

HOTARÂRE Nr. 875 din 28 iulie 2005  
privind aprobarea Strategiei pe termen scurt si mediu pentru formare profesionala continua, 2005 - 2010  
EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI  
PUBLICATA ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 747 din 17 august 2005

În temeiul [art. 108](#) din Constitutia României, republicata,

Guvernul României adopta prezenta hotarâre.

#### ART. 1

Se aproba Strategia pe termen scurt si mediu pentru formare profesionala continua, 2005 - 2010, prevazuta în [anexa](#) care face parte integranta din prezenta hotarâre.

#### ART. 2

Ministerele si celelalte autoritati ale administratiei publice centrale cu atributii în domeniu vor actiona pentru realizarea prevederilor cuprinse în strategia prevazuta la [art. 1](#).

PRIM-MINISTRU  
CALIN POPESCU-TARICEANU

Contrasemneaza:  
Ministrul muncii,  
solidaritatiei sociale si familiei,  
Gheorghe Barbu

Ministrul administratiei si internelor,  
Vasile Blaga

ANEXA 1\*)

\*) Anexa este reprodusa în facsimil.

STRATEGIA  
pe termen scurt si mediu pentru formare profesionala continua, 2005 -  
2010

INTRODUCERE

Acest document stabileste Strategia pe termen scurt si mediu pentru FPC în România având în vedere îndeplinirea obiectivului strategic Lisabona: Uniunea Europeana sa devina pâna în 2010 "cea mai competitiva si dinamica economie bazata pe cunoastere din lume, capabila de o crestere economica durabila, cu locuri de munca mai bune si mai multe si o mai mare coeziune sociala." În acest context, învatarea pe tot parcursul vietii ar trebui abordata ca o necesitate obiectiva impusa de tranzitia catre o economie si o societate bazate pe cunoastere.

Strategia urmareste dezvoltarea unui sistem de formare profesionala continua, transparent si flexibil, care sa asigure cresterea ocupabilitatii, adaptabilitatii si mobilitatii fortei de munca si care sa raspunda nevoilor companiilor de forta de munca calificata.

Este important sa investim în formarea profesionala continua. Transformarile economice din ultimul timp si noile oportunitati aparute solicita din partea fiecărei persoane un efort de adaptare si, în special, de construire a propriilor calificari pe baza "blocurilor" de cunostinte dobândite în momente de timp si situatii diferite. Educatia si formarea profesionala, indiferent daca se desfasoara în cadrul unui sistem formal, la locul de munca sau în mod informal, reprezinta pentru fiecare cheia evolutiei în cariera si a dezvoltarii personale.

Strategia a fost elaborata având în vedere tinta de la Lisabona - nivelul mediu de participare la procesul de învatare pe tot parcursul vietii sa fie, pâna în 2010, de cel puțin 12,5% pentru populatia adulta (grupa de vârsta 25 - 64 ani) - în concordanta cu [Programul de guvernare 2005 - 2008](#), care prevede ca obiectiv major al politicii educationale si de formare profesionala investitia în capitalul uman ca fiind investitia cea mai profitabila pe termen lung.

Problema formarii profesionale continue este importanta pentru sustinerea transformarii fortei de munca, fiind principalul instrument prin care aceasta se poate adapta la noi cerinte, facilitând astfel mobilitatea între diferite sectoare de activitate.

Acumularea de cunostinte si abilitati permite îmbunatatirea pozitiei pe piata muncii, ducând în acelasi timp si la cresterea productivitatii. Schimbarile rapide în toate domeniile determina un spectru al nevoilor de noi competente mult mai dinamic. Investitia în formare aduce beneficii atât persoanei cât si întregii societati.

Orientarea catre o societate bazata pe cunoastere presupune investitii în dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a încuraja angajatii sa dobândeasca noi competente si sa accepte mobilitatea ocupationala. În

acelasi timp, este important sa se promoveze calitatea ofertei de formare si sa se asigure relevanta acesteia în raport cu abilitatile, cunostintele si nevoile persoanei. Altfel, exista riscul demotivarii participantilor la formare precum si al irosirii banilor si timpului investit.

Se doreste o schimbare a mentalitatii în ceea ce priveste formarea profesionala, în sensul cresterii gradului de constientizare cu privire la importanta învatarii continue, a gradului de motivare pentru largirea cunostintelor si dezvoltarea competentelor persoanelor.

În acest document subliniem directiile de actiune pentru realizarea scopurilor propuse, unele adresându-se stimulării ofertei de formare iar altele cererii de formare.

În acest moment, în domeniul formării profesionale continue sunt implicate o diversitate de institutii si parteneri sociali, pentru viitor impunându-se dezvoltarea si diversificarea parteneriatelor între organizatiile patronale si cele sindicale, asociatiile profesionale, organizatiile non-profit si ale societatii civile la toate nivelurile: local, regional, national si european.

## CAP. 1

### CONTEXTUL EUROPEAN SI NATIONAL

#### 1.1 Contextul european

Sistemele de educatie si formare profesionala sunt în mijlocul schimbarilor si tranzitiei catre economia si societatea bazata pe cunoastere si de aceea se impune adaptarea lor continua. Memorandumul Comisiei Europene, privind învatarea pe tot parcursul vietii, adoptat în octombrie 2000, invita statele sa identifice strategii coerente si masuri practice pentru dezvoltarea învatarii continue, mesajele cheie ale acestuia fiind:

- Noi competente de baza pentru toti
- Realizarea unor investitii superioare în resurse umane
- Încurajarea inovatiei în predare si învatare
- Valorizarea învatarii
- Regândirea orientarii si consilierii
- Apropierea învatarii de domiciliu

Dezvoltarea sistemelor de educatie si de formare profesionala initiala si continua, subsecvente obiectivelor din Uniunea Europeana, are în vedere în mod specific prioritatile stabilite prin Declaratia ministrilor europeni ai educatiei si formării profesionale si a Comisiei Europene, convenita în 29 si 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesionala - "Declaratia de la Copenhaga" si anume: dimensiunea

europena, transparenta, informare si consiliere, recunoasterea competentelor si calificarilor, asigurarea calitatii în formare.

România a adoptat Strategia Europeana pentru Ocupare, revizuita, instrumentul esential de coordonare a prioritatilor din domeniul politicilor de ocupare la nivelul Uniunii Europene, politica în domeniul ocuparii fortei de munca fiind în concordanta cu obiectivele si liniile directoare ale acestei strategii. Obiectivele globale stabilite la nivel european sunt: atingerea unei rate generale de ocupare de 70% si a ratei de ocupare în rândul femeilor de 60%, pâna în anul 2010. Alte detalii sunt prevazute în anexa nr. 1.

## 1.2. Contextul national

De la mijlocul anului 2000, în România, tendintele macroeconomice s-au îmbunatatit datorita încercarilor de reforma structurala, deschiderii economiei si competitiei de pe piata si adoptarii unor politici mai echilibrate si mai adecvate. În anii urmatori, evolutia ocuparii va fi influentata, pe de o parte, de fluxul de investitii straine, care va genera noi locuri de munca, iar pe de alta parte, de continuarea procesului de restructurare si privatizare care va induce presiuni asupra ocuparii. Somajul structural ramâne cauza principala a unei tensiuni pe piata locurilor de munca.

Piata muncii din România a suferit transformari semnificative în contextul procesului de tranzitie economica, manifestate în special prin reducerea populatiei active si a populatiei ocupate, prin mentinerea la valori relativ constante a ratei somajului si prin cresterea somajului de lunga durata, fiind afectata în mod deosebit de capacitatea limitata de creare a unor noi locuri de munca. Procesul lent, dar continuu, de îmbatrânire demografica, a determinat o crestere a "presiunii" populatiei vârstnice asupra populatiei adulte-potential active si implicit asupra unor importante sisteme din societate (sanatate, asistenta sociala, bugetul asigurarilor sociale).

Structura actuala a populatiei ocupate dupa nivelul de instruire reflecta un deficit de persoane cu studii superioare, în aceste conditii, chiar si putinele sectoare cu valoare adaugata ridicata din economia româneasca confruntându-se cu probleme în satisfacerea cererii de forta de munca calificata. Aceasta justifica necesitatea mutarii accentului catre investitia în învatamântul profesional si, mai ales, în formarea profesionala continua.

Stabilirea obiectivelor României în Strategia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca 2004 - 2010, aprobata prin [Hotarârea Guvernului nr. 1386/2004](#), s-a facut pe baza celor trei mari obiective strategice interdependente ale Strategiei Europene de Ocupare revizuite: ocupare deplina, calitatea si productivitatea muncii, coeziune si incluziune sociala.

În contextul documentelor strategice naționale și în conformitate cu Strategia Europeană de Ocupare, prioritățile viitoare ale politicii de ocupare a forței de muncă sunt:

- Promovarea adaptabilității forței de muncă, a învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue;
- Combaterea efectelor somajului structural, rezultanta a procesului de restructurare al economiei;
- Promovarea coeziunii și incluziunii sociale.

România a elaborat și implementează [Planul National de Actiune pentru Ocuparea Forței de Munca 2004 - 2005](#), care prevede măsuri și acțiuni corespunzătoare precum și responsabilitățile instituționale aferente acestora.

Guvernul României și Comisia Europeană au semnat, la data de 28 octombrie 2002, Documentul Comun de Evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă (JAP), ce prezintă un set agreat de obiective privind ocuparea forței de muncă și piața muncii, necesar pentru promovarea transformării pieței muncii în România astfel încât aceasta să fie capabilă de a implementa Strategia Europeană de Ocupare și de a o pregăti pentru aderarea la UE. Alte detalii sunt prevăzute în [anexa nr. 2](#).

### 1.3. Învățământul tehnic și profesional

Sistemul de formare profesională inițială din România este structurat pe două filiere principale: tehnologică și profesională. Absolvirea liceului pe oricare din cele două rute oferă atât șansa angajării pe baza competențelor certificate cât și pe cea a continuării studiilor în învățământul superior (cu condiția trecerii examenului de bacalaureat) pentru obținerea nivelurilor 4 și 5 de calificare sau (necondiționat de examenul de bacalaureat) în învățământul postliceal pentru o calificare de nivel 3 mai specializată.

Dificultățile înregistrate în organizarea învățământului profesional și tehnic țin atât de diferențele economice între zonele rurale și cele urbane, cât și de lipsa dotărilor cu echipamente didactice în școlile din localitățile mici și mijlocii precum și parteneriatele limitate între școală și întreprindere.

În anul 2002 a fost reactualizată Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar pentru perioada 2001 - 2010, care definește prioritățile strategice pentru politicile MEdC, pentru a căror implementare este prevăzut un set de programe și de proiecte.

Pentru viitor se constată nevoia implementării de măsuri vizând creșterea calității ÎPT, asigurarea accesului la formarea profesională pe parcursul întregii vieți și promovării transparenței formării profesionale inițiale, implicării sistemului TVET pentru transpunerea în practică, începând din școală și continuând cu adulții, a conceptului învățării pe tot parcursul vieții.

Alte detalii sunt prevazute în [anexa nr. 3](#).

## CAP. 2

### CADRUL ACTUAL AL ORGANIZARII SI FUNCTIONARII FORMARII PROFESIONALE CONTINUE

În Foaia de parcurs pentru integrarea României în UE (noiembrie 2002) au fost facute recomandari pentru dezvoltarea, pe termen mediu, a unui sistem structurat de formare profesionala, mai ales de formare profesionala continua, pentru a sprijini îmbunatatirea calitatii fortei de munca si adaptarea ei la noile cerinte ale pietei muncii în schimbare, pentru a sprijini dezvoltarea economica si modernizarea societatii. Cu toate acestea, pâna acum nu putem vorbi despre un cadru legal coerent care sa reglementeze sistemul de calificari, aplicat atât în formarea profesionala initiala, cât si în cea continua.

Raportul periodic asupra progreselor înregistrate de România în vederea aderarii la Uniunea Europeana - 2004 face o evaluare pozitiva a reformei sistemului de formare profesionala care reflecta schimbarile importante referitoare la integrarea formarii profesionale initiale cu cea continua si la implicarea partenerilor sociali. Cu toate acestea, Raportul subliniaza ca accesul la educatie si formare profesionala continua ramâne o problema importanta de rezolvat în viitor pentru integrarea României în Uniunea Europeana.

#### 2.1 Situatia actuala

##### 2.1.1 Cadrul legal

În ultimii ani, în România s-a actionat pentru elaborarea cadrului normativ de reglementare privind formarea profesionala continua\*1).

Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei împreuna cu Ministerul Educatiei si Cercetarii, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca si Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor au definitivat cadrul legislativ pentru formarea profesionala a adultilor, fiind adoptate acte normative prin care au fost aprobate:

- Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesionala a adultilor;
- Metodologia certificarii formarii profesionale a adultilor;
- Nomenclatorul calificarilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare;

- Procedura de evaluare si certificare a competentelor profesionale obtinute pe alte cai decât cele formale, care reglementeaza evaluarea si certificarea competentelor dobândite pe cale non-formala si informala.

Elaborarea acestor acte normative s-a bazat pe experienta acumulata din implementarea unor proiecte cu asistenta tehnica internationala, cum ar fi: proiectele Phare de reforma a învățământului profesional si tehnic, proiectele Bancii Mondiale pentru elaborarea standardelor ocupationale, informare si consiliere privind cariera, înfiintarea centrelor regionale de formare profesionala, consolidarea CNFPA, proiecte bilaterale pentru asigurarea calitatii în formarea profesionala continua etc.

Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei implementeaza în momentul de fata Proiectul Phare RO 02/IB/SO/03 "Sustinere pentru Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei pentru formarea profesionala continua" în vederea elaborarii politicii nationale pentru formarea profesionala continua, îmbunatatirii cadrului institutional si legal necesar, care sa asigure o înalta calitate si furnizare eficienta a formarii profesionale continue, promovarea parteneriatului cu furnizorii de formare, sectorul privat si partenerii sociali.

Pentru a facilita accesul la programele de formare profesionala organizate de Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca si pentru a creste participarea la formarea profesionala, [Legea nr. 76/2002](#) privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, a fost modificata si completata ulterior, largind categoriile de persoane care pot beneficia de sprijin financiar pentru formarea lor profesionala.

[Legea nr. 53/2003](#) Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare, stipuleaza obligatia angajatorului de a asigura accesul periodic al angajatilor la formare profesionala.

Angajatorii trebuie sa elaboreze anual planuri de formare profesionala cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, cu reprezentantii angajatilor. Programul de formare profesionala este parte integranta a contractului colectiv de munca. Cu toate acestea, reglementarile din [Codul muncii](#) cu privire la FPC nu au devenit o practica curenta a angajatorilor.

Pentru a facilita accesul tinerilor la formare profesionala continua s-a elaborat proiectul de lege privind ucenicia la locul de munca.

-----  
\*1) [Ordonanta Guvernului nr. 102/1998](#) privind organizarea si functionarea sistemului de educatie permanenta prin institutiile educationale, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 28 august 1998, aprobata cu modificari prin [Legea nr. 133/2000](#)

[Ordonanta Guvernului nr. 129/2000](#) privind formarea profesionala a adultilor, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, cu modificarile si completarile ulterioare si actele normative de aplicare a acesteia

#### 2.1.2 Responsabilitati institutionale

Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei în colaborare cu ministerele si institutiile relevante elaboreaza politicile si strategiile în domeniul formarii profesionale continue. Ministerul Educatiei si Cercetarii si Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei asigura ca învatamântul profesional initial si formarea profesionala initiala sa fie în concordanta cu nevoile pietei muncii si formarea profesionala initiala sa fie articulata cu cea continua. Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca implementeaza si finanteaza din bugetul asigurarilor pentru somaj masurile active pentru stimularea ocuparii fortei de munca, inclusiv cele de consiliere, orientare si formare profesionala.

Programele de formare profesionala sunt organizate de agentiile judetene de ocupare a fortei de munca prin propriile centre de formare profesionala, centrele regionale de formare profesionala a adultilor si prin furnizorii de formare profesionala, autorizati în conditiile legii. Centrele de formare profesionala ale agentiilor de ocupare si centrele regionale de formare profesionala pentru adulti sunt deschise în principal persoanelor aflate în cautarea unui loc de munca, dar si angajatilor sau persoanelor fizice interesate.

Un rol important revine Consiliului National pentru Formarea Profesionala a Adultilor (CNFPA), un organism tripartit format din reprezentanti ai Guvernului, patronatelor si sindicatelor - cu rol consultativ în elaborarea politicilor si a strategiilor pentru formarea profesionala a adultilor. Începând din 2003, CNFPA are si un rol decizional în asigurarea calitatii sistemului de formare profesionala si de evaluare de competente.

CNFPA a încorporat prin lege, în structura sa, un alt organism tripartit, si anume Consiliul pentru Standarde Ocupationale si Acreditare (COSA).

Ca urmare a Memorandumului aprobat în iunie 2004 prin decizie a Primului Ministru, a fost modificata [Legea nr. 132/1999](#) privind înfiintarea, organizarea si functionarea Consiliului National de Formare Profesionala a Adultilor, cu modificarile si completarile ulterioare, atribuindu-se acestei institutii rolul de Autoritate Nationala pentru Calificari cu scopul de a crea un sistem transparent de calificari în formarea profesionala. Este necesar sa avem o evolutie coerenta a actualului sistem de formare profesionala initiala

si continua din perspectiva învatarii pe tot parcursul vietii, cu participarea deplina a partenerilor sociali, prin acordurile de parteneriat sectorial.

Furnizorii de formare profesionala, de stat sau privati, au rolul de a organiza, implementa si evalua programele de formare profesionala care trebuie sa raspunda nevoilor de competente ale companiilor si ale persoanelor.

Partenerilor sociali, respectiv organizatiilor patronale si sindicale le revin o serie de sarcini si responsabilitati, în formarea profesionala continua. Rolul lor este la fel de important atât la nivel national, cât si sectorial si de unitate economica. Implicarea din ce în ce mai puternica a partenerilor sociali a impulsionat modificarea si adaptarea cadrului legislativ si schimbarea prioritatilor în FPC.

### 2.1.3 Parteneriatul social în FPC

Provocarile de pe piata muncii cer o abordare mai cuprinzatoare a politicilor de ocupare si formare profesionala din perspectiva promovarii dezvoltarii resurselor umane si participarii la formarea profesionala continua. Aceasta abordare a fost deja adoptata în Planul National de Actiune pentru Ocuparea Fortei de Munca.

Dezvoltarea FPC presupune si o implicare mai activa precum si un angajament din partea întreprinderilor si a partenerilor sociali.

În România au fost înfiintate mai multe structuri de dialog social. Aria lor de cuprindere a fost formarea profesionala initiala sau continua. Unele dintre ele au un rol consultativ, în timp ce altele pot lua decizii. Dezvoltarea Cadrului National al Calificarilor subliniaza nevoia imperioasa de dezvoltare a dialogului social la nivel sectorial de activitate. În aceasta privinta, Consiliul National pentru Formarea Profesionala a Adultilor (care a preluat rolul de Autoritate Nationala pentru Calificari) a înfiintat comitete sectoriale în constructii, turism, TIC, industria textila, industria alimentara si în industria constructoare de masini.

Promovarea dialogului social în formarea profesionala a adultilor a marcat un moment important odata cu înfiintarea în 1999 a Consiliului National pentru Formarea Profesionala a Adultilor.

Comisiile de autorizare a furnizorilor de formare profesionala la nivel judetean si al Municipiului Bucuresti înfiintate prin hotarârea CNFPA, sunt tot structuri tripartite. Aceste comisii pot lua decizii numai în prezenta reprezentantilor organizatiilor sindicale si patronale.

Construirea parteneriatelor largi, cu includerea tuturor factorilor implicati, în special a partenerilor sociali, este considerata o premisa esentiala pentru dezvoltarea FPC.

Delegarea deciziilor catre partenerii sociali si asumarea responsabilitatilor de catre acestia în FPC, sunt importante pentru a dezvolta un sistem functional de FPC. Înfiintarea comitetelor sectoriale, dezvoltarea si implementarea instrumentelor de lucru vor conduce la dobândirea de competente si calificari recunoscute la nivel national, orientate spre cerere si spre asigurarea calitatii, asigurând influenta puternica a partenerilor sociali în managementul FPC.

Ca Autoritate Nationala pentru Calificari, CNFPA sprijina înfiintarea comitetelor sectoriale si coordoneaza activitatea acestora.

Rolul principal al comitetelor sectoriale este sa defineasca si sa valideze calificarile la nivel sectorial, inclusiv validarea calificarilor propuse de alte institutii.

Comitetele sectoriale sunt structuri indispensabile pentru desfasurarea unui set de activitati comune în formarea profesionala initiala si continua: identificarea nevoilor de competente, elaborarea standardelor ocupationale, realizarea Registrului National al Calificarilor, elaborarea programelor cadru de formare profesionala, furnizarea de metodologii comune pentru certificarea calificarilor si a competentelor si elaborarea principiilor si mecanismelor comune de asigurare a calitatii în formarea profesionala.

Pot fi amintite câteva initiative ale partenerilor sociali care constituie exemple de bune practici:

- Prin proiectul MATRA "Acorduri semnificative" sindicatele din constructii de masini afiliate la CNSLR-FRATIA si BNS, împreuna cu patronatele din aceeasi ramura înfiinteaaza centre de expertiza în formare profesionala cu conducere bipartita, pentru început în sectoarele pilot naval si aeronautic;

- Casa Sociala a Constructorilor (CASOC), organizatie non-profit, functioneaza si este finantata în sistem bipartit, sindicate si patronate din ramura constructii si materiale de constructii, oferind formare profesionala salariatilor din aceste sectoare, prin "Casa de Meserii";

- Fundatia Scoala Portuara din Constanta a fost înfiintata ca urmare a colaborarii dintre Federatia Nationala a Sindicatelor Portuare din România si Sindicatul Docherilor din Danemarca. Initial, a beneficiat de sustinere din partea Guvernului Danez, iar, în prezent, reprezinta un exemplu de cooperare între organizatiile sindicale si patronale de ramura pentru formarea profesionala a lucratorilor portuari;

- Proiectul ETF "Sprijin pentru implicarea activa a partenerilor sociali cu scopul întaririi comitetelor sectoriale" contribuie la pregatirea profesionala a membrilor comitetelor sectoriale din domeniul constructiilor de masini si al

industrii alimentare si stimuleaza activitatea celor doua comitete în jurul problematii calificarilor sectoriale.

#### 2.1.4 Informare, consiliere si orientare profesionala

Activitatile de informare, consiliere si orientare profesionala includ servicii furnizate pentru persoane de toate vârstele în orice moment al vietii acestora, cu scopul de a le asista în alegerea celor mai bune oportunitati de educatie, formare sau ocupare, si de a le sprijini în propria dezvoltare personala si profesionala. În acelasi timp, include servicii pentru persoanele care nu au intrat înca pe piata muncii, pentru cei care cauta un loc de munca sau pentru persoanele angajate care doresc sa se reorienteze catre o alta profesie/ocupatie sau sa se specializeze într-un anumit domeniu.

În momentul de fata, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca are propria sa retea de centre de informare si consiliere privind cariera (aprox. 100), create în toate agentiile judetene pentru ocuparea fortei de munca, dotate cu echipament, materiale si produse specifice.

La sfârșitul anului 2002 a fost semnat un Protocol între MMSSF/ANOFM si MEdC pentru implementarea, în rețelele de centre de consiliere, a unui nou program de consiliere: "De la scoala la munca si cariera". În cadrul acestui program, tinerii care absolvesc o forma de învatamânt preuniversitar pot beneficia de informatii si servicii de consiliere în cariera pe baza unui plan individual de consiliere.

În conformitate cu legea, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, prin rețeaua ei de centre specializate, ofera servicii de informare, consiliere si orientare în cariera, gratuit, tuturor persoanelor aflate în cautarea unui loc de munca înregistrate la Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (someri indemnizati si neindemnizati, absolventi ai unei forme de învatamânt, persoane cu dizabilitati, alte persoane care au un loc de munca dar, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia).

În agentiile de ocupare, activitatea de consiliere este efectuata în conformitate cu o procedura standard aplicata la nivel national, care defineste: scopul activitatii, tipul de servicii oferite, principiile aflate la baza exercitarii activitatii de consiliere profesionala, rezultatele urmarite, locatia si echipamentele necesare, personalul implicat în activitate si modul de lucru.

Atunci când cererea de servicii de consiliere este prea mare, iar agentiile de ocupare nu au capacitatea de a acoperi aceasta cerere cu personalul existent se pot încheia contracte cu furnizori privati de servicii de consiliere, acreditati conform legii ([Hotarârea Guvernului nr. 277/2002](#) privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate

pentru stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare).

#### 2.1.5. Cererea actuală de FPC

Procesul de restructurare economică prin care trece România în momentul de față generează efecte profunde nu numai în zona producției, ci și în viața socială. Unul dintre aceste efecte este situația socio-profesională a unui număr însemnat de persoane care trebuie să se reorienteze pentru a dobândi noi competențe și abilități într-un anumit domeniu de activitate.

Studiile efectuate până acum cu privire la utilizarea programelor de formare profesională pentru adulți și preferințele exprimate de cei care sunt direct interesați indică tendința mării majorități de a aprecia pozitiv utilitatea acestor forme de instruire ca o șansă în plus pentru persoana de a-și construi o carieră. Tendința este mai semnificativă în rândul persoanelor tinere precalificate, care se dovedesc mai mobile din punctul de vedere al reorientării profesionale, dar se simte nevoia articulării sistemului de formare profesională continuă cu sistemul educațional și de formare profesională inițială.

Există numai o mică diferență între ramurile sau regiunile economice ale țării în ceea ce privește investițiile în resursele umane. Se observă că în regiunile mai dezvoltate din punct de vedere economic, există o tendință a operatorilor economici de a aloca fonduri mai mari pentru formarea personalului lor. În regiunile mai puțin dezvoltate economic, formarea profesională se realizează mai ales sub forma de "instruire la locul de muncă", cel mai ieftin mod de instruire la nivelul unității.

Deși [Codul muncii](#) stipulează obligația angajatorilor de a elabora planuri anuale de formare profesională cu consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții angajaților, acest lucru nu este o practică curentă. Există puține unități economice dispuse să-și formeze angajații sau să-i recalifice în vederea sau ca urmare a proceselor de restructurare din întreprindere.

În momentul de față, ramurile cu o valoare adăugată scăzută au cea mai mare contribuție la creșterea economică și, atât timp cât această situație va continua în România, cadrul general pentru formarea profesională nu va fi foarte favorabil.

Pentru un număr mare de angajatori, în special din ramurile cu valoare adăugată scăzută, acolo unde există o ofertă mare de forță de muncă și salariile muncitorilor sunt mici, investiția în formarea profesională continuă nu este considerată o necesitate.

Atât timp cât în economia română vor prevala locurile de muncă cu salarii mici care se concentrează în ramurile cu valoare adăugată scăzută, unde

învățământul și instruirea aduc puține beneficii, este posibil ca această situație și percepție să continue.

Dezvoltarea ramurilor cu valoare adăugată mare va favoriza schimbarea mentalității și atitudinii angajatorilor față de investiția în educație și formare profesională.

Venitul individual mic și costurile relativ ridicate ale programelor de formare profesională sunt principalele obstacole în calea accesului la formare, în timp ce oferta de formare are tendința să se concentreze pe programele cu durată mai lungă pentru calificări complete. Atât unitățile economice cât și persoanele fizice manifestă o cerere mai mare pentru cursurile modulare de scurtă durată, orientate către dobândirea anumitor competențe.

Angajatorii preferă să angajeze personal care este deja pregătit. Asadar, persoanele care au investit în propria formare sunt într-o situație mai bună decât tinerii absolvenți de școală, muncitorii fără experiență și persoanele care se întorc pe piața muncii după o perioadă de somaj.

Formarea profesională este văzută ca un cost, care trebuie minimizat, și nu ca o investiție. Investițiile angajatorilor în dezvoltarea resurselor umane sunt mici și cheltuielile generate de formarea profesională sunt acoperite în special de persoanele fizice.

#### 2.1.6. Oferta actuală de FPC

Formarea profesională a adulților trebuie să ofere acestora posibilitatea unei adaptări rapide la cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii. În acest context, diversificarea și creșterea calității ofertei de formare profesională trebuie să fie o preocupare permanentă.

Ca urmare a creării cadrului legal și instituțional pentru formarea profesională continuă, în ianuarie 2004 a început procesul de autorizare a furnizorilor de formare profesională pentru adulți.

Până la data de 01.05.2005, au fost autorizați 856 furnizori de formare profesională pentru 2307 programe de formare profesională, din care 1887 de calificare, 177 de inițiere, 177 de perfecționare și 75 programe de specializare.

Reducerea taxei de autorizare de la trei salarii medii nete pe economie la două salarii minime brute, în octombrie 2004 a avut drept rezultat creșterea numărului de furnizori de formare autorizați.

În România, formarea profesională are la bază standardele ocupaționale, legislația prevăzând obligativitatea dezvoltării programelor de formare profesională supuse autorizării pe baza acestora. Numărul insuficient de standarde ocupaționale și faptul că sarcina complexă de elaborare a acestora

revine în prezent furnizorilor de formare sau altor organizatii interesate reprezinta un impediment în calea autorizarii furnizorilor de formare pentru cât mai multe ocupatii, limitând, în unele domenii, oferta de formare profesionala.

Furnizorii de formare profesionala sunt, în general, institutii mici, nespecializate, care își adapteaza rapid oferta de formare la nevoile imediate ale pietei. În general, ei ofera programe pentru calificari de nivelul 2, programe de initiere pentru utilizarea calculatorului sau pentru dobândirea de competente de limbi straine. Exista o oferta redusa de programe pentru calificarile care necesita investitii importante din partea furnizorilor de formare.

Oferta de programe de formare autorizate nu reflecta decât partial nevoile de formare de la nivelul locurilor de munca. Cea mai eficienta forma de corelare a continutului formarii cu nevoile pietei muncii se realizeaza atunci când formarea are loc la cererea agentilor economici, iar practica se desfasoara în conditii reale de munca sau când furnizorii de formare coopereaza strâns cu agentii economici din anumite sectoare de activitate. Formarea la locul de munca este cea mai frecventa modalitate de formare, fiind, pe de-o parte, necostisitoare, iar, pe de alta parte, inevitabila, ceruta de dezvoltarea activitatii în sine.

Oferta de formare profesionala tinde sa se concentreze pe programe pentru calificari complete sau pe programe pentru dezvoltarea competentelor generale. De asemenea, oferta de formare profesionala este înca foarte fragmentata, deoarece se adreseaza mai degraba persoanelor si nu companiilor, orientându-se pe cereri punctuale ale pietei muncii.

Sistemul este axat în special pe furnizarea de certificate si mai putin pe dezvoltarea de competente necesare pentru ocuparea fortei de munca. Durata mare a programelor de FPC, le face inadecvate pentru persoanele încadrate în munca.

Un alt factor important ce actioneaza ca o frâna în actualul sistem de FPC, este faptul ca legislatia actuala nu permite certificarea calificarilor partiale, desi cererea de formare pe piata muncii este adesea orientata catre calificari înguste.

#### 2.1.7. Finantarea FPC

Finantarea formarii profesionale continue se face din urmatoarele surse:

- Fonduri proprii ale angajatorilor;
- Fonduri publice;
- Sponsorizari, donatii, surse externe atrase - conditiile si formele în care se acorda sprijin financiar din surse externe se face conform legislatiei

specifice în vigoare sau prevederilor acordurilor internationale de cooperare la care România este parte;

- Taxe de la persoanele participante la programele de formare profesionala.

#### 2.1.7.1 Finantarea din fondurile publice

Actualul cadru legislativ prevede masuri fiscale care sa sprijine formarea profesionala în companii.

- Prin [Legea nr. 571/2003](#) privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare:

- activitatea de formare profesionala a adultilor reglementata prin [Ordonanta Guvernului nr. 129/2000](#), republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, desfasurata de orice entitate, indiferent de forma de proprietate a acesteia este scutita de taxa pe valoarea adaugata;

- în cazul veniturilor realizate din activitati independente, sunt admise drept cheltuieli deductibile si cheltuielile cu pregatirea profesionala pentru contribuabili si salariatii lor si cele ocazionate de participarea la congrese sau întâlniri cu caracter profesional, precum si contributiile profesionale obligatorii datorate, potrivit legii, organizatiilor profesionale din care fac parte contribuabilii, în limita a 5% din venitul brut realizat;

- în cazul veniturilor obtinute din salarii, nu sunt impozabile cheltuielile efectuate de angajator pentru pregatirea profesionala si perfectionarea angajatului legata de activitatea desfasurata la angajator.

De asemenea, contribuabilii - persoane fizice pot dispune asupra destinatiei unei sume reprezentând pâna la 2% din impozitul pe venitul net anual impozabil datorat, pentru sponsorizarea entitatilor non-profit care se înfiinteaza si functioneaza potrivit legii. În masura în care aceste entitati au ca obiectiv stimularea formarii profesionale, pot utiliza sumele respective pentru finantarea acestui obiectiv.

- Din bugetul asigurarilor pentru somaj se finanteaza formarea profesionala atât pentru persoanele aflate în cautarea unui loc de munca, cât si pentru alte categorii prevazute în lege. Grupele de beneficiari care beneficiaza gratuit de formare profesionala sunt: somerii indemnizati si neindemnizati, persoanele care nu au putut ocupa un loc de munca dupa absolvirea unei institutii de învățământ sau dupa satisfacerea stagiului militar, persoanele care au obtinut statutul de refugiat sau alta forma de protectie internationala, conform legii, persoanele care nu au putut ocupa un loc de munca dupa repatriere sau dupa eliberarea din detentie, persoane aflate în detentie; persoane care au reluat activitatea ca urmare a încetarii concediului pentru cresterea copilului; persoane care au reluat activitatea

dupa satisfacerea stagiului militar; persoane care au reluat activitatea ca urmare a recuperarii capacitatii de munca dupa pensionarea pentru invaliditate; persoane care își desfasoara activitatea în mediul rural si nu realizeaza venituri lunare sau realizeaza venituri lunare mai mici decât indemnizatia de somaj si care sunt înregistrate la agentiile pentru ocuparea fortei de munca.

- Pe lângă aceste categorii de persoane, din bugetul asigurarilor pentru somaj mai sunt finantate si 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesionala pentru un numar de cel mult 20% din personalul angajat al agentilor economici. Aceste programe de formare profesionala sunt organizate în scopul prevenirii somajului, iar agentii economici care beneficiaza de aceasta facilitate sunt selectionati în conditiile legii.

- Programe de finantare nerambursabila (grant-uri) (ex: Guvernul României, prin Agentia pentru Întreprinderile Mici, Mijlocii si Cooperatie acorda finantari de la bugetul de stat pentru subprograme de sprijinire a IMM-urilor, în cadrul carora sunt finantate actiuni/masuri pentru diminuarea decalajului de instruire a personalului de decizie si de executie din întreprinderile mici si mijlocii românesti fata de cele din Uniunea Europeana, servicii de instruire a personalului - participarea personalului întreprinderilor mici si mijlocii cu functii de decizie si/sau de executie la cursuri de pregatire pe tematici prioritare).

#### 2.1.7.2 Finantarea formarii profesionale continue de catre angajatori

Formarea profesionala continua în întreprinderi nu este suficient dezvoltata, cu exceptia companiilor mari, în special a celor multinationale.

Desi contractele colective la nivel de ramura contin prevederi privind formarea profesionala, pregatirea angajatilor nu este considerata o prioritate pentru întreprinderi. Aceasta poate fi cauzata de câtiva factori: situatia financiara generala dificila a întreprinderilor si lipsa fondurilor care sa fie alocate formarii profesionale; absenta mecanismelor de stimulare pentru angajatori, lipsa abilitatilor acestora pentru a identifica nevoile de formare. În majoritatea cazurilor, asa cum demonstreaza si rezultatele cercetarii statistice selective CVST2, angajatorii nu considera formarea drept investitie pentru viitor si factor al competitivitatii. Formarea profesionala organizata în întreprindere este finantata în principal din fonduri proprii. Bugetul asigurarilor pentru somaj sprijina formarea profesionala în întreprindere si prevenirea somajului, în conditiile mentionate la punctul 2.1.7.1.

O alta sursa importanta pentru finantarea formarii profesionale în întreprindere o constituie programele cu finantare externa pentru care sunt eligibile costurile de instruire a fortei de munca.

Ancheta privind formarea profesionala continua în întreprindere realizata în anul 2000 (CVTS2) a relevat o serie de aspecte privind implicarea angajatorilor în dezvoltarea personalului din propriile companii. Astfel, în 1999, companiile românești au investit doar 0,5% din cheltuielile de personal pentru cursuri de formare profesionala continua, un procent redus daca ne comparăm cu țările membre UE (de la 1,2% în Portugalia până la 30% în Danemarca) sau cu noile state integrate în UE (ex: 1,2% în Ungaria, 1,9% în Cehia). Putine companii prevedeau în planurile lor de dezvoltare un buget special pentru FPC, în majoritatea cazurilor acestea fiind companii mari. Fondurile alocate de companii pentru FPC au reprezentat 0,9% din costurile indirecte de personal și 0,3% din costul total al fortei de munca. Acestea sunt datele statistice cele mai recente disponibile la nivel european care ofera date comparative între state.

Studiul explorativ asupra cererii de formare profesionala continua, realizat în mai 2004, în 2 regiuni din România: Nord-Vest și Sud-Vest, în 2 domenii ocupationale: constructii și turism, de către Institutul National de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, în cadrul proiectului Phare de twinning RO 02/IB/SO/03 "Sustinere pentru MMSSF pentru FPC", a reliefat aspecte importante privind finantarea formării profesionale de către angajatori:

- Investitia în formare ca instrument pentru îmbunătățirea competitivității companiei este scăzuta în cele mai multe companii din România;
- Angajatorii nu sunt dispusi să investească în formare și nu fac aproape nici un fel de investiții în formare, în pofida faptului că atât angajatorii, cât și angajații spun că "teoretic" formarea este importanta - dar numai 1/4 din companii au organizat programe de informare în ultimii 3 ani. Companiile considera formarea, chiar cea de specialitate, ca o cheltuială și nu ca o investiție în resursele umane;
- Formarea este văzută ca o responsabilitate individuală, și nu ca o prioritate a companiei.

#### 2.1.7.3 Formare profesionala finantata individual

Nu exista date oficiale cu privire la persoanele care și-au finantat în mod individual participarea la formarea profesionala. Oamenii sunt interesati în formarea profesionala continua deoarece aceasta ofera oportunitati mai bune pe piata muncii, contribuind la pastrarea locului de munca, dezvoltarea carierei, chiar și la găsirea unui loc de munca în străinătate.

Totusi, participarea la FPC este redusă deoarece posibilitățile financiare la nivel individual sunt limitate și nu exista nici un fel de stimulente financiare individuale sau deduceri suplimentare la calculul impozitului pe venitul

global pentru persoanele care își plătesc participarea la formarea profesională. În general, bancile nu acordă împrumuturi în condiții avantajoase pentru participarea persoanelor individuale la formarea profesională, cu excepția unor situații speciale.

#### 2.1.8 Cadrul de sprijin european

Uniunea Europeană este cea mai importantă sursă de finanțare în domeniul dezvoltării resurselor umane, inclusiv în formarea profesională continuă. În ultimii ani au fost lansate și finanțate numeroase programe Phare: RICOP, componenta pentru Resurse Umane a Programelor Phare 2000 și 2002 pentru Coeziune Economică și Socială. România a participat la programul comunitar Leonardo da Vinci, care urmărește îmbunătățirea calității, caracterul inovator și dimensiunea europeană a practicilor și sistemelor de formare profesională continuă. Alte detalii privind programele specifice sunt prezentate în [anexa nr. 4](#).

#### 2.1.9 Asigurarea calității în sistemul FPC

În România a fost implementat un sistem de asigurare a calității în FPC, modul de abordare fiind însă diferit pentru cele două componente ale FPC:

A. Sistemul formal de FPC;

B. Sistemul non-formal și informal de FPC.

O analiză a celor două tipuri de abordări, comparativ cu Modelul European de Referință privind asigurarea calității în educație și formare profesională (VET), arată în ce măsură sistemul din România răspunde modelului european și care sunt aspectele ce se cer îmbunătățite.

Deși au fost întreprinși pași importanți în asigurarea calității, de ex.:

- elaborarea și implementarea metodologiilor cu privire la autorizarea, monitorizarea și controlul furnizorilor de formare și a centrelor pentru evaluarea competențelor dobândite pe cale non-formală și informală, pe baza unor criterii specifice;

- elaborarea standardelor ocupaționale la nivel național pentru descrierea competențelor și a modulelor de formare profesională;

- stabilirea comisiilor județene tripartite de autorizare, mai există încă aspecte care trebuie să fie îmbunătățite la nivel național, de ex.:

- numărul insuficient de standarde ocupaționale și faptul că elaborarea lor se face de către furnizorii de formare;

- lipsa unor documente unice de referință (necorelare între COR, Nomenclatorul Calificărilor, standarde ocupaționale, standarde de pregătire profesională);

- ponderea mica în cadrul criteriilor de autorizare a auto-evaluării și a rezultatelor obținute de către furnizori.
- un sistem al calitatii care să se focalizeze cu preponderență pe evaluarea măsurii în care furnizarea de FPC satisface nevoile beneficiarilor: angajatori, angajați și someri.

## 2.2 Evaluarea obstacolelor și a dificultăților

În capitolele precedente am menționat mai multe obstacole și bariere aflate în prezent în calea sistemului de formare profesională continuă, care au dus la o slabă participare și la investiții scăzute.

Pentru a se atinge obiectivele acestei strategii este nevoie de o creștere a cererii de FPC și de furnizarea unei FPC de calitate mai înaltă.

Insuficiența participare la FPC este determinată de o serie de obstacole:

- Lipsa de flexibilitate existentă în actualul sistem de FPC. O constrângere importantă este recunoașterea calificărilor: fie calificare completă, fie nimic. În prezent nu există nici un sistem de recunoaștere a calificărilor parțiale, astfel încât furnizarea de formare să fie mai flexibilă și astfel mai accesibilă pentru adulți. Constrângerea este legată de durata mare a formării în vederea obținerii unei calificări complete, aspect ce este incompatibil cu a avea un loc de muncă.

- Un alt aspect important, care trebuie evidențiat, este lipsa de corelare între calificarea dobândită în sistemul formal și cea dobândită în sistemul non-formal și informal în ceea ce privește recunoașterea competențelor.

- Studiul explorativ cu privire la cererea de FPC\*2), arată clar că angajatorii și persoanele întâmpină dificultăți în ceea ce privește accesul la formarea profesională continuă. Cele trei motive principale sunt: (1) costurile formării, (2) durata formării și (3) lipsa ofertelor disponibile la nivel local.

- Percepția greșită a angajatorilor care văd cheltuielile cu formarea profesională ca pe un cost și nu ca pe o investiție, lipsa conștientizării cu privire la beneficiile formării, atât în rândul angajatorilor cât și al angajaților, constituie piedici în creșterea participării la FPC.

- Este necesar să se reconsidere serviciile de informare, consiliere și orientare profesională furnizate în prezent, prin extinderea lor la nivelul furnizorilor de formare profesională și al companiilor. În momentul de față, întrucât aceste servicii sunt oferite cu preponderență în rețeaua Ministerului Educației și Cercetării și a ANOFM, nevoia de informare, consiliere și orientare nu poate fi acoperită în totalitate. Este important de subliniat că cele două instituții au o bună acoperire geografică și o experiență bine

consolidata pentru consiliere profesionala, fapt ce constituie o baza solida pentru cresterea calitatii serviciilor de îndrumare si consiliere profesionala oferite de aceste institutii.

În ceea ce priveste calitatea insuficienta în furnizarea serviciilor de FPC, dificultatile întâlnite se refera la:

- Capacitatea institutionala insuficienta pentru fundamentarea, implementarea si monitorizarea politicilor de FPC si insuficienta delimitare a responsabilitatilor si atributiilor între MEdC si MMSSF în ceea ce priveste FPC.

- Insuficienta implicare a partenerilor sociali ar putea constitui în viitor un obstacol important în consolidarea sistemului FPC. Este nevoie sa se stabileasca responsabilitati si sa se aloce resursele necesare comitetelor sectoriale si altor organisme nationale, regionale, locale, care includ parteneri sociali. Comitetele sectoriale vor avea nevoie de personal administrativ, si de specialisti pe sectoare de activitate, pentru a efectua anchete si analize periodice, precum si de sprijinul consultantilor externi. Dar chiar si cu fonduri de la bugetul de stat pentru comitetele sectoriale existente si cu suficient personal care sa le deserveasca, sarcinile complexe ale comitetelor sectoriale vor necesita investitii considerabile în resursele umane din partea organizatiilor angajatorilor si ale angajatilor.

- Existenta unui cadru institutional slab al furnizorilor publici de formare profesionala continua. Institutiile de formare profesionala pot fi dezvoltate pentru a face fata viitoarelor solicitari. Singurul risc mare legat de contextul institutional este lipsa de resurse financiare. Reteaua de furnizori privati de formare profesionala este insuficient dezvoltata la nivel national si nu acopera în mod corespunzator toate sectoarele/domeniile de activitate. Din pacate, atât furnizorii privati, cât si cei publici de FPC sunt situati în special în marile orase si aceasta face ca accesul populatiei rurale la formarea profesionala sa fie mai dificil.

- Exista aproximativ 1200 de furnizori de formare profesionala initiala (VET). Acestia nu sunt suficient implicati în formarea profesionala a adultilor. Reteaua Agentiei Nationale de Ocupare a Fortei de Munca are 13 centre de formare profesionala în subordinea agentiilor sale judetene si 6 centre regionale pentru formarea profesionala a adultilor. S-a luat decizia sa se înfiinteze înca 7 centre de formare profesionala, care în acest moment se afla în proces de reabilitare si dotare cu echipamente.

- Existenta unui sistem de autorizare a furnizorilor de formare profesionala cu accent pe controlul intrarilor, în detrimentul controlului privind rezultatele.

- Lipsa resurselor financiare si umane în dezvoltarea si actualizarea standardelor ocupationale.

- Insuficienta coerenta a actualului sistem de formare profesionala initiala si continua, din perspectiva învatarii pe tot parcursul vietii. Se impune crearea unui sistem transparent al calificarilor în formarea profesionala.

- Ponderea redusa a auto-evaluarii si a rezultatelor obtinute de catre furnizorii de formare în cadrul criteriilor de autorizare, lipsa instrumentelor de asigurare a calitatii, care sa masoare gradul de satisfactie al beneficiarilor FPC.

-----

\*2) Studiul explorativ asupra cererii de formare profesionala continua, realizat în mai 2004, în 2 regiuni din România: Nord-Vest si Sud-Vest, în 2 domenii ocupationale: constructii si turism, de catre Institutul National de Cercetare în Domeniul Muncii si Protectiei Sociale, în cadrul proiectului Phare de twinning RO 02/IB/SO/03 Sustinere pentru MMSSF pentru FPC

### 2.3 Concluzii

Asa cum s-a aratat anterior în acest capitol, trebuie sa fie rezolvate doua probleme:

- insuficienta participare la FPC
- calitatea insuficienta a furnizarii de FPC

Pentru a schimba acest lucru în mod radical, trebuie sa ne concentram atentia si eforturile asupra urmatoarelor categorii de probleme:

#### A. Cadrul legal:

- Insuficiente prevederi legislative pentru recunoasterea învatarii anterioare în realizarea unui sistem de credite transferabile;
- Constrângeri si o abordare inflexibila în Codul muncii;
- Insuficienta coerenta între legile care reglementeaza formarea profesionala initiala si formarea profesionala continua;
- Lipsa unui sistem de FPC flexibil si modular, bazat pe competente.

#### B. Responsabilitatile si structurile organizationale si institutionale

- Insuficiente legaturi si coordonare între MMSSF si MEdC;
- Lipsa unei structuri organizatorice, a puterii de decizie si a mijloacelor financiare la CNFPA ca Autoritate Nationala pentru Calificari în legatura: cu comitetele sectoriale, asigurarea calitatii furnizorilor de formare, precum si sprijinul pentru îmbunatatirile calitative;
- Insuficienta implicare din partea partenerilor sociali în dezvoltarea FPC;

- Lipsa cadrului organizatoric în stabilirea comitetelor sectoriale cu putere de decizie, responsabilitatea acestora pentru elaborarea standardelor de calificare, analiza nevoilor de formare etc.

- Capacitatea administrativa insuficienta a serviciilor de informare, consiliere si orientare profesionala.

- Insuficienta cantitate si calitate în ceea ce priveste furnizarea de FPC.

#### C. Finantarea FPC

- Sume alocate si structuri insuficiente pentru finantarea FPC.

#### D. Asigurarea calitatii în FPC

- Insuficienta calitate în furnizarea de FPC, incluzând asigurarea calitatii la toate nivelele care sa promoveze o administrare si monitorizare a FPC orientata spre rezultat.

### CAP. 3

## OBIECTIVELE STRATEGICE SI DIRECTIILE DE ACTIUNE PENTRU FORMAREA PROFESIONALA CONTINUA 2005 - 2010

Situatia actuala arata ca România a facut progrese în restructurarea sistemului de formare profesionala continua. Actuala strategie de formare profesionala continua (FPC) prevede valorificarea experientei anterioare, în sensul alocarii mai multor resurse pentru îmbunatatirea rezultatelor deja obtinute, cum sunt: standardele ocupationale, standardele de pregatire profesionala, profilele ocupationale, sistemul de acreditare a învatarii anterioare, sistemul de autorizare a furnizorilor de formare.

Trebuie sa se dezvolte o politica nationala de FPC, un cadru legal coerent si un cadru institutional consolidat, cu scopul de a promova dezvoltarea resurselor umane si de a furniza o formare profesionala eficienta si de calitate, pentru a facilita adaptarea fortei de munca la nevoile în continua schimbare ale întreprinderilor si ale pietei muncii, pentru a promova cresterea economica, ocuparea fortei de munca si integrarea sociala.

Având în vedere situatia actuala prezentata în capitolul 2 si faptul ca la nivelul anului 2003 România avea un procent de participare la procesul educational sau de instruire, a populatiei cu vârsta cuprinsa între 25 - 64 ani de 1,3%\*3), actuala strategie își propune ca tinta, pâna în anul 2010, ca acest procent sa creasca pâna la 7% .

Strategia pe termen scurt si mediu a FPC stabileste doua obiective strategice, realizate prin directii de actiune specifice si directii de actiune transversale:

Obiectivul strategic 1: O participare crescuta la FPC si facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învatarii pe tot parcursul vietii, cu urmatoarele directii de actiune specifice:

1. Constientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori si alti factori interesati;
2. Cresterea investitiilor publice si private în FPC si eficientizarea lor;
3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil si transparent, bazat pe competente, integrat Cadrului National al Calificarilor;
4. Îmbunatatirea retelei de informare, consiliere si orientare profesionala;
5. Asigurarea conditiilor necesare pentru evaluarea/validarea si recunoasterea experientei si învatarii anterioare, inclusiv a competentelor dobândite în contexte de învatare non-formale si informale;

Obiectivul strategic 2: Cresterea calitatii si eficientei sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate, cu urmatoarele directii de actiune specifice:

6. Consolidarea structurilor institutionale si a parteneriatelor în FPC;
  7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calitatii;
- Directiile de actiune transversale sunt:
8. Realizarea de studii, analize si statistici pentru FPC;
  9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea si implementarea noului sistem de FPC.

Diagrama sistemului de formare profesionala, legaturile functionale si responsabilitatile institutionale sunt prevazute în [anexa nr. 5](#).

-----

\*3) Sursa EUROSTAT

Directiile de actiune pentru FPC 2005 - 2010

1. Constientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori si alti factori interesati

Schimbarea mentalitatii populatiei, angajatorilor, partenerilor sociali si a furnizorilor de FPC trebuie considerata o preconditionie pentru implementarea cu succes a strategiei de FPC. Este necesara responsabilizarea comuna a tuturor actorilor cheie, incluzând lumea afacerilor, autoritatile locale, pe toti cei care lucreaza în educatie si formare, asociatiile profesionale si societatea civila si, nu în ultimul rând, cetatenii însisi. Populatia trebuie sa constientizeze rolul, importanta si beneficiile FPC pentru dezvoltarea

personala, reusita profesionala, evitarea excluziunii sociale si pentru a avea sentimentul de apartenenta la societatea în care traiesc.

Mediul de afaceri trebuie constientizat asupra beneficiilor pe care le va aduce afacerilor si mediului economic o forta de munca bine pregatita profesional, responsabila si motivata.

Educatia si formarea profesionala au devenit mai importante ca niciodata în a determina oamenii sa aleaga calea reusitei permanente în cariera. Învatarea continua deschide perspectiva construirii unei vietii împlinite si pline de satisfactie, cu efecte pozitive asupra mediului economic si social.

#### Actiuni de întreprins:

1.1 Dezvoltarea unor programe care sa conduca la constientizarea si schimbarea atitudinii persoanelor si institutiilor implicate, în favoarea cresterii motivarii participarii la formare profesionala continua si a învatarii pe tot parcursul vietii. Aceasta înseamna: campanii mass-media destinate unor grupuri tinta, publicarea în mod regulat de materiale relevante pentru factorii interesati, referitoare la FPC, seminarii, conferinte, programe de pregatire. Programul se adreseaza persoanelor, angajatorilor, decidentilor de la diferite niveluri (national, sectorial, local), privind beneficiile FPC asupra dezvoltarii carierei (prin gasirea mai facila a unui loc de munca, salarizare la un nivel superior, mobilitate ocupationala si geografica crescuta, pe piata muncii nationala si europeana, dezvoltarea spiritului antreprenorial), asupra cresterii productivitatii si competitivitatii companiilor pe o piata globalizata, asupra evolutiei societatii românesti catre o societate bazata pe cunoastere. De asemenea, programul va avea în vedere crearea unei atitudinii pozitive si favorabile a tinerilor din sistemul formal de educatie pentru învatarea continua.

1.2 Diseminarea exemplelor de "bune practici" si "istorii de succes" pentru a sensibiliza persoanele, companiile, partenerii sociali asupra beneficiilor pe care le poate aduce FPC.

1.3 Diseminarea informatiilor privind oferta de servicii de informare, consiliere si orientare profesionala, oferta de servicii de formare, posibilitatile de acces la aceste servicii, modalitatile de finantare a FPC (inclusiv schemele de sprijin pentru dezvoltarea resurselor umane si perspectiva utilizarii Fondului Social European).

## 2. Cresterea investitiilor publice si private în FPC si eficientizarea lor

Pentru a crește productivitatea și ocuparea pe piața muncii, este imperativ necesar să crească volumul și calitatea educației și a formării profesionale, inclusiv a FPC, în contextul învățării pe tot parcursul vieții.

Este nevoie de investiții mai mari și mai eficiente, axate pe dezvoltarea resurselor umane și pe facilitarea accesului la FPC.

Totodată, strategia trebuie să includă și stimulente pentru investițiile private în dezvoltarea resurselor umane, inclusiv din partea angajatorilor și persoanelor.

Este de importanță vitală să se introducă mai multe stimulente pentru angajatori pentru a investi mai mult în formarea sistematică și perfecționarea personalului propriu.

Este nevoie, de asemenea, de o creștere a finanțării publice pentru FPC, inclusiv pentru formarea angajaților, a somerilor și a altor grupuri defavorizate pe piața muncii.

Programul Phare Coeziune Economică și Socială, componenta de dezvoltare a resurselor umane, va asigura și în continuare finanțarea unor activități de FPC, prin implementarea schemelor de finanțare nerambursabile.

După data aderării României la UE, Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, va contribui la finanțarea măsurilor destinate susținerii FPC.

Pentru a obține un impact real al măsurilor de formare profesională este necesară continuarea identificării de surse și mecanisme de finanțare stabile care să implice toți factorii interesați, având în vedere faptul că finanțarea din fonduri nerambursabile nu se poate substitui cheltuielilor publice sau altor cheltuieli echivalente.

#### Acțiuni de întreprins:

2.1 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, a finanțării din bugetul de stat a structurilor cu atribuții în domeniul FPC (comitete sectoriale, ANC - nivel național și regional, comisii de autorizare) și dezvoltarea instrumentelor specifice (standarde ocupaționale, Registrul Național al Calificărilor, programe cadru etc.).

2.2 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, cu 10% pe an a sumelor alocate pentru FPC, din bugetul asigurărilor pentru somaj.

2.3 Alocarea fondurilor necesare pentru finanțarea formării profesionale a personalului din instituțiile publice.

2.4 Utilizarea mai eficientă a fondurilor publice pentru FPC, pe baza priorităților identificate la nivel național și regional.

2.5 Stabilirea si implementarea mecanismelor de cofinantare din fonduri publice si private în vederea accesarii Fondurilor Structurale pentru dezvoltarea resurselor umane.

2.6 Initierea unor consultari cu responsabili din ministere, din alte institutii publice, ca si din organizatiile partenerilor sociali, privind stabilirea stimulentei financiare pentru ca angajatorii sa investeasca mai mult în formarea profesionala a angajatilor.

2.7 Identificarea si operationalizarea unor scheme de co-finantare public-private pentru investitii în dezvoltarea capacitatii administrative si pentru functionarea structurilor institutionale cu atributii în FPC (de exemplu, comitetele sectoriale).

2.8 Negocierea de catre partenerii sociali a prevederilor din contractele colective de munca pentru cresterea participarii la FPC, precum si posibilitatea constituirii unor fonduri sectoriale (de exemplu prin investirea unui anumit procent din cifra de afaceri sau din fondul de salarii al companiei pentru formarea profesionala a angajatilor).

3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil si transparent, bazat pe competente, pe baza Cadrului National al Calificarilor

Dezvoltarea unui cadru flexibil si transparent de FPC, bazat pe competente, va permite persoanelor sa dobândeasca competentele necesare accesului pe piata muncii, dar si actualizarea si perfectionarea competentelor, prin formare ulterioara, pentru a raspunde exigentelor specifice locului de munca sau pentru a se recalifica într-un nou sector ocupational. Un sistem de FPC modular va facilita, de asemenea, obtinerea de catre persoane a unor calificari parțiale sau complete, atât prin participarea la programe de formare profesionala, cât si pe baza acreditarii învatarii anterioare.

Sistemul de FPC trebuie sa se construiasca pe un Cadru National coerent al Calificarilor, care sa asigure recunoasterea pe plan national a competentelor si calificarilor dobândite prin FPI, FPC sau prin experienta de munca, în contexte de învatare formale, non-formale sau informale, promovându-se, astfel, cai de învatare coerente care sa permita persoanelor sa-si perfectioneze continuu competentele si sa dobândeasca calificari formale atunci când este necesar.

Dezvoltarea Cadrului National al Calificarilor nu se poate realiza decât prin deplina implicare a partenerilor sociali, la nivelul sectoarelor de activitate.

Actiuni de întreprins:

3.1 Acord tripartit privind reperetele metodologice de definire a Cadrului National al Calificarilor sub coordonarea Autoritatii Nationale pentru Calificari (ANC) si cu contributia partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale.

3.2 Acord tripartit privind rolurile si responsabilitatile institutiilor cu atributii în dezvoltarea si actualizarea Cadrului National al Calificarilor, inclusiv a Registrului National al Calificarilor sub coordonarea ANC si cu contributia partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale.

3.3 Dezvoltarea si implementarea metodologiilor unitare pentru definirea si validarea calificarilor, ca si pentru înscrierea acestora în Registrul National al Calificarilor (RNC).

3.4 Dezvoltarea si actualizarea Standardelor Ocupationale (SO) si a Standardelor de Pregatire Profesionala (SPP).

3.5 Asigurarea coerentei dintre FPC si FPI, prin realizarea CNC, care va introduce o terminologie comuna, SO/SPP comune, aceleasi principii de certificare (bazate pe competente) si un sistem de credite transferabile care sa permita recunoasterea învățării, independent de sistemul sau contextul în care aceasta a avut loc.

3.6 Introducerea unui sistem de certificare a competentelor, a calificarilor partiale (care permit practicarea uneia sau a mai multor ocupatii) si a calificarilor complete.

3.7 Dezvoltarea si implementarea metodologiei de elaborare a curriculumului/programele modulare de studiu, centrate pe rezultatele învățării, conforme SO/SPP pentru FPC.

3.8 Dezvoltarea si implementarea unui sistem unitar de credite transferabile pentru FPC si FPI.

3.9 Adoptarea si implementarea instrumentului EUROPASS - supliment descriptiv al certificatului de calificare.

4. Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere si orientare profesionala

Abordarea formării profesionale din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții implica facilitarea accesului la informatii relevante cu privire la oportunitatile de formare profesionala si perspectivele de ocupare astfel încât fiecare cetatean sa poata lua cea mai buna decizie în ceea ce priveste propria dezvoltare profesionala.

În acest sens, serviciile de informare, consiliere si orientare în cariera trebuie sa raspunda provocării de a veni în întâmpinarea cetățenilor cu o

gama variata de metode, tehnici si instrumente cu ajutorul carora acestia sa acceseze, sa analizeze si sa interpreteze o multitudine de informatii, asistati de specialisti în domeniu, astfel încât traseul profesional ales sa fie în concordanta cu propriile abilitati si interese, dar si cu posibilitatile reale de formare si ocupare pe piata muncii.

Pentru asigurarea accesului la servicii de informare si consiliere a carierei este necesara consolidarea sistemului actual de informare si consiliere a carierei si utilizarea tehnologiilor de comunicare si informatice astfel încât acele persoane care au un anumit nivel de educatie sa poata beneficia de aceste servicii în regim de "auto-administrare".

Asigurarea calitatii serviciilor de consiliere furnizate în sistemul public sau privat este o conditie nu numai necesara dar obligatorie daca avem în vedere faptul ca orientarea si consilierea în cariera reprezinta un instrument deosebit de util pentru gestionarea rationala a resurselor umane si asigurarea egalitatii de sanse în ceea ce priveste accesul la educatie, formare profesionala si pe piata muncii.

Furnizarea de servicii de informare, consiliere si orientare în cariera la un anumit standard calitativ presupune existenta institutiilor, specialistilor si a finantarii adecvate precum si adoptarea unor politici coerente în domeniu.

Actiuni de întreprins:

4.1 Îmbunatatirea calitatii serviciilor de informare, consiliere si orientare profesionala, inclusiv prin utilizarea tehnicilor moderne.

4.2 Dezvoltarea colaborarii interinstitutionale si asumarea responsabilitatilor pentru asigurarea tuturor tipurilor de informatii necesare centrelor de consiliere, în vederea eficientizarii serviciilor oferite (locuri de munca vacante, oferta de formare profesionala, informatii despre calificari, informatii despre agentii economici, studii si prognoze privind piata muncii etc.).

4.3 Mentinerea si optimizarea colaborarii si coordonarii între institutiile cu atributii de informare, consiliere si orientare profesionala de la nivel national, regional si local, prin integrarea serviciilor furnizate de sistemul de educatie si de retea ANOFM într-un sistem national care sa asigure continuitatea acestora.

4.4 Dezvoltarea si extinderea retelei de centre de informare, consiliere si orientare profesionala (atât în zona urbana, cât si în zona rurala);

4.5 Diversificarea metodelor de furnizare a serviciilor de informare, consiliere si orientare profesionala prin utilizarea tehnologiilor informatice si de comunicatii (prin e-mail, web site-uri, telefon sau echipe mobile);

4.6 Furnizarea de servicii de informare, consiliere si orientare profesionala pentru grupuri cu nevoi speciale (tineri postinstitutionalizati, persoane traficate, persoane eliberate din detentie, persoane repatriate etc.);

4.7 Elaborarea unui set de standarde de calitate a serviciilor de informare, consiliere si orientare profesionala;

4.8 Elaborarea unui portofoliu de metode si instrumente pentru activitatea de informare, consiliere si orientare profesionala si dezvoltarea/actualizarea profilelor ocupationale.

4.9 Realizarea unei campanii mass-media de informare privind oferta de servicii de informare, consiliere si orientare profesionala;

4.10 Formarea personalului cu atributii în domeniul informarii, consilierii si orientarii profesionale.

5. Asigurarea conditiilor necesare pentru evaluarea/validarea si recunoasterea experientei si învatarii anterioare, inclusiv a competentelor dobândite în contexte de învatare non-formale si informale

Un sistem de FPC modular si flexibil trebuie sa se bazeze pe un sistem de evaluare si recunoastere a competentelor profesionale care sa dea adultilor posibilitatea de a urma diferite cai de dobândire sau actualizare a acestora, necesare pentru a face fata schimbarilor din mediul ocupational. Posibilitatea de a evalua si de a recunoaste formarea anterioara si experienta de munca permite personalizarea formarii ulterioare, rationalizarea consumului de resurse (de timp, financiare) si faciliteaza evolutia carierei profesionale.

Un sistem eficient de evaluare si certificare va permite recunoasterea competentelor, a calificarilor partiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite: formal, non-formal sau informal.

O atentie deosebita se va acorda asigurarii credibilitatii sistemului, prin îmbunatatirea cadrului legislativ si institutional existent si printr-un sistem riguros de asigurare a calitatii.

Actiuni de întreprins:

5.1 Dezvoltarea/perfectionarea metodologiilor, mecanismelor si instrumentelor necesare evaluarii/validarii si recunoasterii experientei si a învatarii anterioare, inclusiv a competentelor dobândite în contexte de învatare non-formale si informale;

5.2 Formarea personalului cu atributii în domeniu;

5.3 Dezvoltarea capacitatii institutionale existente prin încurajarea si sprijinirea furnizorilor de formare, precum si a altor organizatii relevante,

pentru a deveni centre de evaluare a competentelor dobândite în contexte de învățare non-formale și informale, astfel încât să se asigure șanse egale pentru toți cetățenii;

5.4 Personalizarea programelor de formare prin recunoașterea competentelor profesionale dobândite anterior.

## 6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC

Dezvoltarea sistemului de FPC nu poate fi concepută în absența unor parteneriate construite cu contribuția tuturor factorilor care pot influența evoluția sistemului, în special a partenerilor sociali, dar și a statului și a autorităților sale de reglementare, a asociațiilor profesionale, a furnizorilor de formare, a societății civile etc.

Se impune creșterea implicării partenerilor sociali în stabilirea necesarului de competențe pe piața forței de muncă, astfel încât economia să dispună în timp util de resurse umane corespunzător calificate. Creșterea responsabilității și conștientizarea rolului decizional pe care partenerii sociali trebuie să și-l asume în definirea calificărilor, dar și în promovarea și susținerea efectivă a acțiunilor de formare profesională, sunt esențiale pentru dezvoltarea și implementarea unui sistem de FPC funcțional.

Pentru dezvoltarea sistemului de FPC și armonizarea cu practicile europene, este necesar să se îmbunătățească dialogul social la nivel național și să se instituie dialogul social la nivel sectorial, prin constituirea comitetelor sectoriale. Se va asigura cadrul de reglementare a activității comitetelor sectoriale și vor fi dezvoltate instrumentele prin care acestea își vor exercita atribuțiile.

Acțiuni de întreprins:

6.1 Definitivarea rolurilor și a responsabilităților instituționale pentru toate funcțiile și structurile FPC, la toate nivelurile decizionale, avându-se în vedere, între altele, evitarea conflictului de interese;

6.2 Înființarea graduală a comitetelor sectoriale, pentru toate sectoarele de activitate;

6.3 Îmbunătățirea reprezentativității și specializarea pe problematica FPC a persoanelor desemnate de către partenerii sociali în structurile de dialog social din domeniu, în corelație cu rolul și responsabilitățile acestora;

6.4 Îmbunătățirea comunicării instituționale și a parteneriatului între instituțiile cu roluri și atribuții în FPC;

6.5 Consolidarea structurilor de planificare si implementare a Fondurilor Structurale Europene, ca un instrument important în dezvoltarea pietei fortei de munca si a ocuparii;

6.6 Consolidarea structurii CNFPA pentru a îndeplini rolul de Autoritate Nationala pentru Calificari (ANC). Structura trebuie definita la nivel central si regional, cu clarificarea responsabilitatilor referitoare la procedurile de autorizare si monitorizare a furnizorilor de formare, dezvoltarea calificarilor si asigurarea calitatii formarii;

6.7 Consolidarea capacitatii administrative a Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM) cu privire la FPC;

6.8 Asistarea furnizorilor de formare existenti si a celor potentiali, pentru dezvoltarea unei oferte de FPC relevante si adecvate nevoilor de formare identificate;

6.9 Perfectionarea profesionala a persoanelor care lucreaza în compartimentele de resurse umane în vederea dezvoltarii competentelor de identificare a cererii si ofertei de FPC în întreprindere; de fundamentare, întocmire si implementare a planurilor de formare profesionala; de evaluare a impactului FPC; de îmbunatatire a mediului de învățare în întreprindere.

## 7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calitatii

Asigurarea calitatii în formarea profesionala continua este un proces de durata, care cere integrarea tuturor actorilor cheie si activitatilor din sistemul de FPC si aplicarea principiilor calitatii atât la nivelul componentelor, cât si al sistemului ca atare. Calitatea ofertei de formare ar putea fi un argument atât pentru angajatori, cât si pentru cursanti, pentru a investi în FPC.

Modelul European de Referinta privind asigurarea calitatii în educatie si formare profesionala reprezinta o propunere de criterii comune de promovare a calitatii în VET, atât la nivelul Statelor Membre, cât si al celorlalte tari europene luând în considerare toate criteriile si conditiile majore ale EFQM (Fundatia Europeana pentru Managementul Calitatii) si presupune parcurgerea "ciclului calitatii":

- Stabilire obiective si planificare;
- Implementare;
- Analiza si evaluare;
- Feed-back si schimbare;
- Metodologie (etapa orizontala/transversala, care trebuie avuta în vedere în toate etapele ciclului calitatii).

Pentru fiecare etapa, modelul foloseste un numar de întrebări esentiale; aceasta abordare permite Statelor Membre, cât si celorlalte tari care îl aplica,

sa utilizeze propriile sisteme de asigurare a calitatii, concentrându-se pe aplicarea unui set limitat de criterii comune.

Introducerea mecanismelor de asigurare a calitatii în sistemul FPC nu poate avea loc fara implicarea profesionistilor din domeniu, a formatorilor, care sunt cel mai aproape de participantul la procesul de învățare. Formatorii trebuie sa îndrume si sa sprijine persoanele, care sunt raspunzatoare pentru propria formare. O competenta esentiala a formatorilor consta în elaborarea si utilizarea metodelor de predare deschise si participative.

Implementarea si extinderea sistemului calitatii pentru furnizarea de FPC trebuie sa fie asigurata de:

- Proceduri transparente si eficiente de autorizare;
- Instrumente de autoevaluare implementate la furnizorii de formare;
- Instrumente de evaluare externa a furnizorilor de formare;
- Conducerea si monitorizarea furnizarii de FPC orientate spre rezultate, pe baza indicatorilor de performanta;
- O cooperare mai strânsa între furnizorii de formare si angajatori;
- Programe de formare privind dezvoltarea expertizei profesionale pentru furnizarea de FPC;
- Programe de formare a persoanelor cu atributii în sistemul de management al calitatii.

Actiuni de întreprins:

7.1 Adoptarea, pe baza unui acord tripartit, a Cadrului National pentru asigurarea calitatii în formarea profesionala initiala si continua, pe baza Cadrului European pentru asigurarea calitatii în educatie si formare profesionala, stabilindu-se totodata si rolurile si responsabilitatile institutiilor cu atributii în managementul calitatii la nivel de sistem de FPC si de furnizori de FPC (publici, privati, inclusiv angajatori autorizati ca furnizori de FPC);

7.2 Elaborarea unitara a metodologiilor, procedurilor si instrumentelor necesare punerii în practica a Cadrului National pentru asigurarea calitatii în FPC cu privire la:

- autorizarea furnizorilor de FPC;
- autoevaluarea furnizorilor de FPC;
- monitorizarea furnizorilor de FPC;
- evaluarea externa si auditul institutional al furnizorilor de FPC;
- certificarea competentelor dobândite prin programele de FPC.

7.3 Elaborarea standardelor de referinta, a normelor si indicatorilor pentru sistemul FPC si furnizorii FPC;

7.4 Eficientizarea si cresterea transparentei procedurilor de autorizare prin:

- Îmbunatatirea criteriilor pentru autorizarea furnizorilor de formare, sub responsabilitatea CNFPA, cu consultarea comitetelor sectoriale, în vederea aplicarii acestora de catre comisiile judetene de autorizare. Criteriile trebuie sa asigure conformitatea cu prevederile din standardele ocupationale si din standardele de pregatire profesionala si un sistem de calitate, operational la nivel institutional;

- Reconsiderarea structurilor teritoriale implicate în procesul de autorizare pentru evitarea conflictului de interese;

- Luarea în considerare, la reînnoirea autorizatiei, a rapoartelor de autoevaluare ale furnizorilor de formare, rapoartelor de evaluare externa, precum si a evaluarilor facute de beneficiarii fiecarui program implementat.

7.5 Crearea unui sistem national de formare, evaluare si certificare, care sa-i motiveze pe formatorii de FPC sa se perfectioneze si sa devina actori cheie în cresterea calitatii FPC, având în vedere:

- diversificarea rolurilor, definirea competentelor si statutului si profesionalizarea specialistilor implicati în procesul de formare profesionala a adultilor (formatori, tutori, maestri-instructori, formatori de formatori);

- stimularea formarii formatorilor pentru adulti prin masuri legislative, programe nationale si internationale dedicate, retele de colaborare, asigurarea legaturii cu mediul de munca;

- diversificarea ofertei de formare de formatori pentru adulti si a metodelor de formare cu accent pe TIC;

7.6 Colectarea informatiilor referitoare la formarea profesionala într-o baza de date accesibila pe Internet;

7.7 Formarea personalului implicat în managementul calitatii FPC, având în vedere:

- Identificarea si valorificarea modalitatilor de finantare pentru formarea de formatori;

- Îmbunatatirea competentelor manageriale la nivelul furnizorilor de formare, prin elaborarea standardelor ocupationale pentru personalul implicat în managementul FPC si prin dezvoltarea unor programe de formare specifice;

- Dezvoltarea unor programe de perfectionare specifice, adresate factorilor de decizie din administratia publica centrala si locala precum si a partenerilor sociali de la nivel national si sectorial implicati în fundamentarea si implementarea politicilor de FPC;

- Crearea unui sistem national de formare, evaluare si certificare a unor categorii de specialisti implicati în FPC: evaluatori de competente dobândite

în sistem formal, informal sau non-formal, verificatori interni si externi de centre de evaluare de competente, evaluatorii de programe de formare supuse autorizarii, analistii ocupationali si altii;

- Formarea personalului cu atributii de autorizare, monitorizare, evaluare externa si audit.

## 8. Realizarea de studii, analize si statistici pentru FPC

Dezvoltarea sistemului de FPC care sa raspunda nevoilor pietei muncii si unei economii bazata pe cunoastere necesita informatii relevante privind evolutia meseriilor si profesiilor, tendintele de evolutie a pietei muncii, nevoile de competente si calificari ale companiilor, gradul de corelare între cererea si oferta de forta de munca si identificarea lipsurilor, oferta de programe a furnizorilor de formare profesionala si adecvarea acestora la nevoile solicitantilor.

Pentru a avea o imagine cât mai clara asupra directiilor de dezvoltare a FPC, domeniilor de activitate care vor fi dezvoltate pe termen scurt si mediu, trebuie stabilit un cadru metodologic pentru realizarea de analize, studii si statistici care sa urmareasca dinamica pietei muncii vizând ca obiective:

- Facilitarea integrarii sociale a adultilor, în concordanta cu aptitudinile, aspiratiile lor profesionale si nevoile pietei muncii;

- Pregatirea adultilor astfel încât sa faca fata cererilor de pe piata muncii nationale si europene, în conditiile integrarii în UE;

- Asigurarea mobilitatii profesionale dictata de o economie în continua schimbare si de societatea informationala;

- Facilitarea accesului pe piata muncii a grupurilor tinta defavorizate, tinând seama de nevoile lor specifice.

Analizele si studiile trebuie efectuate, cu sprijinul partenerilor sociali, atât la nivel national cât si regional si local în vederea identificarii tendintelor de dezvoltare în anumite ramuri economice sau ocupatii/meserii/profesii, respectiv posibilitatea de absorbtie a fortei de munca calificate.

Metodele de cercetare a pietei sunt numeroase si diversificate, iar în ceea ce priveste FPC trebuie sa se urmareasca si sa se determine atât aspectele calitative cât si cele cantitative.

Este de asemenea necesar sa se monitorizeze si sa se înregistreze progresele realizate si eficienta obtinuta, prin introducerea unui sistem de repere si indicatori de atingere a rezultatelor/tintelor stabilite initial, pentru a putea orienta si elabora politicile în domeniul pietei muncii si FPC.

Se va actiona pentru:

8.1 Dezvoltarea unui sistem de colectare si analiza a datelor referitoare la FPC (conform standardelor si regulamentelor Uniunii Europene);

8.2 Elaborarea unei metodologii de monitorizare a sistemului de FPC, bazate pe indicatori comparabili cu cei ai UE;

8.3 Elaborarea unor instrumente pentru evaluarea cererii si a ofertei de formare profesionala;

8.4 Realizarea de sondaje si studii privind gradul de satisfacere a asteptarilor beneficiarilor de FPC (felul în care este apreciata oferta de FPC existenta pe piata, precum si calitatea si relevanta formarii furnizate);

8.5 Evaluarea impactului investitiei realizata în FPC asupra performantelor profesionale ale angajatilor la locul de munca;

8.6 Identificarea nevoilor de formare actuale si anticiparea nevoilor de formare viitoare, la nivel sectorial, pe baza programelor de dezvoltare nationale/regionale/locale, a informatiilor colectate sistematic, a studiilor, analizelor si prognozelor elaborate de institutii de specialitate si alte institutii interesate.

9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea si implementarea noului sistem FPC

Pentru implementarea strategiei de FPC este necesar sa se modifice si sa se adapteze cadrul legislativ, în vederea înlaturarii obstacolelor si dificultatilor, precum si sustinerea cu resurse financiare, materiale si umane adecvate. Adaptarea cadrului legislativ se refera la actele normative specifice domeniului, cele care au influenta si produc efecte asupra sistemului de FPC, sau cele care trebuie armonizate cu sistemul de FPC. Acest lucru se va realiza într-o maniera integrata si coerenta, prin consultarea si implicarea tuturor factorilor interesati.

Sistemul legislativ trebuie sa asigure cadrul necesar mobilizarii tuturor resurselor în favoarea formarii profesionale continue la toate nivelurile. El trebuie sa încurajeze dialogul social, la nivel national, regional, local si sectorial, în vederea participarii tuturor actorilor implicati la dezvoltarea unui sistem de formare profesionala continua, flexibil si transparent care sa asigure tuturor sanse egale de acces si integrare socio-profesionala. În acest scop, actualul cadru legislativ va fi adaptat astfel încât sa asigure:

- cresterea rolului si responsabilitatilor partenerilor sociali în formare profesionala continua;

- creșterea investițiilor publice și private în formarea profesională continuă;
- cultivarea unui climat favorabil participării la formarea profesională continuă și valorificării rezultatelor acesteia, indiferent de contextul formal, non-formal sau informal în care au fost obținute.

Adoptarea prevederilor legale și a celor subsecvente va avea în vedere stimularea furnizorilor de FPC, astfel încât oferta de FPC:

- să acopere cât mai multe domenii ocupationale, inclusiv pe cele care necesită un grad înalt de investiții din partea furnizorilor de formare;
- să satisfacă cererile de formare atât la nivel individual, cât și de companie;
- să aibă o mai largă distribuție geografică, inclusiv în zonele rurale;
- să abordeze proactiv viitoarele nevoi de formare profesională;
- să răspundă nevoilor de formare a spiritului antreprenorial pentru a dezvolta liberă inițiativă a persoanelor individuale;
- să răspundă nevoilor de formare ale populației rurale.

Acțiuni de întreprins:

9.1 Modificarea și completarea cadrului legislativ privind educația continuă: [Legea învățământului nr. 84/1995](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, [Ordonanța Guvernului nr. 129/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare și a actelor normative subsecvente, [Ordonanța Guvernului nr. 102/1998](#), aprobată cu modificări prin [Legea nr. 133/2000](#);

9.2 Modificarea și completarea [Legii nr. 132/1999](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare și a actelor normative subsecvente;

9.3 Modificarea [Legii nr. 76/2002](#) și a legislației secundare pentru aplicarea acesteia, inclusiv în vederea implementării viitoarelor activități de tip FSE

9.4 Modificarea [Legii nr. 53/2003](#) Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare - Titlul VII Formarea profesională - în sensul creșterii flexibilității modalităților de formare pentru angajați și facilitării accesului acestora la FPC

9.5 Adaptarea tuturor actelor normative care fac referire la FPC, în sensul corelării acestora cu legislația specifică FPC, cu avizul CNFPA.

#### CAP. 4

#### IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FPC PE TERMEN SCURT ȘI MEDIU

#### 4.1 Planul de actiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt si mediu

Pentru implementarea acestei strategii s-a elaborat un Plan de actiune care cuprinde actiunile prevazute a se implementa pentru fiecare obiectiv strategic si directie de actiune, responsabilitatile institutionale, termenele si sursele de finantare, prevazut în [anexa nr. 6](#).

Anual, se va elabora un Plan de masuri detaliat pentru realizarea actiunilor prevazute în strategie, care va include activitatile si alocarea de resurse necesare, precum si responsabilitatile specifice la nivel de institutii/structuri.

#### 4.2 Monitorizarea implementarii Strategiei de FPC pe termen scurt si mediu

Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, în calitate de coordonator, are responsabilitatea generala pentru monitorizarea implementarii acestei strategii.

Pentru fiecare actiune prevazuta în Planul de actiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt si mediu sunt desemnate institutiile/organismele responsabile cu monitorizarea intermediara a actiunilor respective si care vor raporta periodic MMSSF-ului stadiul implementarii si rezultatele obtinute.

Monitorizarea implementarii strategiei se face prin:

- A. Indicatori cheie
- B. Indicatori nationali
- C. Indicatori de realizare

A. Se folosesc urmasorii indicatori cheie, calculati conform metodologiei EUROSTAT, care permit compararea datelor între state:

Denumire indicator cheie	A1. Participarea la procesul educational sau de instruire
Definitia si sursa de raportarea o forma	Participarea la procesul educational sau instruire a persoanelor de 25 - 64 ani (Ped_25 - 64) se determina prin populatiei de 25 - 64 ani, care urmeaza

pe	de instruire (Pi_25 - 64). Se calculeaza
la	categorii de populatie dupa participarea
sexe	activitatea economica (ocupata, someri, inactiva) si nivelul de instruire, pe
	Sursa: LFS Eurostat
Sursa nationala	INS prin AMIGO (LFS)
Periodicitatea	An, începând din 2004*4)

**\*4) Primele date vor fi disponibile în septembrie 2005**

Denumire indicator cheie	A2. Rata de acces la cursurile de formare profesionala continua
Definitia si sursa	Rata de acces la cursurile de formare profesionala continua (Ra) reprezinta ponderea participantilor la cursuri (N_pFPC) în total angajati din întreprinderile care au oferit cursuri (N_FPC); se poate calcula si ca pondere în total numar salariati (din toate întreprinderile, indiferent daca au oferit sau nu cursuri de formare profesionala continua)
	Sursa: CVTS Eurostat
Sursa nationala	INS prin FORPRO

Periodicitatea 1999;	La 5 - 6 ani date disponibile pentru
2006, cu an	urmatoarea ancheta se va realiza în
	de referinta 2005

Denumire indicator cheie de munca	A3. Ponderea cheltuielilor cu formarea profesionala în totalul costului fortei
--------------------------------------	---

Definitia si sursa profesionala	Ponderea cheltuielilor cu formarea în totalul costului fortei de munca Sursa: CVTS Eurostat
------------------------------------	---

Sursa nationala	INS prin FORPRO
-----------------	-----------------

Periodicitatea 1999;	La 5 - 6 ani date disponibile pentru
2006, cu an	urmatoarea ancheta se va realiza în
	de referinta 2005

**B. Se folosesc urmatorii indicatori nationali, care calculeaza pe baza datelor disponibile la nivelul Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca:**

Denumire indicator national categorii de conform asigurarilor din	B1. Ponderea cheltuielilor cu formarea profesionala a somerilor si a altor persoane, beneficiare de gratuitate, <a href="#">Legii nr. 76/2002</a> privind sistemul pentru somaj, în totalul cheltuielilor
---	---

	bugetul asigurarilor pentru somaj (BAS)
Definitie profesionala în	Cheltuielile publice cu formarea din BAS exprimate ca raport procentual totalul cheltuielilor din BAS
Scop alocate din somerilor.	Indicatorul arata nivelul fondurilor BAS pentru formarea profesionala a somerilor.
Simbol	Pcbas
Metoda de calcul formarea BAS, iar	Se împart cheltuielile publice cu profesionala la total cheltuieli din BAS, iar rezultatul se înmulteste cu 100.
Formula formarea pentru	$Pcbas = Chfps / Chbas \times 100$ unde: Pcbas - Ponderea cheltuielilor cu profesionala a somerilor în totalul cheltuielilor din BAS Chfps - cheltuielile alocate din BAS formarea profesionala a somerilor Chbas - totalul cheltuielilor din BAS
Date necesare formarea	Totalul cheltuielilor din BAS pentru profesionala a somerilor Totalul cheltuielilor din BAS
Surse de date	ANOFM

Structura datelor	Calculat numai la nivel national
Interpretare profesionala   someri   masuri   la   masuri   pietei	Ponderea cheltuielilor cu formarea a somerilor din total cheltuieli pentru reflecta prioritatea acordata acestei active în cadrul politicilor referitoare forta de munca, deplasarea ponderii spre active, în scopul de a facilita crearea oportunitatilor de a raspunde dinamicii muncii.
Standarde de calitate indicatorilor	Sfera de cuprindere si acuratetea Chfps si Chbas
Limitari	
EUROSTAT	Nu

Denumire indicator national   cursuri	B2. Rata de participare a somerilor la de formare profesionala
Definitie de somerilor	Proportia somerilor cuprinsi la cursuri formare profesionala, în totalul înregistrati
Scop importanta	Indicatorul furnizeaza o informatie

acestui tip de de masuri	relativa la nivelul de aplicare a masura activa în contextul ansamblului de sprijin în procesul de reintegrare a somerilor pe piata muncii.
Simbol	Rpfp
Metoda de calcul cursuri numarul rezultatul se	Se împarte numarul de someri cuprinsi la de formare profesionala într-un an la total de someri înregistrati, iar înmulteste cu 100.
Formula la cursuri de reprezentat înregistrati	$Rpfp = N_{sfp}/N_{si} \times 100$ , unde: Rpfp - rata de participare a somerilor cursuri de formare profesionala N <sub>sfp</sub> - numarul somerilor cuprinsi la formare profesionala într-un an N <sub>si</sub> - numarul somerilor înregistrati prin stocul mediu anual de someri
Date necesare calculat ca someri formare	Numarul de someri înregistrati este medie aritmetica a stocurilor lunare de în decursul unui an. Numarul somerilor cuprinsi la cursuri de profesionala într-un an
Surse de date	ANOFM

Structura datelor judetean	Se calculeaza la nivel national si
Interpretare si de reintegra pe pentru a activa preîntâmpinând	Nivelul ridicat al indicatorului precum evolutia acestuia în timp releva nevoile formare ale somerilor pentru a se piata muncii si eforturile agentiilor ocuparea fortei de munca teritoriale de în cursuri cât mai multi someri, astfel si somajul de lunga durata.
Standarde de calitate indicatorilor	Sfera de cuprindere si acuratetea Nsfp si Nsi.
Limitari alte	Indicatorul nu este disponibil si pe structuri
EUROSTAT	Nu

C. Indicatori de realizare vor fi stabiliti în Planurile de masuri anuale.

## ANEXA 1 la strategie

### CONTEXTUL EUROPEAN

#### Memorandumul de învățare pe tot parcursul vietii

Memorandumul privind învățarea pe tot parcursul vietii al Comisiei Europene, adoptat în octombrie 2000, invita statele sa identifice strategii coerente si masuri practice pentru dezvoltarea învățarii continue. Toate persoanele trebuie sa aiba posibilitati egale de a se adapta la cerintele

schimbarilor socio-economice si sa participe activ la conturarea viitorului lor. Mesajele cheie ale acestui memorandum arata ca este necesara elaborarea si implementarea de strategii coerente si cuprinzatoare de învățare:

#### Mesajul cheie 1

Noi competente de baza pentru toti are ca obiectiv garantarea accesului universal si continuu la învățare pentru formarea si îmbunătățirea competentelor necesare, în vederea participării sustinute la societatea cunoasterii.

#### Mesajul cheie 2

Realizarea unor investitii superioare în resurse umane vizeaza cresterea vizibila a nivelului investitiilor în resurse umane în vederea valorificării celei mai importante valori a Europei, oamenii sai.

#### Mesajul cheie 3

Încurajarea inovatiei în predare si învățare încurajeaza dezvoltarea metodelor si contextelor de predare si învățare pentru a se asigura învățarea continua, pe tot parcursul vietii.

#### Mesajul cheie 4

Valorizarea învățării pune accent pe îmbunătățirea modalitatilor în care participarea la învățare si rezultatele ei sunt înțelese si apreciate/evaluate, în special învățarea non-formala si cea informala.

#### Mesajul cheie 5

Regândirea orientării si consilierii se focalizeaza pe asigurarea conditiilor pentru ca fiecare persoana sa poata avea acces la informatii de calitate si la consiliere privind oportunitatile de învățare pe tot parcursul vietii.

#### Mesajul cheie 6

Apropierea învățării de domiciliu subliniaza importanta oferirii de oportunitati de învățare continua cât mai aproape de beneficiari, în propriile lor comunitati si sprijinite de echipamente IT oriunde acestea se impun.

### Declaratia de la Copenhaga

Prioritatile stabilite prin Declaratia ministrilor europeni ai educatiei si formării profesionale si a Comisiei Europene, convenita în 29 si 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesionala - "Declaratia de la Copenhaga":

Dimensiunea europeana - îmbunătățirea cooperării interinstitutionale, parteneriatelor si altor initiative transnationale în domeniul educatiei si formării profesionale, pentru a facilita si promova mobilitatea fortei de munca.

### Transparența, informare și consiliere

- Creșterea transparenței formării profesionale inițiale și continue, prin implementarea și rationalizarea instrumentelor informaționale și rețelelor de informare, incluzând integrarea instrumentelor existente precum CV-ul european, suplimentul diplomei sau certificatului, cadrul comun de referință pentru limbi străine și EUROPASS într-un singur cadru.

- Creșterea importanței politicilor, sistemelor și practicilor care vizează informarea, orientarea și consilierea la toate nivelurile educației, formării profesionale și ocupării forței de muncă, în particular asupra problemelor privind accesul, transferabilitatea și recunoașterea competențelor și calificărilor, în scopul susținerii mobilității ocupaționale și geografice.

### Recunoașterea competențelor și calificărilor

- Stabilirea unor nivele de referință, principii și măsuri comune de certificare, incluzând un sistem de credite transferabile pentru formarea profesională inițială și continuă.

- Creșterea susținerii pentru dezvoltarea de competențe și calificări la nivel sectorial, prin întărirea cooperării și coordonării, în special implicând partenerii sociali.

- Dezvoltarea unui set comun de principii privind validarea învățării non-formale și informale în scopul asigurării unei compatibilități sporite între abordările din diferite state la diferite niveluri.

### Asigurarea calității

- Promovarea cooperării în asigurarea calității, cu accent pe schimbul de modele și metode precum și pe criteriile comune și principii privind calitatea în formarea profesională inițială și continuă.

- Considerarea cu atenție a nevoilor de învățare a profesorilor și formatorilor în toate formele de organizare a formării profesionale inițiale și continue.

Aceste priorități au în vedere atingerea până în 2010 a obiectivului strategic stabilit la Consiliul European de la Lisabona, din martie 2000, ca Uniunea Europeană să devină până în 2010 "cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială".

### Strategia Europeană de Ocupare

Strategia Europeană pentru Ocupare a fost gândită ca un instrument esențial, necesar orientării și asigurării coordonării priorităților din domeniul politicii ocupării, însoțit de toate Statele Membre ale UE. S-au stabilit ca

obiective globale la nivel european, atingerea unei medii a ratei generale de ocupare de 70% si a ratei de ocupare în rândul femeilor de 60%, pâna în anul 2010.

În 2001 s-au stabilit alte doua obiective intermediare si un obiectiv suplimentar, respectiv atingerea, pâna în anul 2005, a unei rate generale de ocupare de 67% si a unei rate de ocupare în rândul femeilor de 57%, precum si atingerea, pâna în anul 2010, a unei rate de ocupare de 50% în rândul fortei de munca cu vârsta cuprinsa între 55 si 64 de ani.

Ca prioritate a Strategiei Europene pentru Ocupare, investitia mai mare în capitalul uman si în învatarea continua presupune:

- elaborarea unor politici ambitioase pentru cresterea nivelului capitalului uman, pentru cresterea investitiilor în domeniul cercetarii si dezvoltarii si pentru promovarea atitudinii antreprenoriale si a abilitatilor prin intermediul educatiei la toate nivelurile.

- costuri si responsabilitati împartite între autoritatile publice, companii si persoane, precum si revizuirea stimulentei pentru cresterea investitiilor în capitalul uman si în întreprinderi.

- reducerea abandonurilor scolare si îmbunatatirea ofertei de formare profesionala cu scopul cresterii accesului la formarea profesionala continua, în special pentru cei care au cel mai mult nevoie, respectiv pentru persoanele sub-calificate si pentru muncitorii în vârsta, tinând cont de viitoarele nevoi ale pietei muncii.

- dezvoltarea unor metode inovative de învatare si formare profesionala (cum ar fi cea prin intermediul computerului/electronica) si investirea în deprinderi legate de utilizarea tehnologiilor de informatie si comunicare.

Asigurarea implementarii eficiente a reformelor printr-un management mai bun presupune:

- crearea de parteneriate în scopul mobilizarii si participarii partenerilor sociali si a diferitilor actori implicati;

- conceperea unor politici nationale clare si, unde se impune, obiective care sa le reflecte pe cele stabilite la nivel european, precum si asigurarea unei folosiri eficiente a fondurilor publice;

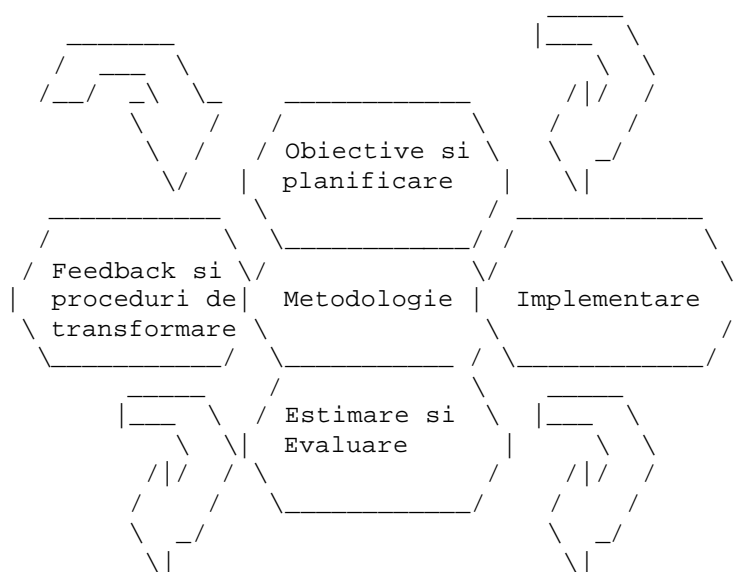
- promovarea rolului Planurilor Nationale de Actiune drept instrumente-cheie pentru conexiunea elementelor mentionate mai sus la programarea reformelor;

- realizarea transparente si asigurarea eficientei costurilor în alocarea resurselor financiare în mod adecvat, inclusiv a resurselor financiare comunitare, în ceea ce priveste implementarea liniilor directe din domeniul ocuparii si a recomandarilor.

## Cadrul de Referinta European de Asigurare a Calitatii

"Conceptul de calitate reprezinta orice set de politici, proceduri, reguli, criterii, instrumente, metode si mecanisme de verificare, ale caror scopuri comune sunt de asigurare si crestere a calitatii oferita de orice institutie de educatie si formare profesionala (VET)".

Urmatorul model de referinta european de asigurare a calitatii cu cele cinci etape ale sale - "Cercul calitatii", sintetizeaza toate cerintele în domeniul:



### Etapele Modelului European de Referinta si principalele criterii comune ale calitatii în VET - privire de ansamblu

Etapa a Modelului European	Criterii comune de calitate în VET de Referinta
Obiective si Planificare	Previzuni si planificare în scopul atingerii unor obiective determinate; Existenta unei abordari sistematice a calitatii (în sens larg);

Implementare de	Existenta unui plan de implementare; alocare de resurse si responsabilitate;
Analiza (Estimare) si structurata si o Evaluare Utilizarea unei ceea ce	Existenta unui sistem de analiza bine structurata si o strategie sistematizata de evaluare. metodologii consistente si cuantificabile în priveste atât estimarea cât si evaluarea;
Feedback si proceduri de schimbare evaluarii) si	Legatura transparenta (vizibila si documentata) între mecanismele de raspuns (rezultatele evaluarii) si planificarea procesului;
Metodologie	Descrierea metodologiei existente (de tipul "proceduri standard")

Obiectivele si planificarea - Abordarea calitativa si activitatile VET trebuie sa aiba un punct de pornire, un scop/o directie si un plan pentru atingerea obiectivelor.

Implementarea - Abordarea calitativa trebuie sa fie implementata în aceeasi maniera ca si activitatile zilnice de studiu si predare. Implementarea acopera o paleta variata de activitati.

Estimarea si evaluarea - Pregatirea profesionala trebuie sa fie analizata si evaluata de fiecare data, în acelasi mod ca si abordarea calitativa.

Feedback-ul si mecanismele de schimbare - Estimarea si evaluarea trebuie folosite de fiecare data, ceea ce implica atât un feedback din partea participantilor si a utilizatorilor, cât si o procedura sistematica de schimbare. Modul în care sunt organizate feedback-ul si mecanismele de schimbare, modul în care se pun în practica concluziile evaluarii, modul în care organizatia promoveaza transparenta sistemelor de calitate ale VET, modul în care se asigura un feedback sistematic, constituie criteriile relevante ale calitatii.

Metodologia - Principalele criterii calitative ale metodologiei vizeaza utilizarea unei abordari sistematice, instrumentele si procedurile folosite pentru strângerea datelor, analizele, concluziile si implementarea, motivarea factorilor implicati, strategiile care sustin implementarea schimbarii si utilizarea evaluarilor externe.

Fiecarei din cele 5 etape ale cercului calitatii i se asociaza standarde de calitate.

## ANEXA 2 la strategie

### CONTEXTUL NATIONAL

Contextul macroeconomic si perspectivele (tendintele) de dezvoltare economica pâna în 2010

În ciuda cresterii economice solide, România a progresat doar recent în realizarea convergenței reale cu nivelurile UE ale venitului pe cap de locuitor. În relatie cu paritatea puterii de cumparare, PIB/locuitor a crescut la 30% din media UE-25 în 2003, de la 27% în 1998. Disparitatile regionale ale venitului sunt moderate, dar se afla în crestere. Rata de activitate economica a fost 63% în medie, iar rata ocuparii fortei de munca a fost de 56%, dar ambele au înregistrat un declin din 1997. Rata somajului a reprezentat 6,3% în medie din populatia activa si a fost crescatoare pe termen lung si în rândul tinerilor.

Scenariul macroeconomic de prognoza pentru perioada 2004 - 2008, de unde sunt aceste date, ia în considerare ca premise esentiale derularea accelerata a reformei economice si solutionarea deficientelor interne care mai exista.

În domeniul resurselor umane, cresterea economica sustinuta va fi însoțita de o majorare a numarului de salariati, în conditiile cresterii productivitatii muncii.

Evolutia ocuparii va fi influentata de fluxul de investitii straine care va genera noi locuri de munca si de continuarea procesului de restructurare si privatizare care va induce presiuni asupra ocuparii. De asemenea, în ciuda unei cresteri economice relativ ridicate, piata locurilor de munca ramâne tensionata, în principal din cauza somajului structural.

Ca un rezultat agregat al acestor factori, prognoza macroeconomica evidentiaza posibilitatea reducerii pronuntate a ratei somajului de la 7,0% în

anul 2003 la 6,0% în 2008 și o creștere a ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă de la 57,8% în 2003 la 59,8% în 2008\*5).

-----  
\*5) Datele previzionate de către Comisia Națională de Prognoza.

Situația actuală a pieței muncii și direcțiile strategice ale politicii de ocupare până în 2010

#### Contextul demografic

Între 1990 - 2003, populația României a scăzut cu 6%, mai semnificativ în mediul urban (unde scăderea a fost de 8,0%) comparativ cu mediul rural (scădere de 4,4%). Cu toate acestea, rămâne dominantă prezenta populației în mediul urban (53,4% comparativ cu 46,6%).

Populația în mediul urban se înscrie pe un trend descrescător, în special ca efect al declinului economic. Gradul de urbanizare al Regiunilor este și el relativ diferit. Cu excepția Regiunii București, cele mai urbanizate regiuni sunt Regiunea Vest și Centru, care au peste 59% populație urbană.

#### Structura populației pe grupe de vârstă

Se înregistrează un proces lent, dar continuu, de îmbătrânire demografică, accentuat în ultimul deceniu. Ca urmare, ponderea populației sub 15 ani în total populație este în continuă scădere (între anii 1990 - 2003 reducându-se cu 33,6%), iar ponderea populației vârstnice, de peste 65 de ani, este în continuă creștere (între 1990 - 2003, crescând cu 22,3%). În aceste condiții, se înregistrează o creștere a "presiunii" populației vârstnice asupra populației adulte-potential active, implicat asupra unor importante sisteme din societate (sanatate, asistență socială, bugetul asigurărilor sociale), cu implicații pentru politica economică și socială. Proportia persoanelor de 65 de ani și peste în România era în 2003 de 14,3%, mai puțin decât media la nivelul UE-25 de 16,3%, iar proporția tinerilor, de 16,7%, era aproximativ egală cu media UE-25 de 16,6%, ceea ce înseamnă că procesul de îmbătrânire demografică este mai accentuat la nivelul UE, comparativ cu România\*6).

-----  
\*6) Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

#### Situația pieței muncii

Piața muncii din România a suferit transformări semnificative: reducerea populației active și a populației ocupate, menținerea la valori relativ constante a ratei somajului, creșterea somajului de lungă durată, fiind

afectata în mod deosebit de capacitatea limitata de creare a unor noi locuri de munca.

Se constata cresterea ponderii populatiei în vârsta de 60 ani si peste, precum si mentinerea la un nivel înalt a ratei de dependenta demografica, cu deosebire în mediul rural.

În perioada 1999 - 2003 rata de ocupare a populatiei în vârsta de munca s-a redus cu 5,7 puncte procentuale, ajungând la 57,8%\*7).

Rata de ocupare a populatiei în vârsta de munca (15 - 64 ani) era în anul 2003 de 57,8% (64,1% pentru sexul masculin si 51,5% pentru sexul feminin), comparabila cu cea a Noilor State Membre de 55,8% (61,6% pentru sexul masculin si 50,2% pentru sexul feminin), dar mai mica decât cea înregistrata pentru UE-25 de 62,9% (70,8% pentru sexul masculin si 55,0% pentru sexul feminin). Rata de ocupare a populatiei în vârsta de munca, în 2003, de 57,8%, situeaza România la o distanta de 12,2 puncte procentuale fata de obiectivul stabilit la Lisabona pentru anul 2010 - rata generala de ocupare de 70%, iar rata ocuparii femeilor de 51,5% la o distanta de 8,5 puncte procentuale fata de obiectivul Lisabona, stabilit la 60% pentru anul 2010\*8).

Structura ocuparii pe sectoare, în special ponderea mare a populatiei ocupate în agricultura, este o rezultanta a procesului întârziat de restructurare economica, cât si modului în care a fost efectuata privatizarea terenurilor agricole, care au condus la migratia populatiei active catre zona rurala. Structura actuala a populatiei ocupate dupa nivelul de instruire este atât o reflectare a structurii actuale a economiei, cât si a deficitului de persoane cu studii superioare. În aceste conditii, chiar si putinele sectoare cu valoare adaugata ridicata care exista în economia româneasca se confrunta cu anumite probleme în satisfacerea cererii de forta de munca calificata.

Din punct de vedere al nivelului de instruire al populatiei ocupate în profil teritorial, în regiunea Bucuresti, 26,0% dintre persoanele ocupate au nivel de instruire superior\*9) si doar 11,4% au un nivel scazut de instruire\*10). În celelalte regiuni diferentele nu sunt importante, valori extreme înregistrându-se în regiunile Nord - Est (7,1% dintre persoanele ocupate au un nivel superior de instruire si 40,6% au un nivel scazut de instruire) si Centru (22,7% au un nivel scazut de instruire)\*11).

Principalii indicatori ai ocuparii populatiei 1999 - 2003 (media anuala)

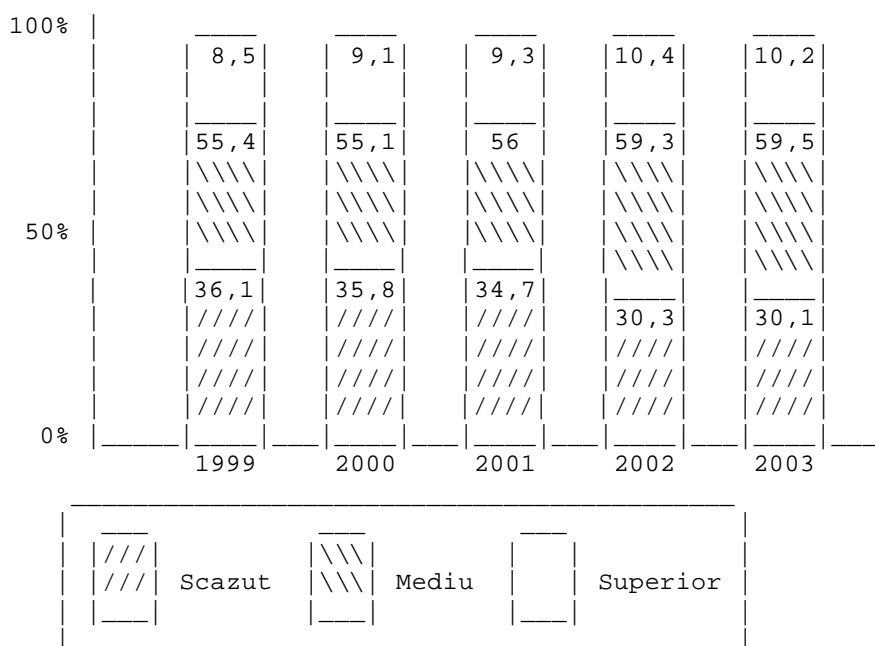
Indicator/An	România						NSM-10	UE-25
	1999	2000	2001	2002	2003	2003		
Populatia activa totala (mii persoane)	11.566	11.585	11.447	10.079	9.915			
Rata de activitate 15 - 64 ani (%)	68,7	68,6	67,5	63,6	62,4	65,5	69,3	
Populatia ocupata totala (mii persoane)	10.776	10.764	10.697	9.234	9.223			
Rata de ocupare (%) 15 - 64 ani	63,5	63,2	62,6	58,0	57,8	55,8	62,9	
Rata somajului BIM (%)	6,8	7,1	6,6	8,4	7,0		9,0	
Rata somajului BIM de lunga durata (%)	3,0	3,6	3,2	4,5	4,3		4,0	
Rata somajului BIM în rândul tinerilor (%)	18,8	18,6	17,5	21,7	18,5		18,2	

Sursa pentru UE-25, UE-15 si NSM-10: EUROSTAT, New Cronos

Sursa pentru RO: Institutul National de Statistica, Ancheta fortei de munca în gospodarii (AMIGO); datele pentru 2002 si 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populatiei si Locuintelor din martie 2002.

În ceea ce privește nivelul de instruire, reducerea numărului somerilor cu studii medii sau profesionale este o reflexie a structurii economiei, axată pe ramurile cu valoare adăugată redusă sau medie, ce reprezintă în prezent "motorul principal" al creșterii economice. Reducerea somajului la segmentele de forță de muncă cu pregătire foarte redusă reflectă în mare parte retragerea acestora din activitate.

Structura populației ocupate după nivelul de instruire



Sursa: Institutul National de Statistica, Ancheta fortei de munca în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuintelor din martie 2002.

\*7) Sursa datelor: Institutul National de Statistica, Ancheta fortei de munca în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuintelor din martie 2002.

\*8) Sursa datelor: Institutul National de Statistica, Ancheta fortei de munca în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuintelor din martie 2002. Sursa pentru UE-25, UE-15 și NSM-10: EUROSTAT, New Cronos

\*9) Universitar de scurta și lunga durată, doctorat

\*10) Gimnazial, primar fără școală absolvită

\*11) Sursa datelor: Institutul National de Statistica, Ancheta fortei de munca în gospodarii (AMIGO); datele pentru 2002 si 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populatiei si Locuintelor din martie 2002.

Directiile strategice ale politicii de ocupare pâna în 2010

România a adoptat Strategia Europeana pentru Ocupare, revizuita, instrumentul esential de coordonare a prioritatilor din domeniul politicilor de ocupare la nivelul Uniunii Europene, politica în domeniul ocuparii fortei de munca fiind în concordanta cu obiectivele si liniile directoare ale acestei strategii.

Masurile si actiunile avute în vedere în cadrul Strategiei Nationale de Ocupare a fortei de munca sunt în concordanta cu liniile directoare ale SEO si anume:

- Masuri active si preventive pentru someri si persoane inactive;
- Crearea de locuri de munca si spiritul antreprenorial;
- Managementul tranzitiei si promovarea adaptabilitatii si mobilitatii pe piata muncii;
- Promovarea dezvoltarii capitalului uman si a învatarii pe tot parcursul vietii;
- Cresterea ofertei pe piata muncii si promovarea îmbatrânirii active;
- Egalitate de gen;
- Promovarea integrarii si combaterea discriminarii persoanelor dezavantajate pe piata muncii;
- Rentabilizarea muncii si crearea de stimulente corespunzatoare;
- Transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzatoare;
- Combaterea disparitatilor regionale privind ocuparea.

Obiectivele Strategiei nationale de Ocupare se aliniaza atingerii obiectivelor stabilite la Lisabona pentru statele membre UE în vederea implementarii Strategiei Europene de Ocupare pâna în 2010:

- Rata generala a ocuparii 70%;
- Rata de ocupare în rândul femeilor 60%;
- Rata de ocupare de 50% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 55 - 64;
- Fiecarui somer i se va oferi un nou început înainte de a atinge 6 luni de somaj în cazul tinerilor si 12 luni în cazul adultilor, sub forma de formare profesionala, reconversie, practica în munca, loc de munca sau alte masuri de ocupare, inclusiv de sprijinire a orientarii profesionale personale si de consiliere în vederea integrarii efective pe piata muncii;

- Nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5% pentru populația adultă aptă de muncă (grupa de vârstă 25 - 64 ani).

### ANEXA 3 la strategie

## ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC

Educația și formarea profesională se desfășoară în strânsă legătură cu politicile de ocupare a forței de muncă și constituie una dintre prioritățile politicilor și programelor Uniunii Europene.

În perspectiva integrării țării noastre în Uniunea Europeană, obiectivele strategice stabilite de Comisia Europeană pentru perioada 2001 - 2010 în dezvoltarea sistemelor educaționale și de formare profesională sunt priorități strategice și pentru reforma sistemului educațional și de formare profesională din România.

În prezent, sistemul de educație din România se prezintă astfel:

Vârsta Tipul	Clase	ISCED	Nivelul educational		Nivelul de calificare
> 19			Învățământul		Învățământul
post- obligatoriu		6	postuniversitar	si post-	universitar
		5	Învățământul	universitar	4
			universitar		
			Scoala postliceală*12)	Învățământul	
		4		post-	3
				secundar	
18	XIII		Liceu -	Învățământul	

				ciclul	secundar	3	
17	XII	3	Liceu -	superior	superior		
				ciclul			
16	XI		superior	Anul de			
				completare		2*13)	
15		X	Liceu -	Scoala de	învatamântul		
învatamânt							
				ciclul	arte si	secundar	
1*14)	obligatoriu						
14	IX		inferior	meserii	inferior		
		2					
13	VIII						
12	VII						
			Gimnaziu				
11	VI					-	
10	V	1					
			Scoala primara		învatamântul		
9	IV				primar		

Începând cu anul scolar 2003 - 2004, odata cu intrarea în vigoare a modificarilor la [Legea învățământului nr. 84/1995](#), republicata, cu modificarile și completările ulterioare, adoptate prin [Legea nr. 268/2003](#), durata învățământului obligatoriu se prelungește de la 8 la 10 clase. Argumentele care au stat la baza acestei decizii au fost creșterea nivelului de pregătire a absolvenților, a nivelului de participare precum și corelarea vârstei de finalizare a învățământului obligatoriu cu vârsta minimă de intrare pe piața muncii.

Sistemul de formare profesională inițială din România este structurat pe două filiere principale. Filiera tehnologică are o durată de 4 ani (clasele IX - XII) și asigură pregătire generală (și diploma de bacalaureat) cu o

componenta profesionala considerabila, în cadrul liceelor tehnologice care ofera nivelul 3 de calificare. La nivelul învățământului liceal, elevii cuprinși în filiera tehnologica sunt mai numerosi decât cei din filiera teoretica. Filiera profesionala se realizeaza prin Scolile de Arte si Meserii si pregateste elevii pentru integrarea pe piata muncii, oferind în acelasi timp posibilitatea continuarii studiilor. Scoala de Arte si Meserii a rezultat în urma fuzionarii a doua tipuri de scoli (scolile de ucenici, care ofereau programe de 2 ani si scolile profesionale, care ofereau programe de 3 ani) si a aparut o data cu extinderea învățământului obligatoriu. La finalizarea claselor IX - X, absolventii Scolilor de Arte si Meserii pot obtine o calificare de nivel 1; aceasta calificare îi permite absolventului sa desfasoare o activitate profesionala relativ simpla. Calificarile de nivel 2 si 3, mai cautate pe piata fortei de munca, necesita înca 1 - 3 ani de studiu dupa absolvirea învățământului obligatoriu\*15) Calificarea de nivel 2 este acordata dupa absolvirea clasei a XI-a, care reprezinta anul de trecere catre nivelul 3 de calificare. Clasele a XII-a si a XIII-a asigura nivelul 3 de calificare.

Absolvirea liceului atât pe ruta tehnologica cât si pe cea profesionala ofera atât sansa angajarii pe baza competentelor certificate cât si pe cea a continuarii studiilor în învățământul superior (cu conditia trecerii examenului de bacalaureat) pentru obtinerea nivelurilor 4 si 5 de calificare sau (neconditionat de examenul de bacalaureat) în învățământul postliceal pentru o calificare de nivel 3 mai specializata.

În ceea ce priveste structurarea ofertei TVET astfel încât sa sustina învățarea continua, pâna în prezent au fost obtinute urmatoarele rezultate:

- organizarea de programe de formare profesionala pentru adulti pe baza standardelor de pregatire utilizate în sistemul formarii profesionale initiale;
- introducerea Portofoliului personal de educatie permanenta, în care se vor nominaliza competentele dobândite de absolventii sistemului formal de educatie (vor fi eliberate începând cu sesiunea de absolvire a anului scolar 2004 - 2005);
- dezvoltarea capacitatilor institutionale ale furnizorilor de formare profesionala initiala prin asistenta proiectului Phare TVET 0108.01, dar si prin alte actiuni ale MEdC, în vederea participarii la formarea profesionala continua, în conformitate cu noul cadru normativ în vigoare.

În anul 2002 a fost reactualizata Strategia Dezvoltarii Învățământului Preuniversitar pentru perioada 2001 - 2010, care defineste ca prioritati strategice pentru politicile MEdC:

1. Realizarea echitatii în educatie;
2. Asigurarea educatiei de baza pentru toti cetatenii; formarea competentelor cheie;

3. Fundamentarea actului educational pe baza nevoilor de dezvoltare personala si profesionala a elevilor, din perspectiva dezvoltarii durabile si a asigurarii coeziunii economice si sociale;

4. Deschiderea sistemului educational si de formare profesionala catre societate, catre mediul social, economic si cultural;

5. Asigurarea complementaritatii educatiei formale, non-formale si informale; învățarea permanenta ca dimensiune majora a politicii educationale;

6. Cresterea calitatii proceselor de predare-învatare, precum si a serviciilor educationale.

Pentru implementare acestor prioritati, strategia prevede un set de programe si de proiecte.

Proiectul de Modernizare a Învatamântului Profesional si Tehnic (ÎPT) urmareste:

- restructurarea subsistemului de ÎPT având în vedere noile finalitati ale formarii profesionale initiale în contextul dezvoltarii regionale, a asigurarii coeziunii economice si sociale, din perspectiva noii paradigme a învățării continue;

- adaptarea planificarii educationale la nevoile de dezvoltare durabila, integrata, economica si sociala, la nivel local, judetean, regional si national, precum si la nevoile de dezvoltare personala si profesionala a elevilor;

- proiectarea si elaborarea metodologiilor de examinare, evaluare si certificare a competentelor profesionale dobândite;

- întarirea mecanismelor de asigurare a calitatii procesului de pregatire profesionala prin ÎPT, în vederea cresterii sanselor de integrare socio-profesionala si a dezvoltarii capacitatilor de învățare permanenta;

- dezvoltarea si consolidarea culturii organizationale a unitatilor de învățamânt din perspectiva parteneriatului social si a spiritului antreprenorial;

- asigurarea transparentei formarii profesionale initiale.

Dezvoltarile din învățamântul profesional si tehnic se vor realiza cu asistenta multianuala a Uniunii Europene prin proiecte Phare atât pentru infrastructura scolara cât si pentru dezvoltarea institutionala, prin proiecte care sustin coeziunea economica si sociala. Centrul National pentru Dezvoltarea Învatamântului Profesional si Tehnic, ca agentie specializata a Ministerului Educatiei si Cercetarii, este Unitatea de Implementare pentru derularea proiectelor de dezvoltare institutionala. Activitatea se va realiza în colaborare cu structurile administrative specializate din cadrul Ministerului Educatiei si Cercetarii, precum si cu ceilalti parteneri guvernamentali si neguvernamentali care fac parte din structurile manageriale ale proiectelor.

-----  
\*12) Calificarea profesionala pâna la 3 ani, deschisa absolventilor de liceu (inclusiv absolventilor de liceu fara examenul de Bacalaureat).

\*13) Nivelul 2 de calificare este oferit absolventilor Scolii de Arte si Meserii dupa terminarea anului de completare (clasa XI).

\*14) Nivelul 1 de calificare este oferit absolventilor Scolii de Arte si Meserii (clasele IX - X).

\*15) Calificarile profesionale românești au la baza structura europeana pe cinci niveluri definita prin Decizia Consiliului 85/368/EEC. Calificarea de nivel 1 permite detinatorului sa desfasoare o activitate relativ simpla. Calificarea de nivel 2 permite detinatorului sa desfasoare o activitate independenta care în anumite limite sa nu implice tehnici relevante. Calificarea de nivel 3 permite detinatorului sa desfasoare o activitate tehnica independenta si/sau care sa implice sarcini de executie sau de coordonare. Calificarea de nivel 4 presupune o arie mai larga de cunostinte si abilitati. În general nu necesita stapânirea bazei stiintifice a diverselor domenii implicate. Aceste cunostinte si abilitati însa permit asumarea în general autonoma sau independenta a unor responsabilitati de conceptie, de management si/sau administrative.

#### ANEXA 4 la strategie

#### CADRUL DE SPRIJIN EUROPEAN

- Programul Phare 2000 - Coeziune Economica si Sociala, Componenta de Dezvoltare a Resurselor Umane a avut trei prioritati:

- Calificarea si recalificarea fortei de munca pentru a raspunde mai bine nevoilor în continua evolutie de pe piata muncii.

- Cresterea masurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru încurajarea ocuparii fortei de munca.

- Promovarea incluziunii sociale pentru grupurile defavorizate.

- Programul Phare 2002 - Coeziune Economica si Sociala, componenta Dezvoltarea Resurselor Umane are urmatoarele obiective specifice imediate:

- Dezvoltarea abilitatilor fortei de munca, pentru a deveni mai adaptabila la schimbarile structurale, corespunzator nevoilor de abilitati identificate pe piata fortei de munca, cu accent deosebit pe dezvoltarea abilitatilor manageriale în afaceri si dezvoltare antreprenoriala, pentru a încuraja cresterea economica viitoare.

- Facilitarea accesului pe piata fortei de munca a celor aflati în cautarea unui loc de munca, prin intensificarea masurilor active de ocupare si dezvoltarea de noi abilitati corespunzator nevoilor în evolutie de pe piata fortei de munca, promovarea oportunitatilor egale de angajare pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii someri, somerii de lunga durata, tinerii care parasesc institutiile de ocrotire, populatia roma.

Componenta Dezvoltarea Resurselor Umane a programului are doua prioritati:

Prioritatea 1. Calificarea si recalificarea fortei de munca pentru a raspunde mai bine nevoilor în evolutie de pe piata fortei de munca.

Prioritatea 2. Intensificarea masurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru stimularea ocuparii fortei de munca.

- Obiectivul Proiectului Phare 2002 "Sprijin acordat MMSSF pentru întarirea capacitatii administrative în vederea implementarii activitatilor de tip FSE" este pregatirea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si a Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca pentru exercitarea atributiilor ce le vor reveni în calitate de viitoare organisme de coordonare si implementare a programelor ce vor fi finantate de catre Uniunea Europeana prin Fondul Social European.

Proiectul este orientat spre stabilirea unui sistem institutional functional în vederea pregatirii si implementarii interventiilor de tip FSE pe piata muncii. Procesul de constructie institutionala include stabilirea cadrului institutional si capacitatii administrative pentru implementarea efectiva a FSE.

- Programul Phare 2003 - Coeziune Economica si Sociala, componenta Dezvoltarea Resurselor are urmatoarele obiective specifice imediate:

- Sprijinirea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei (MMSSF) pentru îmbunatatirea capacitatii administrative pentru implementarea proiectelor de ocupare similare cu cele finantate prin Fondul Social European;

- Facilitarea accesului la ocupare al persoanelor aflate în cautarea unui loc de munca prin intensificarea masurilor active de ocupare si dezvoltarea de noi abilitati corespunzator nevoilor în evolutie de pe piata fortei de munca, promovarea oportunitatilor egale de angajare pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii someri si somerii de lunga durata;

- Dezvoltarea abilitatilor fortei de munca, pentru a deveni mai adaptabila la schimbarile structurale, corespunzator nevoilor de abilitati identificate pe piata fortei de munca.

Componenta Dezvoltarea Resurselor Umane a programului are doua prioritati:

Prioritatea 1. Intensificarea masurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru stimularea ocuparii fortei de munca, în special pentru tineri si somerii pe termen lung.

Prioritatea 2. Calificarea si recalificarea fortei de munca pentru a raspunde mai bine nevoilor în evolutie de pe piata fortei de munca.

Bugetul estimat: 5,6 milioane Euro contributia Phare (70% pentru Prioritatea 1 si 30% pentru Prioritatea 2).

- Documentul de Programare Phare pentru Coeziune Economica si Sociala 2004 - 2006, componenta Dezvoltarea Resurselor Umane cuprinde urmatoarele masuri:

A. Stoparea somajului structural;

B. Îmbunatatirea adaptabilitatii pe termen lung pe piata muncii;

C. Combaterea activa a excluziunii sociale;

D. Îmbunatatirea accesului la educatie si a sistemelor regionale de educatie si formare profesionala si tehnica.

Strategia nationala pentru dezvoltarea resurselor umane contine urmatoarele obiective intersectoriale:

- Combaterea somajului structural;

- Oferirea de oportunitati de angajare pentru cei dezavantajati si exclusi social;

- Dezvoltarea educatiei si formarii profesionale în conformitate cu noua curricula, pentru a raspunde nevoilor pietei muncii si necesitatii de învatare pe parcursul întregii vietii;

- Dezvoltarea formarii continue, inclusiv pregatirea personalului.

- Programul "Leonardo da Vinci" (PLV) este un program comunitar de cooperare transnationala în domeniul formarii profesionale a fortei de munca care sustine politicile statelor participante privind formarea pe parcursul întregii vietii si dezvoltarea aptitudinilor si competentelor favorabile integrarii profesionale.

Programul Leonardo da Vinci II 2000 - 2006 promoveaza:

- Dezvoltarea aptitudinilor si competentei tinerilor aflati în procesul de formare profesionala si instruire la toate nivelurile;

- Îmbunatatirea calitatii si încurajarea accesului la instruire permanenta, în vederea dezvoltarii capacitatii de adaptare la schimbarile tehnologice si organizationale;

- Promovarea si întarirea contributiei pe care o are formarea profesionala la inovatie, în vederea cresterii competitivitatii si a spiritului antreprenorial pentru crearea de noi locuri de munca; cooperarea între institutiile de instruire, inclusiv între universitati si companii comerciale, mai ales întreprinderile mici si mijlocii (IMM).

Obiectivele programului se realizeaza prin urmatoarele tipuri de masuri:

- Mobilitati transnationale
  - Proiecte pilot
  - promovarea competentelor lingvistice
  - dezvoltarea retelelor de cooperare transnationala
  - elaborarea sau actualizarea unor materiale de referinta comunitare
- Programul SAPARD, instrument financiar oferit de Uniunea Europeana în procesul de preaderare în domeniul agriculturii si dezvoltarii rurale, prevede în cadrul Masurii 4.1 "Îmbunatatirea pregatirii profesionale", oferirea de asistenta pentru pregatire profesionala în vederea îmbunatatirii cunostintelor si competentelor profesionale pentru un management eficient al activitatilor din agricultura.

Cursurile de pregatire profesionala sunt destinate:

- producatorilor privati agricoli, silvici, piscicoli, acvacultori; procesatorilor produselor agroalimentare; proprietarilor privati de padure sau exploataii agricole si silvice; crescatorilor de animale; fermierilor; mestesugarilor; apicultorilor; micilor întreprinzatori implicati în activitati agricole, piscicole, forestiere, turism rural, mecanizare agricola si alte ocupatii din spatiul rural, precum si conversia acestora catre activitati non-agricole.

ANEXA 5  
la strategie

DIAGRAMA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALA,  
LEGATURILE FUNCTIONALE SI RESPONSABILITATI  
INSTITUTIONALE

Responsabilitatile MMSSF;

- elaboreaza strategiile si politicile în domeniul ocuparii si formarii profesionale
- coordoneaza sistemul de formare profesionala continua (exclusiv formarea profesionala din sistemul de învatamânt)
- asigura corelarea formarii profesionale initiale si continue cu drepturile de angajare/practicare a unei activitati profesionale pe piata muncii
- asigura coerenta cadrului legislativ al formarii profesionale continue pentru toate domeniile de activitate (baza de date specializata cu toata legislatia formarii, accesibila pe internet)

Responsabilitatile ANOFM:

- implementeaza la nivel national/judetean/local strategiile si politicile în domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- finanteaza serviciile de formare profesionala precum si cele de informare, consiliere si orientare profesionala pentru persoanele aflate în cautarea unui loc de munca sau pentru prevenirea somajului.

#### Responsabilitatile ANC:

- dezvolta si implementeaza, cu contributia comitetelor sectoriale, cadrul metodologic (inclusiv instrumentele) pentru:
  - stabilirea competentelor, pe baza analizei ocupationale, la nivelul sectoarelor de activitate;
  - elaborarea standardelor ocupationale si standardelor de calificare;
  - validarea calificarilor;
  - realizarea Registrului National al Calificarilor;
  - certificarea competentelor si calificarilor (aplicând principii comune pentru FPI si FPC, pentru contextul formal, non-formal si informal de pregatire profesionala);
  - asigura calitatea sistemului de FPC
  - coordoneaza autorizarea furnizorilor de formare profesionala

#### Responsabilitatile MEdC:

- elaboreaza politicile pentru FPI, asigurând corelarea cu nevoile pietei muncii
- coordoneaza formarea profesionala initiala desfasurata în sistemul national de învatamânt si formarea profesionala continua a cadrelor didactice

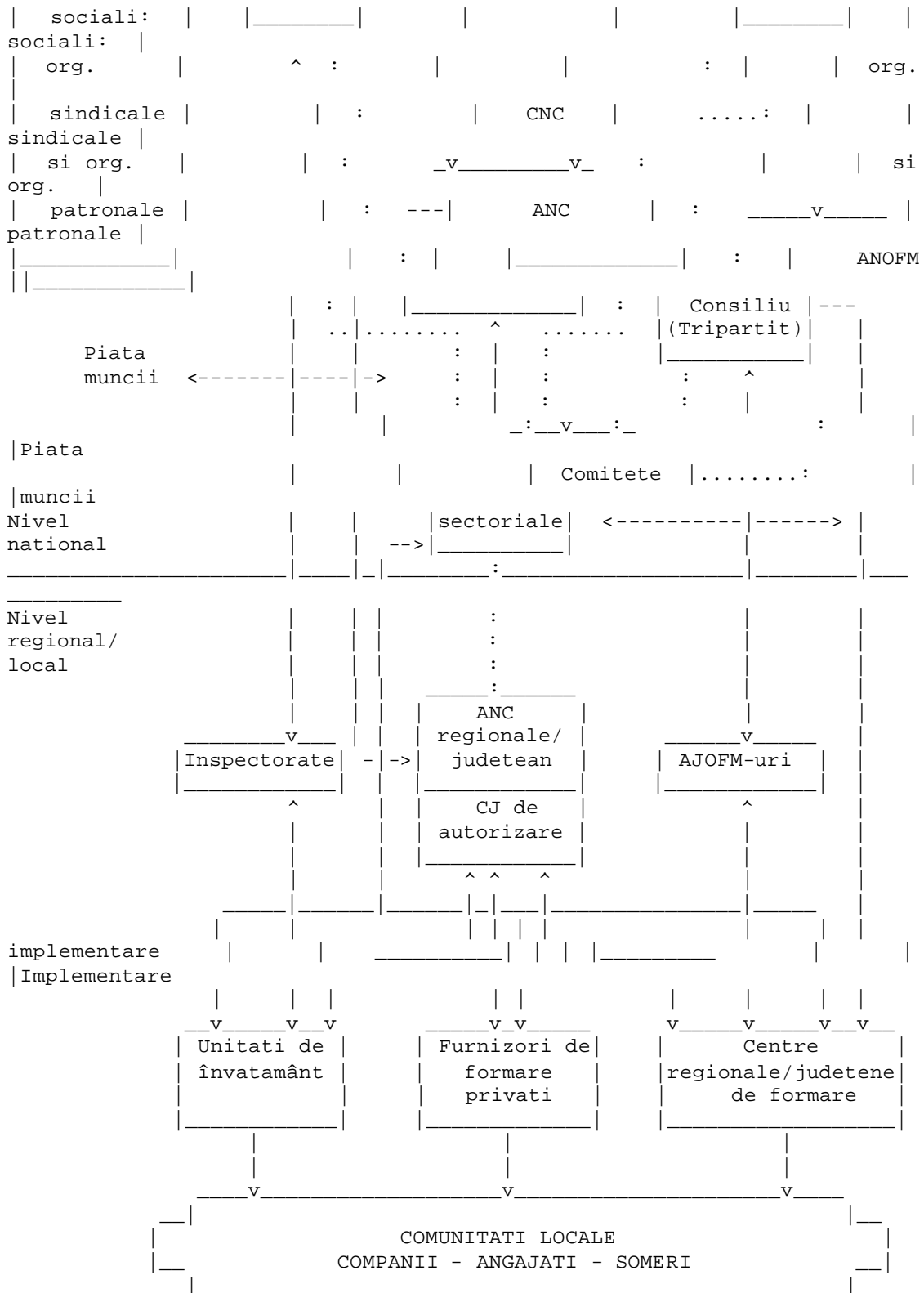
#### Responsabilitatile partenerilor sociali:

- participa la evaluarea necesarului de forta de munca calificata pe ramuri/sectoare de activitate;
- formuleaza propuneri si puncte de vedere (rol consultativ) pentru elaborarea politicilor si strategiilor pentru piata muncii;
- elaboreaza si implementeaza Planuri de formare profesionala la nivel sectorial sau de companie;
- ofera servicii de informare, orientare si consiliere profesionala la nivel de companie.

#### Responsabilitatile Comitetelor sectoriale:

- stabilesc competentele, pe baza analizei ocupationale, la nivelul sectoarelor de activitate;
- elaboreaza standardele ocupationale si standardele de calificare;





ANEXA 6

## la strategie

Planul de actiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt si mediu

Obiectiv strategic îndeplinirea	Directie de actiune	Actiuni pentru obiectivului
Responsabil institutiile implicate	Termen	Sursa de finantare
1. O participare programe care crescuta la FPC si constientizarea si facilitarea accesului persoanelor pentru toate implicate, în categoriile de motivarii persoane, din perspectiva învatarii pe tot parcursul vietii. vietii grupuri regulat pentru referitoare conferinte, Programul decidentilor de la	1. Constientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, întreprinderi si alti factori interesati	1.1 Dezvoltarea unor sa conduca la schimbarea atitudinii si institutiilor favoarea cresterii participarii la formare profesionala continua si a învatarii pe tot parcursul Aceasta înseamna: campanii mass-media destinate unor tinta, publicarea în mod de materiale relevante factorii interesati, la FPC, seminarii, programe de pregatire. se adreseaza persoanelor, angajatorilor,

(national,			diferite niveluri
			sectorial, local), privind
carierei			beneficiile FPC asupra
mai facila			persoanei (prin gasirea
salarizare la			a unui loc de munca,
mobilitate			un nivel superior,
			ocupationala si geografica
			crescuta, pe piata muncii
			nationala si europeana,
			dezvoltarea spiritului
cresterii			antreprenorial) asupra
			productivitatii si
			competitivitatii
companiilor pe o			piata globalizata, asupra
			evolutiei societatii
românesti			catre o societate bazata
pe			cunoastere. De asemenea,
programul			va avea în vedere crearea
unei			atitudini pozitive si
favorabile			a tinerilor din sistemul
formal de			educatie pentru învatarea
			continua.
<hr/>			
MMSSF	2006		bugetul de stat, bugetul
MEdC			asigurarilor pentru somaj,
fonduri			ale partenerilor sociali,
CNFPA	2008		ale angajatorilor, fonduri
fonduri			de
ANOFM			preaderare, fonduri
de			
Parteneri sociali			
structurale			

Comitete sectoriale		
Furnizori de formare		
<hr/>		
de		1.2 Diseminarea exemplelor
"istorii de		"bune practici" si
sensibiliza		succes" pentru a
partenerii		persoanele, companiile,
beneficiilor pe		sociali asupra
		care le poate aduce FPC.
<hr/>		
CNFPA	permanent	bugetul de stat, bugetul
MMSSF		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale partenerilor sociali,
MEdC		ale angajatorilor, fonduri
fonduri		de
ANOFM		preaderare, fonduri
de		
Parteneri sociali		
structurale		
Comitete sectoriale		
Angajatori		
Furnizori de formare		
<hr/>		
informatiilor		1.3 Diseminarea
de		privind oferta de servicii
orientare		informare, consiliere si
servicii		profesionala, oferta de
de		de formare, posibilitatile
		acces la aceste servicii,
a FPC		modalitatile de finantare
sprijin		(inclusiv schemele de
resurselor		pentru dezvoltarea

utilizarii		umane si perspectiva
		Fondului Social European).

MMSSF	permanent	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale partenerilor sociali,
CNFPFA		ale angajatorilor, fonduri
fonduri		
ANOFM		
de		
Parteneri sociali		preaderare, fonduri
structurale		
Comitete sectoriale		
Angajatori		
Furnizori de formare		

conferinte,		1.4. Organizarea de
precum si		întâlniri, dezbateri,
de		producerea si distribuirea
diseminarea		materiale pentru
valorizarea		informatiilor si
nationale		rezultatelor proiectelor
relevante pentru		si internationale
		activitatea de informare,
		consiliere si orientare în
		cariera.

MMSSF	permanent	bugetul de stat, bugetul
ANOFM		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale partenerilor sociali,
CNFPFA		ale angajatorilor, fonduri
fonduri		
Parteneri sociali		
de		
Comitete sectoriale		preaderare, fonduri
structurale		

Furnizori de formare		
urmatorii	2. Cresterea	2.1 Cresterea anuala, în
bugetul de	investitiilor	5 ani, a finantarii din
atributii	publice si private	stat a structurilor cu
national	în FPC si	în domeniul FPC (comitete
Registrul	eficientizarea lor	sectoriale, ANC - nivel
		si regional, comisii de
		autorizare) si dezvoltarea
		instrumentelor specifice
		(standarde ocupationale,
		National al Calificarilor,
		programe-cadru etc).
MSSSF	2005 - 2010	bugetul de stat
MEdC		
Alte institutii		
publice		
urmatorii		2.2 Cresterea anuala, în
sumelor		5 ani, cu 10% pe an a
bugetul		alocate pentru FPC, din
		asigurarilor pentru somaj.
ANOFM	2005 - 2010	bugetul asigurarilor
pentru somaj		
MSSSF		
necesare		2.3 Alocarea fondurilor

			pentru finantarea formarii
personalului din			profesionale a
			institutiile publice.
Institutiile publice publice	anual		Bugetele institutiilor publice
eficienta a			2.4 Utilizarea mai
FPC pe			fondurilor publice pentru
identificate la			baza prioritatilor
regional.			nivel national si
MMSSF publice, ANOFM pentru somaj Alte ministere/ institutii publice	permanent		Bugetele institutiilor bugetul asigurarilor
implementarea			2.5 Stabilirea si
cofinantare din			mecanismelor de
în			fonduri publice si private
Fondurilor			vederea accesarii
dezvoltarea			Structurale pentru
			resurselor umane.
MFP	2005 - 2007		bugetul de stat, bugetul
Autoritati de			asigurarilor pentru somaj,
management ale			bugetele locale,
împrumuturi de la			institutiile financiare
fondurilor			internationale, fonduri
structurale			provenite

		din sectorul privat
consultari cu ministere, din ca si din		2.6 Initierea unor responsabili din alte institutii publice, organizatiile partenerilor sociali, privind
stabilirea pentru ca mai profesionala a		stimulentelor financiare angajatorii sa investeasca mult în formarea angajatilor.
MMSSF	2005	bugetul de stat, bugetul institutii publice, fonduri parteneri sociali
asigurarilor pentru somaj, ale partenerilor sociali		
si		2.7 Identificarea si operationalizarea unor
scheme de		operationalizarea unor
pentru		cofinantare public-private
si		investitii în dezvoltarea
structurilor		capacitatii administrative
atributii în FPC		pentru functionarea
		institutiile cu
		(de exemplu, comitetele
		sectoriale)
MMSSF, ale	2006	bugetul de stat, fonduri
Ministere/institutii ale		partenerilor sociali si

publice si partenerii		angajatorilor
sociali		
<hr/>		
partenerii		2.8 Negocierea de catre
		sociali a prevederilor din
		contractele colective de
munca		pentru cresterea
participarii la		FPC, precum si
posibilitatea		constituirii unor fonduri
		sectoriale (de exemplu
prin		investirea unui anumit
procent		din cifra de afaceri sau
din		fondul de salarii al
companiei		pentru formarea
profesionala a		angajatilor).
<hr/>		
Partenerii sociali	anual, începând cu	fonduri ale angajatorilor
angajatori	2006	
<hr/>		
privind	3. Dezvoltarea	3.1 Acord tripartit
definire	unui sistem de FPC	reperete metodologice de
	flexibil si	a Cadrului National al
	transparent, bazat	Calificarilor sub
coordonarea	pe competente, pe	Autoritatii Nationale
pentru	baza Cadrului	Calificari (ANC) si cu
contributia	National al	partenerilor sociali, prin
	Calificarilor	intermediul comitetelor
		sectoriale.

CNFPFA	2006	Bugetul de stat
partenerii sociali		
Guvernul României		
comitete sectoriale		

privind | | | 3.2 Acord tripartit  
responsabilitatile | | | rolurile si  
în | | | institutiilor cu atributii  
actualizarea | | | dezvoltarea si  
| | | Cadrului National al  
| | | Calificarilor, inclusiv a  
| | | Registrului National al  
coordonarea ANC | | | Calificarilor sub  
partenerilor | | | si cu contributia  
| | | sociali, prin intermediul  
| | | comitetelor sectoriale

CNFPFA	2006	Bugetul de stat
partenerii sociali		
Guvernul României		
comitete sectoriale		

implementarea | | | 3.3 Dezvoltarea si  
pentru | | | metodologiilor unitare  
| | | definirea si validarea  
| | | calificarilor, ca si  
pentru | | | înscrierea acestora în  
Registrul | | |

(RNC).		National al Calificarilor
CNFPA	2006 - 2007	bugetul de stat, fonduri
Phare,		fonduri ale angajatorilor
comitete sectoriale		
actualizarea		3.4 Dezvoltarea si
(SO) si		Standardelor Ocupationale
Pregatire		a Standardelor de
		Profesionala (SPP).
CNFPA	permanent	bugetul de stat, fonduri
ale		angajatorilor, bugetul
comitete sectoriale		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		externe
dintre		3.5 Asigurarea coerenței
realizarea CNC,		FPC si FPI, prin
terminologie		care va introduce o
aceleasi		comuna, SO/SPP comune,
(bazate		principii de certificare
sistem de		pe competente) si un
sa		credite transferabile care
învatarii,		permita recunoasterea
sau		independent de sistemul
a avut		contextul în care aceasta
		loc.
CNFPA	2006 - 2009	bugetul de stat, fonduri
ale		

MMSSF		partenerilor sociali,
fonduri ale		
MEdC		angajatorilor, fonduri de
comitete sectoriale		preaderare, fonduri
structurale		
<hr/>		
sistem de		3.6 Introducerea unui
competentelor, a		certificare a
(care		calificarilor partiale
sau a mai		permit practicarea uneia
		multor ocupatii) si a
		calificarilor complete.
<hr/>		
CNFPFA	2006 - 2009	bugetul de stat, fonduri
ale		
MMSSF		partenerilor sociali,
fonduri ale		
MEdC		angajatorilor, fonduri de
comitete sectoriale		preaderare, fonduri
structurale		
<hr/>		
implementarea		3.7 Dezvoltarea si
a		metodologiei de elaborare
		curriculumului/programelor
centrate pe		modulare de studiu,
conforme		rezultatele invatarii,
		SO/SPP pentru FPC.
<hr/>		
CNFPFA	2007	bugetul de stat, fonduri
de		
MEdC		preaderare
<hr/>		
implementarea		3.8 Dezvoltarea si
credite		unui sistem unitar de

si FPI.			transferabile pentru FPC
CNFPA	2007 - 2009		bugetul de stat, fonduri
ale			
MEdC			partenerilor sociali,
fonduri ale			angajatorilor, fonduri de
MMSSF			preaderare, fonduri
comitete sectoriale			
structurale			
implementarea			3.9 Adoptarea si
			instrumentului EUROPASS -
			supliment descriptiv al
calificare.			certificatului de
MMSSF	2006		bugetul de stat
MedC			
CNFPA			
Furnizori de formare			
calitatii		4. Îmbunatatirea	4.1 Îmbunatatirea
		rețelei de	serviciilor de informare,
		informare,	consiliere si orientare
prin		consiliere si	profesionala, inclusiv
moderne.		orientare	utilizarea tehnicilor
			profesionala
ANOFM	2007		bugetul de stat, bugetul
MMSSF			asigurarilor pentru somaj,
fonduri			ale Bancii Mondiale
MEdC			
ANT			

Furnizori privati		
colaborarii		4.2 Dezvoltarea
asumarea		interinstitutionale si
tipurilor de		responsabilitatilor pentru
centrelor de		asigurarea tuturor
oferite		informatii necesare
oferta		consiliere în vederea
calificari,		eficientizarii serviciilor
prognose		(locuri de munca vacante,
etc.).		de formare profesionala,
		informatii despre
		informatii despre agentii
		economici, studii si
		privind piata muncii
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale Bancii Mondiale
ANT		
ANOFM		
CNFPA		
Furnizori de formare		
Comitete sectoriale		
Parteneri sociali		
Angajatori		
optimizarea		4.3 Mentinerea si
între		colaborarii si coordonarii

de orientare national, integrarea sistemul ANOFM care sa acestora.			institutiile cu atributii informare, consiliere si profesionala de la nivel regional si local, prin serviciilor furnizate de de educatie si de retea intr-un sistem national asigure continuitatea
--	--	--	--

MMSSF	2007		bugetul de stat, bugetul
MEdC			asigurarilor pentru somaj,
fonduri ANT			ale Bancii Mondiale,
fonduri ale ANOFM			partenerilor sociali,
fonduri ale CNFPA			angajatorilor
Furnizori de formare			
Comitete sectoriale			
Parteneri sociali			
Angajatori			

extinderea informare, urbana,			4.4 Dezvoltarea si retelei de centre de consiliere si orientare profesionala (atât în zona cât si în zona rurala);
-------------------------------	--	--	--

MMSSF	2007		bugetul de stat, bugetul
MEdC			asigurarilor pentru somaj,
fonduri ANT			ale Bancii Mondiale,
fonduri ale			

ANOFM		partenerilor sociali,
fonduri ale		
CNFPA		angajatorilor
Furnizori de formare		
Comitete sectoriale		
Parteneri sociali		
Angajatori		

4.5 Diversificarea metodelor de orientare si de utilizarea web echipe si de furnizare a serviciilor de informare, consiliere si profesionala prin tehnologiilor informatice comunicatii (prin e-mail, site-uri, telefon sau mobile);

MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale Bancii Mondiale
ANT		
ANOFM		

4.6 Furnizarea de servicii de orientare si profesionala pentru grupuri cu nevoi speciale (tinere persoane cu dizabilitati, persoane eliberate, traficate, romi, persoane postinstitutionalizati,

repatriate		din detentie, persoane etc.);
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
ANT		ale Bancii Mondiale
ANOFM		
		4.7 Elaborarea unui set de
		standarde de calitate a
		serviciilor de informare,
		consiliere si orientare
		profesionala;
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
ANT		ale Bancii Mondiale
ANOFM		
portofoliu de		4.8 Elaborarea unui
pentru		metode si instrumente
		activitatea de informare,
		consiliere si orientare
dezvoltarea/		profesionala si
		actualizarea profilelor
		ocupationale
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul

MEdC fonduri		asigurarilor pentru somaj,
ANT		ale Bancii Mondiale
ANOFM		
<hr/>		
campanii		4.9 Realizarea unei
privind		mass-media de informare
informare,		oferta de servicii de
		consiliere si orientare
		profesionala
<hr/>		
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC fonduri		asigurarilor pentru somaj,
ANT		ale Bancii Mondiale
ANOFM		
<hr/>		
cu		4.10 Formarea personalului
informarii,		atributii în domeniul
		consilierii si orientarii
		profesionale;
<hr/>		
MMSSF	2007	bugetul de stat, bugetul
MEdC fonduri		asigurarilor pentru somaj,
ANT		ale Bancii Mondiale
ANOFM		
<hr/>		
ANOFM,		4.11 Publicarea, de catre
informatiilor cu		în mod regulat a
muncii,		privire la nevoile pietei

		nevoile de formare si alte
pentru		informatii relevante
furnizori de		persoane, angajatori,
interesati;		formare, alti factori
<hr/>		
ANOFM	permanent	bugetul asigurarilor
pentru somaj		
<hr/>		
		4.12 Stabilirea de catre
unor		furnizorii de formare a
		relatii mai strânse si mai
întreprinderile si		sistematice cu
sociali		organizatiile partenerilor
local, cu		la nivel regional si
alti		serviciile de ocupare si
		actori regionali si locali
		implicati în FPC
<hr/>		
furnizori de formare	permanent	
parteneri sociali		
angajatorii		
<hr/>		
Dezvoltarea/perfectionarea	5. Asigurarea	5.1
mecanismelor si	conditiilor	metodologiilor,
evaluarii/	necesare pentru	instrumentelor necesare
	evaluarea/	validarii si recunoasterii
	validarea si	experientei si a învățării
	recunoasterea	anterioare, inclusiv a
	experientei si	competentelor dobândite în

formale	învatarii	contexte de învățare non-
	anterioare,	și informale.
		inclusiv a
		competențelor
		dobândite în
		contexte de
		învățare non-
		formale și
		informale

CNFPA	2006 - 2007	bugetul de stat, fonduri
Phare	Comitete sectoriale	
MMSSF		
MEdC		

cu		5.2 Formarea personalului
		atribuții în domeniu

CNFPA	permanent	bugetul de stat, bugetul
ANOFM		asigurărilor pentru somaj,
fonduri		
Centre de evaluare de		Phare, fonduri ale
centrelor de		evaluare de competențe
competente		

capacității		5.3 Dezvoltarea
prin		instituționale existente
		încurajarea și sprijinirea
		furnizorilor de formare,
precum și		a altor organizații
relevante,		

evaluare		pentru a deveni centre de
în		a competentelor dobândite
formale		contexte de învățare non-
sa se		si informale, astfel încât
toti		asigure sanse egale pentru
		cetatenii

CNFPFA	permanent	bugetul de stat, bugetul
MMSSF		asigurarilor pentru somaj,
MEdC		fonduri ale partenerilor
sociali,		fonduri de preaderare,
ANOFM		structurale
fonduri		
furnizori de formare		

programele de		5.4 Personalizarea
		formare prin recunoasterea
		competentelor profesionale
		dobândite anterior.

MEdC	permanent	bugetul de stat, bugetul
ANOFM		asigurarilor pentru somaj,
fonduri		ale furnizorilor de
Furnizori de formare		
formare		

2. Cresterea	6. Consolidarea	6.1 Definitivarea
rolurilor si a	structurilor	responsabilitatilor
calitatii si	institutiionale si	pentru toate functiile si
institutiionale	a parteneriatelor	structurile FPC, la toate
eficientei sistemului	în FPC	nivelurile decizionale,
de FPC printr-un		
management orientat		
avându-se		

spre rezultate		în vedere, între altele,
evitarea		conflictului de interese
_____	_____	_____
MMSSF	2006	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
CNFPA		fonduri ale partenerilor
sociale		
ANOFM		
Parteneri sociali		
_____	_____	_____
		6.2 Înființarea graduală a
		comitetelor sectoriale,
pentru		toate sectoarele de
activitate		
_____	_____	_____
CNFPA	2005 - 2007	bugetul de stat, fonduri
ale		partenerilor sociali,
Parteneri sociali		angajatorilor
fonduri ale		
_____	_____	_____
		6.3 Îmbunătățirea
		reprezentativității și
		specializarea pe
problematika FPC		a persoanelor desemnate de
catre		partenerii sociali în
structurile		de dialog social din
domeniu, în		corelație cu rolul și
		responsabilitățile
acestora		
_____	_____	_____
Parteneri sociali	permanent	fonduri ale partenerilor
sociale		
_____	_____	_____
_____	_____	_____

comunicarii		6.4 Îmbunatatirea
		institutionale si a
institutiile		parteneriatului între
FPC.		cu roluri si atributii în
MMSSF	permanent	bugetul de stat, bugetul
MEdC		asigurarilor pentru somaj,
ANT		fonduri ale partenerilor
sociali,		fonduri ale angajatorilor
ANOFM		
CNFPA		
Furnizori de formare		
Comitete sectoriale		
Parteneri sociali		
Angajatori		
		6.5 Cresterea capacitatii
administrative a		manageriale si
institutii		MMSSF si a celorlalte
		cu atributii cu privire la
a		elaborarea politicilor si
forteii		strategiilor de ocupare a
		de munca si de formare
		profesionala.
MMSSF	permanent	Bugetul de stat, surse
externe de		finantare
Alte institutii		
		6.6 Consolidarea
structurilor de		

implementare a		planificare si
Europene,		Fondurilor Structurale
în		ca un instrument important
de munca		dezvoltarea pietei fortei
		si a ocuparii.

MMSSF	permanent	Bugetul de stat, surse
externe de		finantare
Alte institutii		

structurii CNFPA		6.7 Consolidarea
de		pentru a îndeplini rolul
pentru		Autoritate Nationala
Structura		Calificari (ANC).
central		trebuie definita la nivel
clarificarea		si regional, cu
referitoare la		responsabilitatilor
si		procedurile de autorizare
furnizorilor de		monitorizare a
calificarilor		formare, dezvoltarea
formarii.		si asigurarea calitatii

MMSSF	2006 - 2008	Bugetul de stat, fonduri
Phare		
MEdC		
MFP		
CNFPA		

capacitatii		6.8 Consolidarea
		administrative a Agentiei

Fortei		Nationale pentru Ocuparea
privire la		de Munca (ANOFM) cu
		FPC.
MSSSF	2007	bugetul asigurarilor
pentru somaj		
ANOFM		
de		6.9 Asistarea furnizorilor
celor		formare existenti si a
dezvoltarea		potentiali, pentru
relevante si		unei oferte de FPC
formare		adecvate nevoilor de
		identificate.
CNFPFA	permanent	Bugetul de stat, fonduri
ale		partenerilor sociali,
Comisii de autorizare		angajatorilor, alte surse
fonduri ale		de
Comitete sectoriale		finantare externe
de		
profesionala a		6.10 Perfectionarea
în		persoanelor care lucreaza
umane		compartimentele de resurse
		în vederea dezvoltarii
identificare a		competentelor de
în		cererii si ofertei de FPC
fundamentare,		întreprindere, de
a		întocmire si implementare
		planurilor de formare

a		profesionala, de evaluare
îmbunatatire a		impactului FPC, de
		mediului de învățare în
		întreprindere;
Angajatori alte	permanent	Fonduri ale angajatorilor, surse de finanțare externe
unui acord National calitatii în initiala si formare se institutiilor managementul sistem de inclusiv furnizori	7.Implementarea mecanismelor de asigurare a calitatii	7.1 Adoptarea, pe baza tripartit, a Cadrului pentru asigurarea formarea profesionala continua, pe baza Cadrului European pentru asigurarea calitatii în educatie si profesionala, stabilindu- totodata si rolurile si responsabilitatile cu atributii în calitatii la nivel de FPC si de furnizori de FPC (publici, privati, angajatori autorizati ca de FPC)
Guvernul României ale CNFPA Parteneri sociali	2008	Bugetul de stat, fonduri partenerilor sociali

procedurilor si punerii în National calitatii în FPC de FPC furnizorilor de furnizorilor de auditul furnizorilor de competentelor de FPC		7.2 Elaborarea unitara a metodologiilor, instrumentelor necesare practica a Cadrului pentru asigurarea cu privire la: - autorizarea furnizorilor - autoevaluarea FPC - monitorizarea FPC - evaluarea externa si institutional al FPC - certificarea dobândite prin programele
MMSSF ale MEDC fonduri ale CNFPA Comitete sectoriale	2008	bugetul de stat, fonduri partenerilor sociali, angajatorilor
standardelor de asigurarea sistemului de FPC		7.3 Elaborarea referinta, a normelor si a indicatorilor pentru calitatii la nivelul FPC si al furnizorilor de

MMSSF	2008	bugetul de stat, fonduri
ale		
MEdC		partenerilor sociali,
fonduri ale		
CNFPA		angajatorilor
Comitete sectoriale		
		7.4 Eficientizarea si
cresterea		transparentei procedurilor
de		autorizare prin:
MMSSF	2006	
MEdC		
CNFPA		
Comitete sectoriale		
Comisii de autorizare		
		- Îmbunatatirea
criteriilor pentru		autorizarea furnizorilor
sub		responsabilitatea CNFPA,
cu		consultarea comitetelor
		sectoriale, în vederea
aplicarii		acestora de catre
comisiile		judetene de autorizare.
Criteriile		trebuie sa asigure
conformitatea		cu prevederile din
standardele		ocupationale si din
standardele de		pregatire profesionala si
un		sistem de calitate,
operational la		

			nivel institutional;
<hr/>			
MMSSF	2006		bugetul de stat, fonduri
ale			angajatorilor, fonduri ale
MEdC			partenerilor sociali
CNFPFA			
Comitete sectoriale			
Comisii de autorizare			
<hr/>			
structurilor			- Reconsiderarea
procesul			teritoriale implicate în
evitarea			de autorizare pentru
			conflictului de interese.
<hr/>			
MMSSF	2006		bugetul de stat
MEdC			
CNFPFA			
<hr/>			
la			- Luarea în considerare,
			reînnoirea autorizatiei, a
autoevaluare ale			rapoartelor de
			furnizorilor de formare,
externa,			rapoartelor de evaluare
facute de			precum si a evaluarilor
program			beneficiarii fiecarui
			implementat.
<hr/>			
MMSSF	2006		bugetul de stat
MEdC			

CNFPFA		
national		7.5 Crearea unui sistem de formare, evaluare si certificare, care sa-i motiveze pe actorii calitatii FPC, rolurilor, profesionalizarea în profesionala a mentori, formatori de formatorilor
		cheie în cresterea având în vedere:
		- diversificarea definirea competentelor si statutului si specialistilor implicati în procesul de formare adultilor (formatori, maistri-instructori, formatori);
		- stimularea formarii pentru adulti prin masuri legislative, programe internationale dedicate, colaborare, asigurarea cu mediul de munca;
		- diversificarea ofertei formare de formatori si a metodelor de formare, accent pe TIC;

MMSSF	2008	bugetul de stat, surse
externe de		
MEdC		finantare
CNFPA		
Furnizori de formare		
<hr/>		
informatiilor		7.6 Colectarea
de date		referitoare la formarea
		profesionala într-o baza
		accesibila pe Internet
<hr/>		
MMSSF	Permanent	bugetul de stat, fonduri
Phare		
CNFPA		
ANOFM		
Furnizori de formare		
Comisii de autorizare		
<hr/>		
implicat		7.7 Formarea personalului
FPC,		în managementul calitatii
valorificarea		având în vedere:
pentru		- Identificarea si
competentelor		modalitatilor de finantare
prin		formarea de formatori
personalul		- Îmbunatatirea
FPC si		manageriale la nivelul
		furnizorilor de formare,
		elaborarea standardelor
		ocupationale pentru
		implicat în managementul

programe de		prin dezvoltarea unor
		formare specifice
programe de		- Dezvoltarea unor
adresate		perfectiunare specifice,
		factorilor de decizie din
centrala si		administratia publica
partenerilor		locala precum si a
national si		sociali de la nivel
		sectorial implicati în
implementarea		fundamentarea si
		politicilor de FPC
		- Formarea personalului cu
		atributii de autorizare,
		monitorizare, evaluare
externa si		audit
MMSSF	2008 - 2010	bugetul de stat, fonduri
Phare,		fonduri structurale
MEdC		
CNFPA		
Obiectivele 1 si 2	8. Realizarea de	8.1 Dezvoltarea unui
sistem de	studii, analize si	colectare si analiza a
(directii de actiune	statistici pentru	referitoare la FPC
datelor	FPC	standardelor si
transversale)		Uniunii Europene,
(conform		Eurostat);
regulamentelor		
INS	2007	bugetul de stat, fonduri
Phare		
MMSSF, ANOFM		

MEdC		
CNFPA		
<hr/>		
metodologii de		8.2 Elaborarea unei
de FPC,		monitorizare a sistemului
comparabili		bazate pe indicatori
		cu cei ai UE;
<hr/>		
INS	2007	bugetul de stat, fonduri
Phare		
MMSSF, ANOFM		
MEdC		
CNFPA		
<hr/>		
instrumente		8.3 Elaborarea unor
si a		pentru evaluarea cererii
profesionala;		ofertei de formare
<hr/>		
INCSMPS	2008	bugetul de stat, fonduri
externe		
MMSSF, ANOFM		
MEdC		
CNFPA		
<hr/>		
si		8.4 Realizarea de sondaje
		studii privind gradul de
		satisfacere a asteptarilor
(felul în		beneficiarilor de FPC
de FPC		care este apreciata oferta
si		existenta pe piata, precum

formarii		calitatea si relevanta
		furnizate)
INCSMPS	permanent	bugetul de stat, fonduri
externe		
Alte institutii		
		8.5 Evaluarea impactului
FPC		investitiei realizata în
profesionale		asupra performantelor
de munca;		ale angajatilor la locul
INCSMPS	permanent	bugetul de stat, fonduri
externe		
Alte institutii		
de		8.6 Identificarea nevoilor
anticiparea		formare actuale si
viitoare, la		nevoilor de formare
		nivel sectorial, pe baza
		programelor de dezvoltare
nationale/regionale/locale, a		informatiilor colectate
		sistematic, a studiilor,
		analizelor si prognozelor
		elaborate de institutii de
institutii		specialitate si alte
		interesate.
INCSMPS	2008 - 2010	bugetul de stat, bugetul

Comitete sectoriale		asigurarilor pentru somaj,
ANOFM		fonduri ale partenerilor
sociali, fonduri		fonduri ale angajatorilor,
		externe

completarea	9. Adaptarea	9.1 Modificarea si
privind	cadrului legal	cadrului legislativ
	pentru elaborarea	educatia continua:
<a href="#">84/1995</a> ,	si implementarea	<a href="#">Legea învatamântului nr.</a>
modificarile si	noului sistem de	republicata, cu
formarea	FPC	completarile ulterioare,
		<a href="#">O.G. nr. 129/2000</a> privind
modificarile		profesionala a adultilor,
normative		republicata, cu
<a href="#">102/1998</a>		ulterioare si a actelor
profesionala		subsecvente, <a href="#">O.G. nr.</a>
educational		privind formarea
prin		continua prin sistemul
		aprobata cu modificari
		<a href="#">Legea nr. 133/2000</a> , cu
		modificarile ulterioare

MMSSF	2006	
MEdC		
CNFPFA		
ANOFM		

completarea		9.2 Modificarea si
-------------	--	--------------------



		Legii nr. 53/2003 - Codul
muncii -		
profesionala -		<u>Titlul VII</u> Formarea
flexibilitatii		în sensul cresterii
pentru		modalitatilor de formare
accesului		angajati si facilitarii
		acestora la FPC
<hr/>		
MMSSF	2005	
CNFPA		
<hr/>		
		9.5 Adaptarea tuturor
actelor		normative care fac
referire la		FPC, în sensul corelarii
acestora		cu legislatia specifica
FPC, cu		avizul CNFPA.
<hr/>		
CNFPA	permanent	
SGG		
<hr/>		
<hr/>		
<hr/>		

#### Lista abrevierilor utilizate

AJOFM	Agentie Judeteana de Ocupare a Fortei de Munca
ANC	Autoritatea Nationala pentru Calificari
BIM	Biroul International al Muncii
CNC	Cadrul National al Calificarilor
CNFPA	Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor
COR	Clasificarea Ocupatiilor din România
COSA	Consiliul pentru Standarde Ocupationale si Atestare
CVST2	Continuous vocational training survey = studiu privind formarea profesionala continua
EFQM	European Foundation for Quality Management = Fundatia Europeana pentru Managementul Calitatii

FPC	Formare Profesionala Continua
FPI	Formarea Profesionala Initiala
IMM	Întreprinderi Mici si Mijlocii
INS	Institutul National de Statistica
IPT	Învatamânt Profesional si Tehnic
JAP	Joint Assessment Paper = document comun de evaluare a
politicilor	de ocupare
LLL	Life long learning = învățare pe tot parcursul vietii
MEdC	Ministerul Educatiei si Cercetarii
MMSSF	Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei
NSM-10	Noile 10 State Membre
PIB	Produs intern brut
PIB/loc	Produs intern brut pe cap de locuitor
PLV	Programul "Leonardo da Vinci"
SC	Standarde de calificare
SEO	Strategia Europeana de Ocupare
TIC	Tehnologia informatiei si comunicarii
TVET	Învatamânt tehnic si profesional
UE	Uniunea Europeana
UE-15	Uniunea Europeana cu 15 membri
UE-25	Uniunea Europeana cu 25 membri
VET	Vocational Educational Training = educatie si formare
profesionala	