EFP</b></p> <p><b>17.1.</b> 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</p> <p><b>17.2.</b> Insuficienta dezvoltare a infrastructurii furnizorilor de formare profesională inițială și continuă pentru sectoare economice prioritare, identificate prin Strategia națională pentru competitivitate 2014 – 2020</p> <p><b>17.3.</b> 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</p> <p><b>17.4.</b> Insuficienta dezvoltare a unor comunități de practici în formarea profesională, pe domenii de pregătire profesională</p> <p><b>17.5.</b> Lipsa unui mecanism de recunoaștere a excelenței în furnizarea de programe de formare profesională</p> <p><b>17.6.</b> Relevanța insuficientă a concursurilor pe meserii, organizate la nivel local/regional/național</p> <p><b>17.7.</b> Slaba participare a elevilor din ÎPT la concursuri internaționale pe meserii</p> <p><b>17.8.</b> Neaplicarea standardelor specifice competițiilor internaționale în formarea profesională din România.</p>

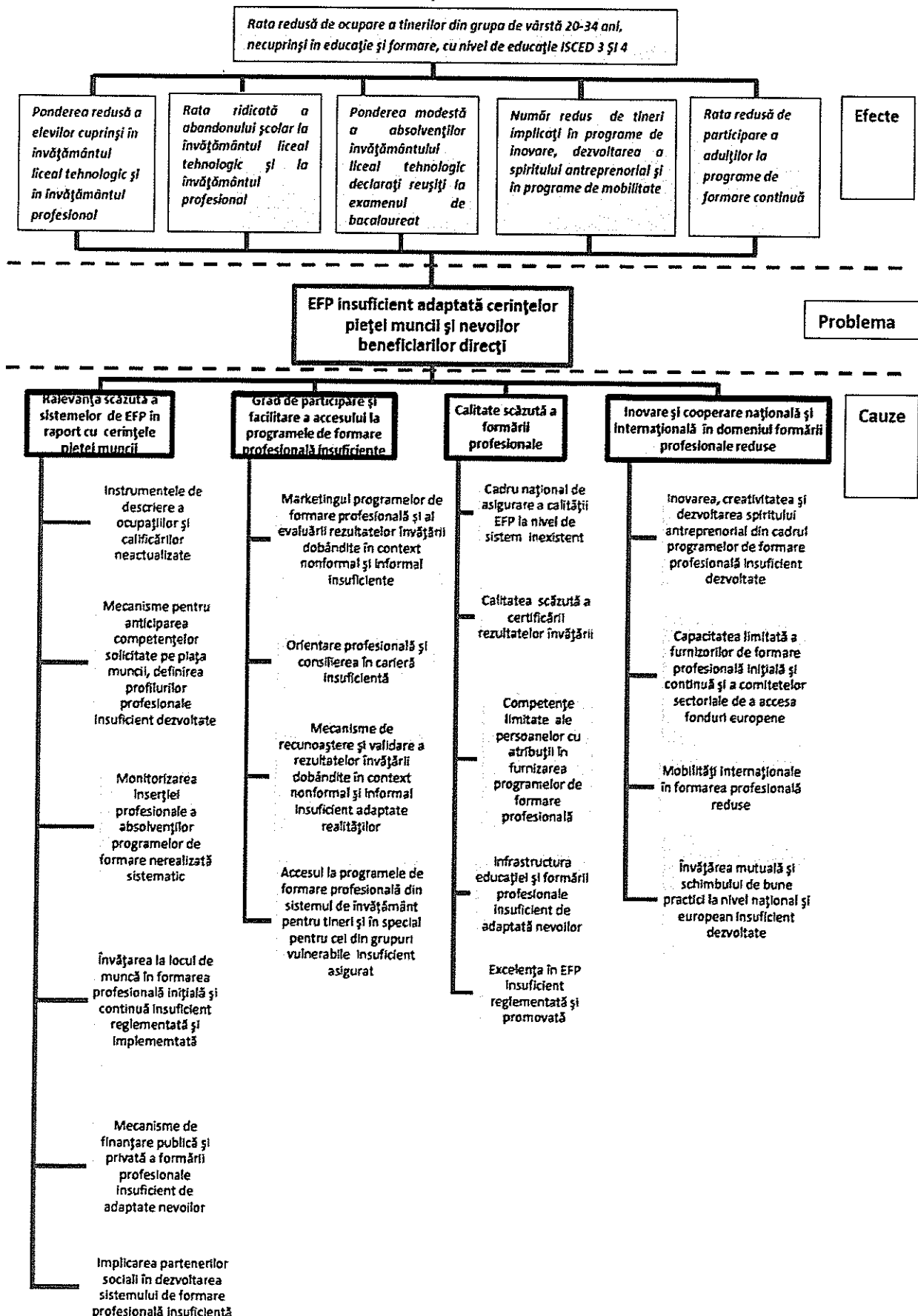


IV. INOVAREA ȘI COOPERAREA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE	IV. INOVAREA ȘI COOPERAREA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE
<p><b>18. Inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională</b></p> <p><b>18.1.</b> Existența centralei ROCT (Romanian Coordination of Training-firms) pentru firmele de exercițiu</p> <p><b>18.2.</b> 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</p> <p><b>18.3.</b> Existența rețelei de întreprinderi simulate, care cuprinde, în 2014, peste 140 de întreprinderi simulate</p> <p><b>18.4.</b> 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).</p>	<p><b>18. Inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională</b></p> <p><b>18.1.</b> Insuficienta extindere a metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale formabililor (e.g. firma de exercițiu), precum și insuficienta identificare a elevilor cu spirit antreprenorial</p> <p><b>18.2.</b> Sprijin financiar deficitar pentru organizarea de competiții de dezvoltare și simulare a planurilor de afaceri, în cadrul programelor de formare profesională (de ex: Business plan)</p> <p><b>18.3.</b> Sprijin financiar insuficient pentru organizarea și participarea la târgurile regionale, naționale și internaționale ale firmelor de exercițiu</p> <p><b>18.4.</b> Număr redus de parteneriate pentru inovare, dezvoltate între furnizori de formare profesională, instituții de învățământ superior, institute de proiectare și cercetare</p> <p><b>18.5.</b> Număr redus de proiecte de inovare la nivelul ÎPT.</p>
<p><b>19. Capacitatea instituțională a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene</b></p> <p><b>19.1.</b> Număr semnificativ de furnizori de formare care au accesat fonduri europene prin proiecte destinate dezvoltării resurselor umane.</p>	<p><b>19. Capacitatea instituțională a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă și a comitetelor sectoriale de a accesa fonduri europene</b></p> <p><b>19.1.</b> Ponderea scăzută a furnizorilor de FPI și FPC care au accesat fonduri europene din totalul furnizorilor</p> <p><b>19.2.</b> Insuficienta informare a furnizorilor de formare profesională și a comitetelor sectoriale privind posibilitățile de accesare a fondurilor europene destinate formării profesionale</p> <p><b>19.3.</b> Capacitatea redusă a multor furnizori de formare profesională și a Comitetelor sectoriale privind accesarea de fonduri europene</p> <p><b>19.4.</b> Mecanisme care 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.</p>

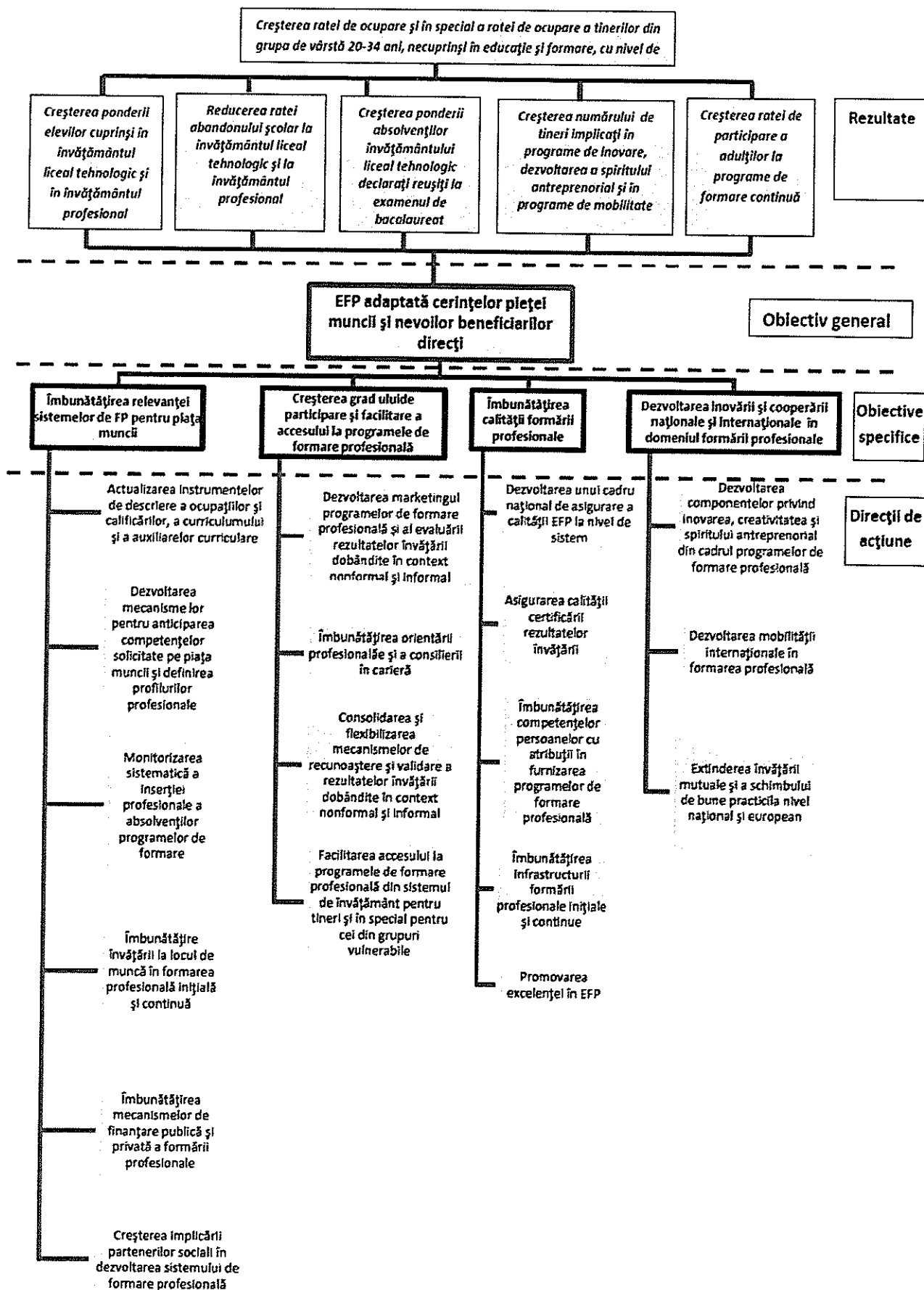
<p><b>20. Mobilități internaționale în formarea profesională</b></p> <p><b>20.1.</b> Existența unui număr important de furnizori de formare care au accesat fonduri europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională și care creează premisele constituirii unei rețele, popularizarea și extinderea bunelor practici.</p>	<p><b>20. Mobilități internaționale în formarea profesională</b></p> <p><b>20.1.</b> Pondere scăzută a formabililor cuprinși în programe de mobilități internaționale din totalul formabililor</p> <p><b>20.2.</b> Informare insuficientă a furnizorilor de formare profesională privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională (ERASMUS+ , FSE etc.)</p> <p><b>20.3.</b> 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.)</p> <p><b>20.4.</b> Număr redus de programe de formare profesională prin cooperare transfrontalieră.</p>
<p><b>21. Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional și mai cu seamă european</b></p> <p><b>21.1.</b> Existența unui număr semnificativ de instituții care au implementat proiecte cofinanțate din FSE prin POSDRU având și o componentă de învățare mutuală și schimburi de bune practici la nivel european (Proiectul implementat de CNDIPT „Corelarea ofertei educaționale a IPT 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><b>21.1.</b> Învățarea mutuală și schimburile de bune practici, la nivel internațional și mai cu seamă european, insuficient dezvoltate</p> <p><b>21.2.</b> Diseminare redusă a schimburilor de bune practici la nivelul FP.</p>
<p><b>OPORTUNITĂȚI</b></p>	<p><b>AMENINȚĂRI</b></p>
<p><b>1.</b> Fondurile europene destinate dezvoltării resurselor umane și a infrastructurii: POCU 2014-2020 stabilește prioritățile de investiții, obiectivele și acțiunile asumate de către România în domeniul resurselor umane, continuând investițiile realizate prin FSE în perioada 2007-2013 și contribuind la atingerea obiectivului general al AP 2014- 2020, acela de a reduce disparitățile de dezvoltare economică și socială dintre România și SM ale UE[1].</p> <p><b>2.</b> POCU urmărește integrarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane în ansamblul programelor și politicilor publice ale României, ca SM al UE și are în vedere valorizarea capitalului uman, ca resursă pentru o dezvoltare sustenabilă în viitor.</p>	<p><b>1.</b> Schimbări legislative privind educația, sectorul economic și piața muncii care pot introduce distorsiuni ale dezvoltărilor previzionate</p> <p><b>2.</b> Lipsa unor stimulente/facilități fiscale adresate agenților economici pentru implicarea acestora în formarea profesională inițială</p> <p><b>3.</b> Lipsa de atractivitate a unor locuri de muncă disponibile</p> <p><b>4.</b> Decalajul dintre opțiunile absolvenților învățământului gimnazial pentru traseul de educație și formare profesională și performanțele educaționale ale acestora</p> <p><b>5.</b> Alocarea insuficientă de resurse financiare necesare FPI, mai cu seamă pentru instruirea practică și pentru evaluarea și certificarea rezultatelor învățării</p>

<p>3. 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</p> <p>4. Programul Operațional Regional 2014-2020 evidențiază Axa prioritară Îmbunătățirea infrastructurii educaționale</p> <p>5. Fondurile europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională ( ERASMUS+, FSE etc.)</p> <p>6. Exemple de bună practică în implicarea partenerilor sociali și a angajatorilor în programe de ucenicie sau programe de formare profesională care includ învățarea în contexte reale de muncă (pe baza contractelor de ucenicie sau a contractelor de pregătire practică).</p>	<p>6. Modelul de accesare a fondurilor europene de către furnizorii de formare profesională și continuă nu asigură egalitatea de șanse pentru comunitățile sărace</p> <p>7. Dificultăți semnificative pentru furnizorii de FPI în accesarea fondurilor europene, datorită lipsei resurselor financiare pentru cofinanțare</p> <p>8. Insuficienta implicare a agenților economici în procesul de certificare a rezultatelor învățării</p> <p>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</p> <p>10. Proceduri birocratice de accesare a fondurilor europene</p> <p>11. Intrarea în România a unui flux migrator de persoane, unele nealfabetizate, fără calificare și cu potențial generator de probleme sociale fără adoptarea de măsuri rapide în vederea integrării pe piața forței de muncă.</p>
---	--

### Anexa 3 – Arborele problemelor



## Anexa 4 – Arborele obiectivelor



**Anexa 5 – Costurile estimate ale Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020<sup>40</sup>**

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

Nr. crt.	Direcția de acțiune	Buget total estimat	Buget de stat	Buget acoperit din Programe operaționale
1	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	167.845.000 lei	28.833.000 lei	139.012.000 lei
2	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			
3	3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare			
4	4. Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea profesională			
5	5. Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale			
6	6. Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională			

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

Nr. crt.	Direcția de acțiune	Buget total estimat	Buget de stat	Buget acoperit din Programe operaționale
1	7. Dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	1.496.860.000 lei	715.538.500 lei	781.321.500 lei
2	8. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră			
3	9. Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal			
4	10. Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri, cu accent pe cei din grupuri vulnerabile.			

<sup>40</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.

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

Nr. crt.	Direcția de acțiune	Buget total estimat	Buget de stat	Buget acoperit din Programe operaționale
1	11. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem	102.660.000 lei	15.967.500 lei	86.692.500 lei
2	12. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării			
3	13. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din FPI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context formal, nonformal și informal			
4	14. Îmbunătățirea infrastructurii formării profesionale inițiale și continue			
5	15. Promovarea excelenței în EFP.			

**Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale**

Nr. crt.	Direcția de acțiune	Buget total estimat	Buget de stat pentru cofinanțare proiecte	Buget acoperit din Programe operaționale
1	16. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională	32.707.500 lei	7.110.000 lei	25.597.500 lei
2	17. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională			
3	18. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive.			

## **Anexa 6 - Mecanismul de monitorizare a Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020**

1. Strategia educației și formării profesionale din România în perioada 2016-2020 face parte din **Cadrul Strategic al educației și formării profesionale**<sup>41</sup> care cuprinde și Strategia privind reducerea părăsirii timpurii a școlii, aprobată prin HG nr. 417/2015, Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015-2020, aprobată prin HG nr. 565/2015, Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020, aprobată prin HG nr. 418/2015, Strategia națională privind modernizarea infrastructurii educaționale (urmează să fie elaborată printr-un proiect POCA).
2. Cadrul unitar de coordonare a implementării și de monitorizare-evaluare a strategiilor sectoriale este alcătuit ca un sistem tripartit de structuri interdependente, cu atribuții distincte și este format din:
  - 5 Grupuri tehnice de coordonare a implementării strategiilor
  - 1 Comitet de Monitorizare
  - 1 Organism de Evaluare.
3. Grupul tehnic de coordonare al implementării Strategiei educației și formării profesionale din România în perioada 2016 - 2020 (GT -VET) se află în responsabilitatea Centrului Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic.
4. Comitetul de Monitorizare condus de către Secretarul de Stat cu atribuții în domeniul planificării și monitorizării strategice va dispune de un Secretariat Tehnic asigurat de către Unitatea de Strategii și Politici Publice.
5. Organismul de evaluare va fi constituit ca structură în cadrul Institutului de Științe ale Educației.
6. Comitetul de Monitorizare stabilește țintele intermediare și Cadrul de performanță, supervizează și coordonează activitatea Grupurilor tehnice.
7. Grupul tehnic de coordonare al implementării Strategiei educației și formării profesionale din România în perioada 2016 - 2020 (GT -VET) elaborează Planurile anuale de acțiune, stabilește indicatori, responsabilități și termene, colectează date, coordonează implementarea acestora.
8. Organismul de evaluare colectează informații de la GT – VET și din alte surse, realizează analize și elaborează rapoarte de evaluare.
9. Mecanismul de monitorizare include un Sistem Informatic de Management (SIM) ca element dezvoltat pentru înregistrarea, stocarea și analiza datelor referitoare la educația și formarea profesională. Este recomandat ca SIM pentru Strategia educației și formării profesionale din România, să dispună de un nivel de interoperabilitate care să îi permită să comunice cu alte SIM din cadrul altor ministere.

---

<sup>41</sup> Conform Notei concept privind Cadrul unitar de coordonare a implementării și de monitorizare-evaluare a strategiilor sectoriale în domeniul educației și formării profesionale – Nota MENCȘ nr. 2152/12.11.2015



10. Un element cheie al Mecanismului de monitorizare este Tabelul de Măsurare a rezultatelor care cuprinde toate direcțiile de acțiune propuse în strategie și indicatorii aferenți, sursele de date, frecvența de raportare și responsabilii pentru colectarea și analiza datelor.

11. Monitorizarea acțiunilor specifice include colectarea periodică a datelor referitoare la derularea activităților și rezultatele acestora și analiza acestora.

12. Pentru eficientizarea costurilor, Mecanismul de monitorizare se va baza pe date din surse statistice oficiale furnizate de instituțiile responsabile menționate în Planul de acțiune pentru implementarea strategiei de educație și formare profesională (cap. V). Cu toate acestea, este posibil să fie necesară colectarea de date suplimentare din surse statistice oficiale furnizate de alte instituții pe parcursul perioadei de monitorizare și evaluare.

13. Indicatorii și țintele sunt esențiale pentru o monitorizare bazată pe date concrete. Prin urmare, credibilitatea Mecanismului de monitorizare va depinde de fiabilitatea și coerența datelor colectate ca dovadă a progresului, și de capacitatea de a susține concluziile formulate cu privire la progresul în îndeplinirea obiectivelor și succesul acestora. Această abordare sistemică le va permite managerilor să ia decizii mai bine informate, să aloce eficient resurse în timpul implementării și să proiecteze activități specifice în timpul planificării detaliate anuale a activităților. Monitorizarea implementării este un proces continuu de colectare și analiză a informațiilor pentru a vedea cât de bine se desfășoară o acțiune și pentru a face ajustările necesare. Monitorizarea Strategiei educației și formării profesionale trebuie să pună accentul pe indicatorii aferenți măsurilor, conform celor din **Tabelul de Măsurare a Rezultatelor**.

### **Metodologia**

1) Metodologia descrisă în prezentul document, inclusiv Tabelul de Măsurare a Rezultatelor (Tabelul nr. 4) prevede ca obiectivele de etapă (înțelegese aici în sensul de indicatori) și țintele să fie:

- realiste, realizabile, relevante, captând informații esențiale privind progresul unei acțiuni;
- coerente cu natura și caracterul obiectivelor;
- transparente, verificabile în mod obiectiv; cu date sursă care pot fi identificate și, atunci când este posibil, disponibile publicului;
- verificabile, fără a impune o sarcină administrativă disproporționată.

2) Măsurarea eficacității performanțelor unei inițiative la o scară atât de largă și complexă precum cea a Strategiei educației și formării profesionale nu poate fi pur și simplu un exercițiu de verificare a respectării unui set de așteptări rigide ci, ar trebui să fie, mai degrabă, un proces de măsurare, de învățare și de adaptare a implementării pentru a îmbunătăți performanța inițiativelor care conduc la îndeplinirea obiectivelor și viziunii strategice. Din acest motiv, managementul bazat pe rezultate (MBR) este propus ca mecanism de monitorizare. MBR este o abordare a ciclului de politici publice care le permite utilizatorilor să pună accent în proiectare și implementare pe rezultate, dincolo de rezultatele intermediare și finale, și nu pe produse.

3) Strategia educației și formării profesionale din România este o inițiativă care necesită o schimbare atât de comportament, cât și de structură. În timp ce schimbările structurale sunt relativ ușor de măsurat și necesită preponderent date cantitative, schimbarea comportamentală, pe de altă parte, este mult mai dificilă deoarece se bazează pe date calitative. Abordarea propusă este capabilă să surprindă atât date cantitative, cât și date calitative, și le va permite utilizatorilor

să dezvolte politici și programe bazate pe date concrete și să adapteze implementarea pentru a asigura îndeplinirea rezultatelor finale.

4) MBR este tehnica cel mai frecvent utilizată de țările membre ale OCDE și de Comisia Europeană pentru a evalua eficacitatea și eficiența politicilor, programelor și proiectelor din sectorul public. Elementele cheie ale MBR sunt prezentate, în Tabelul de Măsurare a Rezultatelor.

5) MBR este un instrument de proiectare care le permite analiștilor de politici, programe și proiecte să argumenteze clar de ce este nevoie de inițiativă, ce se așteaptă să se realizeze și modul în care se va recunoaște succesul atins. Cu alte cuvinte, acest instrument definește relația causală dintre activități, rezultate, obiective și viziune. MBR este un proces de implementare care le oferă managerilor acces periodic la date privind performanțele, permițând modificarea activităților și alocarea resurselor pentru atingerea rezultatelor optime. În cele din urmă, este un mecanism care oferă date concrete privind progresul înregistrat și, prin analiza eficace a datelor privind performanțele, formulează lecții importante pentru politicile, programele și proiectele viitoare. MBR include și alte caracteristici importante, precum:

- **Accent pe rezultate** prin utilizarea unui cadru de rezultate ca instrument central;
- **Transparență și responsabilitate**, prin asigurarea unei monitorizări transparente și receptive la solicitările părților interesate, și care include raportarea bazată pe date concrete privind progresul înregistrat;
- **Asumare și parteneriat**, prin crearea unui mediu favorabil pentru părțile interesate din toate sectoarele pentru a înțelege și a contribui la monitorizarea rezultatelor.

6) MBR este construit pe noțiunea de schimbare, în sensul că politicile, programele și proiectele sunt create pentru a genera schimbare pe parcursul perioadei de monitorizare a implementării. Analiza datelor și utilizarea informațiilor de monitorizare sunt elemente importante ale monitorizării schimbării. Secțiunea de mai jos descrie procesele pentru monitorizarea schimbării, inclusiv identificarea sursei de informații privind performanța, frecvența colectării, precum și responsabilitatea pentru colectarea datelor pentru fiecare indicator din Strategie.

7) Pentru a funcționa corespunzător până în 2020, trebuie să existe un program foarte bine organizat pentru planificarea anuală, monitorizare și ciclul de raportare. Procesul de planificare este declanșat de elaborarea raportului anual de monitorizare care arată progresul înregistrat în rezultatele obținute în anul anterior. Este important de reținut că planificarea nu trebuie luată în considerare pentru un interval de timp și activități de mică amploare; este un proces continuu, în care toți cei implicați în implementare contribuie la identificarea activităților noi sau a celor modificate pe parcursul anului, pe baza experienței de implementare.

Se recomandă următorul program:

#### Planificarea anuală și programul de raportare

Tip de raport	Interval de timp	Descriere
Planul anual de acțiune pentru implementarea Strategiei aprobat	La 4 luni de la aprobarea Strategiei	GT – VET elaborează Planul anual de acțiune, stabilește indicatori, responsabilități, termen, colectează date și coordonează implementarea. Prin acesta se detaliază acțiunile specifice, cu detalierea subactivităților, termenelor, indicatorilor și bugetelor. Comitetul de monitorizare aprobă Planul anual de acțiune pentru implementarea Strategiei.

<b>Raportul anual de progres</b>	Cu 3 luni înainte de finalul anului	Toate instituțiile responsabile stabilite în Planul de acțiune pentru implementarea strategiei de educație și formare profesională (cap. V) întocmesc câte un <b>raport analitic</b> care ilustrează progresul înregistrat, cu detalierea subactivităților, termenelor, indicatorilor și bugetelor. GT – VET întocmește un raport analitic privind progresul înregistrat în implementarea Strategiei Organismul de evaluare colectează informații de la GT – VET și din alte surse, realizează analize și elaborează <b>Raportul anual de progres</b> prin care oferă detalii privind aspectele pozitive și negative. Raportul va conține recomandări de măsuri corective, dacă este cazul. Comitetul de monitorizare aprobă rapoartele analitice și <b>Raportul anual de progres</b> .
<b>Planul anual de acțiune</b>	Cu 2 luni înainte de finalul anului	GT – VET elaborează Planul anual de acțiune, stabilește indicatori, responsabilități, termen, colectează date și coordonează implementarea. Planul anual de Acțiune trebuie să fie în conformitate cu Tabelul de Monitorizare a Rezultatelor. Planul de Acțiune trebuie să detalieze măsurile propuse astfel încât să reiasă clar tipul de acțiuni și modul în care se vor implementa acestea, să identifice sursele de finanțare în acord cu țintele indicatorilor stabiliți, să prezinte complementaritatea și secvențialitatea intervențiilor.
<b>Planul anual de acțiune aprobat</b>	Cu 2 săptămâni înainte de începutul noului an	La propunerea Comitetului de monitorizare, coordonatorul acestui comitet aprobă planul anual de acțiune.

8) Toate rapoartele de monitorizare trebuie să ofere analize cuprinzătoare, astfel încât datele să fie interpretate pentru a formula constatări și concluzii relevante. Trebuie stabilit un model standard de rapoarte, care să fie utilizat de toate părțile. Rapoartele vor conține cel puțin trei secțiuni, în plus față de un rezumat: (i) o secțiune despre proces, care arată ce a fost realizat efectiv față de ceea ce a fost planificat; (ii) o secțiune analitică, care interpretează datele colectate și prezentate în Tabelul de Măsurare a Rezultatelor și care explică de ce nu au fost atinse țintele, motivele pentru depășirea țintelor, rezultatele neașteptate și recomandările pentru următorul ciclu de planificare; și (iii) o secțiune cu Tabelul de Măsurare a Rezultatelor actualizat. Pot fi adăugate și alte secțiuni pentru a respecta cerințele instituțiilor publice.

#### Program

9) În tabelul de mai jos sunt prezentate responsabilitățile pentru realizarea activității de monitorizare și evaluare și programul de monitorizare.

<b>Tip</b>	<b>Responsabilitate</b>	<b>Program</b>
<b>Monitorizare anuală</b>	Comitet de monitorizare GT - VET	Începând cu 2016
<b>Evaluare intermediară</b>	Comitet de monitorizare Organism de evaluare	2017-2018
<b>Analiza performanțelor</b>	Condusă de UE sau de cercetători cu	2018-2019

impusă de UE	contribuția Comitetului de monitorizare	
Evaluare finală	Organizație de cercetare externă* Organism de evaluare	2020

\*Se recomandă o organizație de cercetare externă deoarece oferă o mai bună transparență și, astfel, o mai mare credibilitate a constatărilor.

### **Sistem informatic de management (SIM) pentru monitorizarea Strategiei Educației și Formării Profesionale din România în perioada 2016-2020**

10) În plus față de MENCȘ, există o serie de ministere, agenții guvernamentale și instituții publice și private care produc și utilizează informații referitoare la educația și formarea profesională din România. SIM va colecta date necesare pentru implementare și va gestiona schimburi de la și între diferite părți interesate, pentru ca rapoartele de date să ofere un fundament bazat pe date concrete pentru deciziile privind politicile și programele viitoare. Interacțiunea dintre aceste părți interesate se va baza pe un schimb reciproc de informații guvernat de un regim de aprobări care răspunde nevoilor specifice ale instituțiilor și luând în considerare regulile de confidențialitate referitoare la schimbul de informații cu terții.

11) Soluțiile organizaționale legate de **Strategia educației și formării profesionale** se vor extinde dincolo de procesul de colectare a datelor. Este nevoie de o mai bună integrare și de un schimb mai bun de informații între MENCȘ și Institutul Național de Statistică (INS). Informațiile din aceste surse sunt necesare pentru a stabili diferite aspecte, inclusiv, de exemplu, numărul de nou născuți pentru a determina mărimea populației, rata de creștere, nevoile viitoare ale pieței muncii, noi fabrici etc. Astfel de informații vor contribui la o mai bună măsurare și înțelegere a cererii și ofertei de forță de muncă.

12) SIM va avea în vedere ca sursă de informații și sistemul electronic asociat programelor FESI (SMIS), astfel încât obligația de raportare pentru beneficiari să nu se dubleze.

13) Sistemul trebuie să fie accesibil, cu un anumit grad de permisivitate, societății civile, angajatorilor și altor agenții guvernamentale. SIM va trebui să asigure o colaborare interguvernamentală pentru a se asigura că furnizorilor de date nu li se solicită în mod repetat aceleași date de către diferite instituții publice, deoarece o astfel de situație poate descuraja colaborarea și poate genera frustrări

14) SIM va trebui să ia în considerare următoarele:

- Nu toate datele relevante se vor colecta de la început, astfel sistemul trebuie să fie flexibil și proiectat încât să se poată adăuga module noi;
- Utilizatorii finali trebuie să ofere contribuții directe dezvoltatorilor în proiectarea SIM, astfel încât să se țină cont de nevoile acestora de informare;
- De fiecare dată când este cazul, trebuie stabilite proceduri de tranziție de la un sistem actual de raportare la un sistem nou;
- Sistemul trebuie să stabilească proceduri de validare și de verificare a datelor;
- Sistemul trebuie să asigure protecția și confidențialitatea datelor;
- Sistemul trebuie să fie integrat și făcut interoperabil cu alte sisteme informatice.

15) Sistemul informatic pentru managementul informațiilor privind implementarea acțiunilor din Strategia educației și formării profesionale din România își propune realizarea unei baze de date

care să permită monitorizarea indicatorilor strategiei. **Structura bazei de date este definită de indicatorii strategiei.**

- 16) **Nivelurile de acces** în sistem permit accesul diferențiat la informațiile stocate în baza de date:
- MENCȘ - acces complet la baza de date și generarea de rapoarte
  - CNDIPT prin GT – VET - acces complet la baza de date și generarea de rapoarte
  - ISE prin Organismul de evaluare - acces complet la baza de date și generarea de rapoarte
  - Instituțiile responsabile/implicate - accesul la informații va fi stabilit conform protocoalelor încheiate cu MENCȘ
  - Publicul larg – acces la vizualizarea de rapoarte de progres.

#### 17) **Responsabilități**

##### **Proiectarea, realizarea și mentenanța aplicației informatice:**

MENCȘ asigură proiectarea, realizarea și mentenanța aplicației informatice.

##### **Introducerea datelor:**

Introducerea datelor este realizată de către fiecare instituție responsabilă pentru acțiunile din Strategie. Fiecare instituție care are responsabilitatea implementării unei acțiuni din Strategie desemnează o persoană responsabilă de SIM. Datele introduse vor fi certificate de către reprezentantul legal al instituției.

##### **Verificarea și validarea datelor:**

CNDIPT prin GT- VET asigură verificarea și validarea formatului datelor introduse de către fiecare instituție responsabilă pentru acțiunile din Strategie. Pentru anumite date se va realiza verificarea acestora și validarea lor din alte surse disponibile (INS, SIIIR, SMIS, etc.).

##### **Prelucrarea datelor și generarea de rapoarte**

ISE prin Organismul de evaluare asigură centralizarea, prelucrarea datelor și generarea de rapoarte.

Tabel de măsurare a rezultatelor

<b>Obiectivul strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii</b>				
<b>Țintă strategică 2020: Creșterea ratei de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4 la 63% până în 2020 (față de 57,2% în 2014)<sup>42</sup></b>				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termen</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. Registrul Național al calificărilor (RNC)	1 Registru Național al calificărilor (RNC)	RNC în format electronic Actul normativ publicat în M. Of. și pe pagina electronică a ANC	Anual
	2. Metodologie de elaborare a instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor	1 Metodologie	Act normativ publicat în M. Of. al României	2016 - 2018
	3. Cadru de reglementare și implementarea ECVET	1 Cadru ECVET	Date oficiale	O dată
	4. Număr de curricula	2000 curricula	Baza de date a ANC	Anual
	5. Număr de standarde de pregătire profesională (SPP)	200 SPP	Date oficiale	Anual
	6. Număr de documente curriculare ÎPT (Curricula și auxiliare curriculare) elaborate/revizuite	1400 documente curriculare	Date oficiale	Anual
	7. Număr de materiale didactice pentru elevi cu dizabilități sau deficiențe	2.500 materiale didactice	Date oficiale	Anual
<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</b>	8. Număr de studii și cercetări previzionale	1 Studiu previzional	Date oficiale	2016-2020
	9. Număr de anchete în întreprinderi	2 Anchete în întreprinderi	Date oficiale	2016-2020
	10. Număr studiilor de impact	2 studii de impact	Date oficiale	Anual
	11. Număr de PRAI	8 PRAI	Date oficiale	Anual
	12. Număr de PLAI	42 PLAI	Date oficiale	Anual
	13. Număr de PAS	900 PAS	Date oficiale	Anual
	14. Modul integrat de date și indicatori statistici	1 Modul integrat de date și indicatori statistici	Date oficiale	Anual

<sup>42</sup> Monitorul Educației și Formării 2015

<b>Obiectivul strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii</b>				
<b>Țintă strategică 2020: Creșterea ratei de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4 la 63% până în 2020 (față de 57,2% în 2014)<sup>42</sup></b>				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termen</b>
<b>Învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii</b>				
<b>3. Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare</b>	15. Mecanism de monitorizare a inserției profesionale a absolvenților IPT	1 Mecanism	Date oficiale	O dată
	16. Metodologie pentru monitorizarea inserției socio-profesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic	1 Metodologie	Date oficiale	O dată
	17. Număr de studii de monitorizare a inserției profesionale	4 Studii	Date oficiale	Anual
	18. Număr de anchete naționale	3 Anchete naționale	Date oficiale	Anual
<b>4. Îmbunătățirea învățării la locul de muncă în formarea profesională</b>	19. Număr de reglementări legislative necesare unui traseu de FPI în sistemul de învățământ, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, în parteneriat cu companiile	1 Set de reglementări	Date oficiale	O dată
	20. Număr de acte normative necesare pentru flexibilizarea duratei contractelor de ucenicie la locul de muncă	2 proiecte de acte normative de modificare a legislației în vigoare	Date oficiale	2016-2018
	21. Numărul de structuri la nivel național, regional și local	15 Structuri create	Date oficiale	2019
	22. Mecanism de asigurare a calității învățării la locul de muncă	1 Mecanism	Date oficiale	O dată
	23. Propunere de metodologie și de standarde de acreditare a întreprinderilor	1 propunere	Date oficiale	O dată
	24. Număr tutori formați	1300 tutori formați	Date oficiale	Anual
	25. Număr de agenți	325 agenți	Date oficiale	Anual

<b>Obiectivul strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii</b>				
<b>Țintă strategică 2020: Creșterea ratei de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4 la 63% până în 2020 (față de 57,2% în 2014)<sup>42</sup></b>				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termen</b>
	economici	economici		
<b>5. Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale</b>	26. Mecanism de finanțare a structurilor de cooperare /parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională	1 Mecanism	Date oficiale	O dată
	27. Sistem de finanțare pentru asigurarea resurselor necesare formării profesionale inițiale	1 Sistem de finanțare	Date oficiale	O dată
	28. Număr de elevi sprijiniți prin finanțarea instruirii practice	30.000 elevi	Date oficiale	Anual
<b>6. Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională</b>	29. Cadru de reglementare a Comitetelor Sectoriale	1 Cadru de reglementare	Date oficiale	O dată
	30. Cadru general de organizare și funcționare a Consorțiilor regionale (CR) și a CLDPS	1 Cadru general de organizare și funcționare	Date oficiale	O dată
	31. Metodologie de organizare și funcționare a structurilor manageriale participative cu rol în planificarea strategică a formării profesionale	1 Metodologie	Date oficiale	O dată
	32. Număr de Consorții regionale și Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social (CLDPS)	8 Consorții regionale și 42 CLDPS	Date oficiale	Anual
	33. Număr de specialiști ai Comitetelor sectoriale	100 de specialiști	Date oficiale	Anual



<b>Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională</b>				
<b>Ținte strategice 2020:</b> Creșterea ponderii elevilor cuprinși în învățământul liceal tehnologic și în învățământul profesional la 60% în 2020 (față de 49,8% în 2014) Creșterea ratei de participare a adulților la ÎPV de la 1,5% în 2014 la 10% în 2020				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termenul</b>
<b>7. Dezvoltarea marketingului programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal</b>	34. Strategie de marketing pentru conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei	1 Strategie de marketing	Date oficiale	O dată
	35. Cadru de identificare și popularizare a bunelor practici	1 Cadru	Date oficiale	O dată
	36. Număr de elevi din IPT	30.000 elevi din IPT	Date oficiale	Anual
	37. Număr de elevi din clasa a VIII-a	30.000 elevi din clasa a VIII-a	Date oficiale	Anual
<b>8. Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră</b>	38. Sistem național de informare, consiliere și orientare profesională	1 sistem național	Date oficiale	O dată
	39. Rețea de centre de informare, consiliere și orientare profesională în învățământul secundar și terțiar nonuniversitar	1 Rețea	Date oficiale	Anual
	40. Număr de persoane apte de muncă	50.000 persoane	Date oficiale	Anual
	41. Număr de elevi din clasa a VIII-a	500.000 elevi	Date oficiale	Anual
	42. Număr de seturi de instrumente de orientare profesională online	6 seturi	Date oficiale	O dată
	43. Număr de persoane cu atribuții în domeniul orientării profesionale și a consilierii în carieră	1.000 persoane	Date oficiale	Anual
	44. Metodologie de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	1 Metodologie	Date oficiale	O dată

<b>Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională</b>				
<b>Ținte strategice 2020:</b>				
Creșterea ponderii elevilor cuprinși în învățământul liceal tehnologic și în învățământul profesional la 60% în 2020 (față de 49,8% în 2014)				
Creșterea ratei de participare a adulților la ÎPV de la 1,5% în 2014 la 10% în 2020				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termenul</b>
<b>nonformal și informal</b>	45. Mecanism de asigurare a calității sistemului de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal	1 Mecanism	Date oficiale	O dată
	46. Număr de persoane cu atribuții în domeniul recunoașterii și validării rezultatelor învățării	1.000 persoane	Date oficiale	Anual
	<b>10. Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri cu accent pe cei din grupuri vulnerabile</b>	47. Număr de campusuri școlare și centre de formare profesională	126 de campusuri și centre de formare profesională	Date oficiale
	48. Număr de elevi	42.000 elevi	Date oficiale	Anual
	49. Număr furnizorilor de FPI	126 furnizori	Date oficiale	Anual
	50. Număr de elevi cu deficiențe/ dizabilități	2.500 elevi	Date oficiale	Anual
	51. Număr de elevi din IPT în programul <i>Bursa Profesională</i>	61.000 elevi	Date oficiale	Anual

<b>Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale</b>				
<b>Ținte strategice 2020:</b>				
Reducerea ratei abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional la 2 % în 2020 (de la 4,2% în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat la 60% în 2020 (de la 45 % în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat de la 45 % în 2014 la 70% în 2020				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termen</b>

<b>Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale</b>				
<b>Ținte strategice 2020:</b>				
Reducerea ratei abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional la 2 % în 2020 (de la 4,2% în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat la 60% în 2020 (de la 45 % în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat de la 45 % în 2014 la 70% în 2020				
<b>Direcții de acțiune propuse în strategie</b>	<b>Indicatori propuși în strategie</b>	<b>Țintă</b>	<b>Surse de date</b>	<b>Termen</b>
<b>11. Dezvoltarea unui cadru național de asigurare a calității EFP la nivel de sistem</b>	52. Sistem național de colectare și analiză a datelor	1 sistem național de colectare și analiză a datelor	Date oficiale	Anual
	53. Mecanism de monitorizare, evaluare și revizuire sistematică a calității formării profesionale la nivel de sistem	1 mecanism de monitorizare, evaluare a calității	Date oficiale	O dată
	54. Bază de date statistice referitoare la asigurarea internă a calității	1 bază de date	Date oficiale	O dată
<b>12. Asigurarea calității certificării rezultatelor învățării</b>	55. Mecanism de certificare a rezultatelor învățării	1 mecanism	Date oficiale	O dată
<b>13. Îmbunătățirea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională din FPI și FPC și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context formal, nonformal și informal</b>	56. Număr de profesori, formatori, evaluatori externi, din programele de formare continuă	5.000 profesori, formatori, evaluatori externi	Date oficiale	Anual
	57. Centru național de formare continuă a profesorilor, formatorilor, evaluatorilor externi și a tutorilor funcțional	1 Centru național de formare continuă	Date oficiale	Anual
<b>14. Îmbunătățirea infrastructurii formării profesionale inițiale și continue</b>	58. Număr de campusuri și centre de formare profesională	126 de campusuri și centre de formare profesională	Date oficiale	Anual
	59. Număr de standarde de dotare a furnizorilor de formare profesională inițială	200 de standarde de dotare	Date oficiale	O dată
	60. Număr de unități de învățământ dotate	700 de unități	Date oficiale	Anual
<b>15. Promovarea excelenței</b>	61. Mecanism de recunoaștere a	1 Mecanism	Date	O dată

<b>Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale</b>				
<b>Ținte strategice 2020:</b>				
Reducerea ratei abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional la 2 % în 2020 (de la 4,2% în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat la 60% în 2020 (de la 45 % în 2014)				
Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat de la 45 % în 2014 la 70% în 2020				
Direcții de acțiune propuse în strategie	Indicatori propuși în strategie	Țintă	Surse de date	Termen
în EFP	excelenței în furnizarea de programe de formare profesională		oficiale	
	62. Metodologie de organizare a concursurilor pe meserii la nivel județean și național	1 Metodologie	Date oficiale	O dată

**Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale**

<b>Ținte strategice 2020:</b>				
Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltarea a spiritului antreprenorial de la 40 000 în 2014 la 50 000 în 2020				
Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de mobilitate internațională de la 2 800 în 2014 la 4 600 în 2020				
Direcții de acțiune propuse în strategie	Indicatori propuși în strategie	Țintă	Surse de date	Termen
<b>16. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritului antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională</b>	63. Număr de firme de exercițiu	1.000 de firme de exercițiu	Date oficiale	Anual
	64. Număr de târguri regionale ale firmelor de exercițiu	8 târguri regionale organizate	Date oficiale	Anual
	65. Număr de târguri naționale / internaționale ale firmelor de exercițiu	1 târg național/ internațional		
<b>17. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională</b>	66. Număr de furnizori de formare profesională inițială informați	300 de furnizori de formare profesională	Date oficiale	Anual
	67. Număr de reprezentanți ai furnizorilor de formare profesională inițială formați	300 de reprezentanți ai furnizorilor de formare profesională	Date oficiale	Anual
<b>18. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive</b>	68. Rețea de cooperare la nivel internațional	1 rețea de cooperare la nivel internațional	Date oficiale	Anual
	69. Rețea de cooperare la nivel de macro-regiuni	1 rețea de cooperare la nivel de macro regiuni	Date oficiale	Anual
	70. Rețea de cooperare la nivelul statelor din sud estul Europei și a altor state partenere UE	1 rețea de cooperare la nivelul statelor din sud estul Europei și altor state partenere UE	Date oficiale	Anual

## **Anexa 7 - Lista documentelor strategice care definesc cadrul planificării strategice pentru educație și formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții**

Documente strategice care definesc cadrul planificării strategice pentru VET și ÎPV (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 națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2015 2020 (Hotărârea nr. 383/2015 pentru aprobarea Strategiei naționale privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2015 - 2020 și a Planului strategic de acțiuni pentru perioada 2015 – 2020  
<http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2015-DPS/2015-sn-is-rs.pdf>.

## **Anexa 8 - 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 (prezentați 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 credit aferent 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 acumulate 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.

## **Anexa 9 - Dicționar de termeni**

**Calificarea** este rezultatul formal al unui proces de evaluare și validare, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană a obținut, ca urmare a învățării, rezultate la anumite standarde prestabilite.

**Certificarea** rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care se confirmă în mod formal rezultatele învățării dobândite de persoana care învață în diferite contexte, în urma unui proces de evaluare. Aceasta se finalizează printr-o diplomă sau un certificat.

**Competențele profesionale** sunt un ansamblu unitar și dinamic de cunoștințe și abilități. Cunoștințele se exprimă prin următorii descriptori: cunoaștere, înțelegere și utilizare a limbajului specific, explicare și interpretare. Abilitățile se exprimă prin următorii descriptori: aplicare, transfer și rezolvare de probleme, reflecție critică și constructivă, creativitate și inovare.

**Formarea profesională a adulților** cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

**Formarea profesională continuă** este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

**Ucenicul** este persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări. Prin ucenicie la locul de muncă se obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților.

**Program educațional** concretizează oferta educațională a unei organizații furnizoare de educație. Mai exact, stabilește pentru fiecare arie de dezvoltare, disciplină, domeniul de studiu/modul de pregătire din planul de învățământ, finalitățile urmărite și evidențiază conținuturile fundamentale de ordin teoretic, experimental și aplicativ, oferind orientări metodologice generale pentru realizarea și evaluarea acestora.

**Persoane care urmează studii/cursuri de formare** sunt persoanele care participă la programe de educație/ FP într-un alt ciclu de învățământ sau altă formă autorizată/acreditată de educație și formare profesională.

**Validarea** rezultatelor învățării reprezintă procesul prin care se confirmă că rezultatele învățării dobândite de o persoană, evaluate și certificate, corespund cerințelor specifice pentru o unitate sau o calificare.