



Nr. 127 / 15.03.2019

**În atenția unităților de învățământ profesional și tehnic
din Craiova și județ,**

Vă informăm despre demararea etapei 2019 a campaniei **TITLUL DE EXCELENȚĂ**, adresată tuturor unităților de învățământ profesional și tehnic.

În perioada 14 - 22 martie 2019, unitățile de învățământ profesional și tehnic se pot înscrie voluntar pentru acordarea **TITLULUI DE EXCELENȚĂ**, completând un formular on-line, accesând link-ul <https://goo.gl/forms/B0xwd3zWdn08srUG2>.

TITLUL DE EXCELENȚĂ 2018-2019 este un certificat și un proces ca parte a procesului de asigurare a calității formării profesionale.

Inspectoratul Școlar Județean Dolj este inițiator al etapei a II-a a Campaniei **TITLU DE EXCELENȚĂ** în cadrul proiectului *Learning by doing*, în care parteneri naționali sunt Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT) și Camera de Comerț și Industrie Hunedoara. În această activitate, ISJ Dolj va avea ca partener Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social Pentru Formare Profesională Dolj – CLDPS.

Ațiunea se înscrie în campania de promovare a învățământului profesional și tehnic la nivel județean, aducând în prim plan acest segment important al învățământului și contribuind la îmbunătățirea imaginii prin evidențierea activităților desfășurate în aceste școli.

În perioada 1-30 mai 2019, au loc festivitățile de decernare a premiilor.

Distincția acordată unităților școlare reprezintă un semn al recunoașterii de către autoritățile locale/județene/regionale și validării de către mediul economic a bunelor practici în dezvoltarea și promovarea unor oferte de formare profesională inițială, corelate cu nevoile angajatorilor, ancorate în aspirațiile beneficiarilor și conforme cu prioritățile strategice de dezvoltare socio-economică a regiunii.

Recunoașterea rezultatelor școlilor participante este realizată în cadrul reglementat și legiferat al Metodologiei privind monitorizarea PAS-Plan de Acțiune al Școlii.

Metodologia de desfășurare, calendarul și fișa de înscriere sunt postate în documentele atașate.

Inspector Școlar General,

Prof. Leontina Monica SUNĂ



Inspector școlar
pentru învățământul profesional și tehnic,

Prof. Simona CIULU



TITLUL DE EXCELENȚĂ 2018-2019

METODOLOGIE

Organizat de: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE HUNEDOARA (CCIHD) și CENTRUL NAȚIONAL DE DEZVOLTARE A ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC (CNDIPT)

În cadrul proiectului LEARNING BY DOING

Data: Aprilie 2018/ februarie 2019

TITLUL DE EXCELENȚĂ 2018-2019 este un certificat și un proces

Distincția acordată unităților școlare ca semn al recunoașterii de către autoritățile locale/județene/regionale și validării de către mediul economic a bunelor practici în dezvoltarea și promovarea unor oferte de formare profesională inițială, corelate cu nevoile angajatorilor, ancorate în aspirațiile beneficiarilor și conforme cu prioritățile strategice de dezvoltare socio-economică a regiunii.

Rezultatul exercițiului de monitorizare a ofertei de formare profesională a unităților școlare din ÎPT (*ÎPT- Învățământ Profesional și Tehnic*), prin care școlile înscrise sunt auditate de către reprezentanți ai partenerilor sociali, membrii ai CLDPS (*Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social*) cu experiență pe piața muncii din Regiunea Vest; CLDPS este extins, și în anul 2018 rolul de implementare locală a exercițiului este asumat de către "Stakeholders Group" creat în județul Hunedoara, în cadrul proiectului Learning by Doing, finanțat prin Interreg - Programul Transnațional Dunărea.

Recunoașterea rezultatelor școlilor participante este realizată în cadrul reglementat și legiferat al Metodologiei privind monitorizarea PAS-Plan de Acțiune al Școlii.

<http://www.tvet.ro/Anexe/4.Anexe/2%20MANUAL%20MONITORIZARE%202009.pdf>

<http://www.tvet.ro/index.php/ro/component/content/article/18-cap4/171-cap4pp8.html>

În anul 2018 au aplicat pentru 33 de titluri de excelență un număr de 14 unități școlare din județul Hunedoara.

STAKEHOLDERS GROUP – este structura de parteneriat creată în cadrul proiectului „Learning by Doing” cu finanțare prin Interreg - Programul Transnațional Dunărea. Partenerii care reprezintă România în această cooperare din Regiunea Dunărea sunt CCIHD și CNDIPT. (anexat componența grupului de lucru)

Grupul de lucru a adoptat un Plan de acțiuni, (în cadrul întâlnirii din octombrie 2017), care cuprinde drept o prioritate distinctă mecanismul **Titlul de excelență**, ca partea a procesului de asigurare a calității formării profesionale.

Avem în vedere valorificarea experiențelor edițiilor anterioare ale exercițiului Titlul de excelență, implementat de **CRIO VEST**, și actualizarea la cerințele actuale ale economiei și expectanțe ale beneficiarilor.

De altfel, metodologia folosită în monitorizare școlilor și validarea titlurilor de excelență are la bază metodologia elaborată de **CRIO VEST**, care este pusă la dispoziția grupului de lucru printr-un acord de utilizare încheiat între CRIO VEST și CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE HUNEDOARA.

OBIECTIVELE urmărite în cadrul exercițiului 2018-2019:

- (i) Susținerea priorităților europene, naționale și regionale cu privire la EDUCAȚIE și OCUPARE
- (ii) Validarea și promovarea bunelor practici în școlile TVET
- (iii) Promovarea abordării de tip WBL în formare profesională, inclusive învățământul dual
- (iv) Stimularea parteneriatelor locale și regionale pentru EDUCAȚIE, FORMARE și OCUPARE

ARII DE EXCELENȚĂ VIZATE ÎN 2018-2019:¹

✓ ¹**Ariile de excelență urmărite în 2013** au fost: Parteneriatele cu piața muncii & comunitatea, Relevanța ofertei de formare a școlii, Dezvoltarea și utilizarea resurselor și Spiritul inovativ și viziunea în managementul școlii

(A.1.) ATRACTIVITATEA

ofertei de formare în raport cu aspirațiile tinerilor și așteptările comunității

(A.2.) FLEXIBILITATEA

ofertei în raport cu cerințele în continuă schimbare locale și regionale

(A.3.) RELEVANȚA OFERTEI

în raport cu nevoile regionale de calificări și competențe ale mediului economic

(A.4.) INOVAREA

proceselor de învățare – managementul resurselor umane precum și **Inovare** organizațională și cooperare (conectare la realitățile actuale și previziuni, *future oriented approach*)

(A.5.) BUSINESS

arie la decizia beneficiarilor, parteneri din mediul economic, care definesc criteriile specifice ce derivă din contextul de lucru al companiei, din perspectiva acestora de beneficiari direcți ai ofertei de formare și care au în vedere cerințele de tip “business”. Pentru aceste criterii partenerii vor defini inclusiv instrumentele de monitorizare și vor acorda distincțiile respective.

CONTEXT & JUSTIFICARE

Demersul de a monitoriza oferta de formare a școlilor ÎPT din Regiunea Vest și de a acorda titluri de excelență aceluia cu o **ofertă de formare competitivă, dinamică și ancorată în context**, se înscrie în preocuparea generală pentru EDUCAȚIE și OCUPARE care se manifestă la nivel european, național și regional.

EDUCAȚIA și FORMAREA PROFESIONALĂ de calitate este o condiție pentru creșterea **OCUPĂRII**, cu ținta de 75% la nivel European fiind considerată garanția pentru dezvoltare și competitivitate. **Strategia europeană pentru creștere inteligentă, sustenabilă și inclusivă EU 2020** pune pe agenda statelor membre trei priorități, dintre care două sunt direct condiționate de educație și formare profesională: **creșterea inteligentă** - dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare și, respectiv **creșterea inclusivă** – realizarea unei economii cu o rată ridicată de ocupare care să ducă la coeziune socială și teritorială.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

Trei dintre cele cinci ținte (benchmark) pe care le stabilește strategia, vizează educația și ocuparea:²

- ⇒ **Rata de părăsire timpurie a școlii** va fi sub 10%
- ⇒ Ponderea tinerilor (30-34 de ani) **absolvenți de învățământ superior** va fi de cel puțin 40%
- ⇒ **Rata de ocupare** va fi de cel puțin 75% (pentru populația cu vârsta de 25-64 ani)

Ținte (benchmark) cantitative adoptate pentru Educație și formare profesională (Education&Training/2020–Council of the European Union,2009; 2011;2012) relevante sunt:

- ⇒ Cel puțin 95% din copiii (cu vârsta de 4 ani și vârsta de școlarizare) vor participa în educație timpurie
- ⇒ Ponderea tinerilor de 15 ani, cu performanțe slabe în citire,matematici și științe- va fi de sub 15% (**rezultate la testul PISA**)
- ⇒ Cel puțin 15% din populația adultă participantă în învățarea de-a lungul vieții (**LLL**)
- ⇒ Cel puțin 82% de tineri (20-34 de ani) absolvenți și care nu mai sunt în educație sau formare de 3 ani, vor fi angajați (**employability benchmark**)

✓ **Ariile de excelență urmărite în 2014** au fost: Atractivitatea, Dezvoltarea, Relevanța ofertei, Inovarea și Business – aria la decizia partenerilor.

² CEDEFOP – On The Way 2020 – Country Statistics <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22388.aspx>

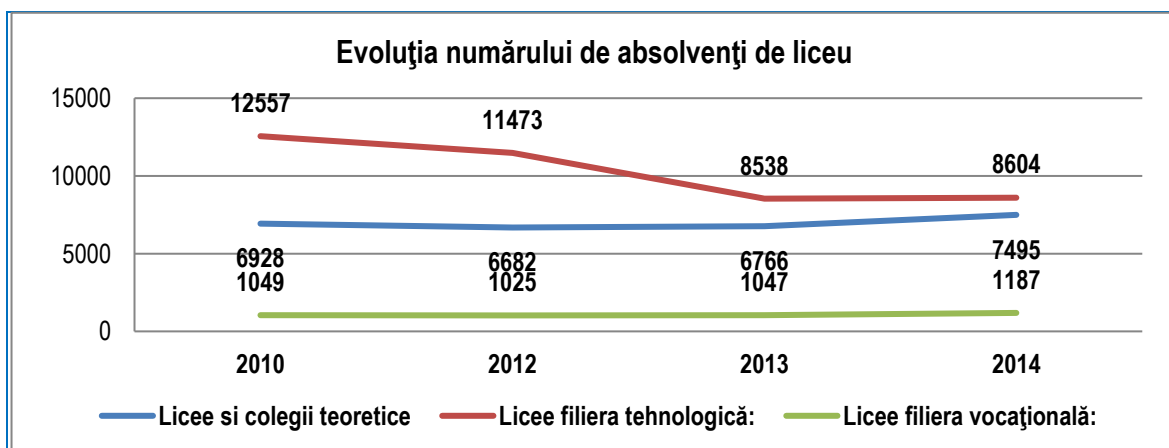
- ⇒ Cel puțin 20% dintre absolvenții de învățământ superior au beneficiat de stagii de practică sau studii în alte state (**mobilități transnaționale**)
- ⇒ Cel puțin 6% dintre tinerii (18-34 de ani) care dețin o calificare profesională inițială au beneficiat de stagii de practică sau studii în alte state (**mobilități transnaționale**)

Datele EUROSTAT arată că în 2015 Rata de părăsire timpurie a școlii în România se ridică la 19,1% pentru populația de vârstă școlară, față de 11% la nivel European. Valoarea indicatorului s-a modificat de la 23,0% în 2002 la valoarea de 19,1% în 2015.

În Regiunea Vest valoarea acestui indicator arată o tendință de descreștere din 2013 (13,5) la 8,5% în 2015, fiind sub media națională și europeană.

	2002	2010	2011	2012	2013	2014	2015
UE (28 state)	17,0	13,9	13,4	12,7	11,9	11,2	11,0
Romania	23,0	19,3	18,1	17,8	17,3	18,1	19,1
Vest	20,9	9,8	9,6	13,7	13,5	10,7	8,5

În ceea ce privește evoluția numărului de absolvenți de liceu, la nivelul Regiunii Vest, putem constata un trend constant sau creștere moderată pentru Filierele teoretică și vocațională, însă pentru filiera tehnologică descreșterea este alarmantă, de la 12557 în 2010 la 8604 în 2014.



Avem convingerea că ediția 2018 a schemei Titlul de excelență va contribui la îmbunătățirea valorilor acestor indicatori relevanți pentru educație și formare profesională.

CONCEPT

Ținând cont că unul din obiectivele pe care grupul de lucru le urmărește prin mecanismul de monitorizare a ofertei de formare a unităților de învățământ TVET este susținerea și promovarea **politicilor bazate pe date (evidence based policy)**, procesul de monitorizare a ofertei de formare a fost conceptualizat ca un proces de cercetare.

MECANISM

Mecanismul de monitorizare a ofertei de formare profesională în vederea obținerii Titlului de Excelență a fost gândit ca un proces ciclic implementat anual (sau la doi ani), care va fi revizuit după fiecare ciclu complet pentru a încorpora lecțiile învățate, bunele practici și feedback-ul oferit de participanții la proces. Este un mecanism bazat pe o relație "win-win", între toți actorii implicați și un exercițiu care va urmări arii de excelență corelate cu strategiile și nevoile regionale, naționale și europene în privința EDUCAȚIEI, FORMĂRII și OCUPĂRII.

MECANISMUL de monitorizare a ofertei de formare a școlilor ÎPT în vederea acordării Titlului de Excelență 2018 se sprijină pe următoarele dimensiuni:

Context,

Actori sociali implicați și beneficiile acestora,

Acțiuni și evenimente,

Instrumente și Produse – dimensiuni ce vor fi descrise în continuare:

Context:

- ✓ Județul Hunedoara în anul școlar 2017-2018
- ✓ Județele Alba, Dâmbovița și Dolj în anul școlar 2018-2019

Actorii sociali implicați și beneficiile acestora:

- vom rezuma pe scurt implicarea și beneficiile înregistrate de către unități școlare, structuri de parteneriat – CLDPS și "Grupul de stakeholders", experți independenți și autoritățile locale/regionale.

Școlile TVET din județele participante

- ✓ au rezultate pe care doresc să le promoveze și să le supună validării parteneriatelor sociale
- ✓ se înscriu în exercițiul de monitorizare pentru una sau mai multe arii de excelență propuse pentru 2018
- ✓ pregătesc documentația care poate ilustra realizările pentru aria/ariile de excelență vizate
- ✓ informează părțile interesate despre procesul de monitorizare și invită părțile interesate pentru a-și aduce contribuția în proces (de ex. consiliul de administrație, cadre didactice, elevi, părinți, parteneri, etc)
- ✓ pregătesc vizita de monitorizare și cooperează cu reprezentanții partenerilor sociali-membri ai CLDPS din județe - care sunt delegați să monitorizeze activitatea școlii conform PAS
- ✓ discută și validează raportul de monitorizare realizat de echipa de monitorizare
- ✓ își asumă eventualele recomandări ale echipei de monitorizare
- ✓ la primirea Titlului de Excelență promovează valorile, principiile și bunele practici care stau la baza Schemei Titlului de Excelență

BENEFICII PENTRU ȘCOLILE ÎNSCRISE:

- (i) șansa de a-și face vizibile realizările și de a putea să devină mai atractive
- (ii) revizuirea ofertei de formare pe baza feedback-ului și recomandărilor primite
- (iii) oportunitatea dialogului direct cu angajatori și alți parteneri sociali activi pe piața muncii

(iv) recomandarea către autoritățile locale și factorii de decizie, care pot lua în considerare rezultatele validate ale monitorizării în aprecierea școlilor, în fundamentarea rețelei școlare, inclusiv în definirea algoritmului de alocare financiară

CLDPS din județe și "Grupul de stakeholders"

- ✓ doresc să participe și să își asume monitorizarea școlilor înscrise pentru monitorizare în vederea acordării Titlului de Excelență
- ✓ pregătesc (adaptează) instrumentele necesare monitorizării
- ✓ formează și pregătesc echipele de monitorizare care reprezintă CLDPS
- ✓ realizează vizitele de monitorizare în școli și întocmesc rapoartele de monitorizare

CCIHHD și CNDIPT

- ✓ propune conceptul, instrumentele de monitorizare pentru adaptare în 2018
- ✓ promovează schema de Titlul de Excelență și mecanismul care conduce la acordarea acestor titluri
- ✓ oferă expertiză pentru derularea exercițiului de monitorizare a ofertei de formare, interpretarea rezultatelor monitorizării în lumina strategiilor regionale, naționale și europene cu privire la dezvoltarea resurselor umane
- ✓ oferă vizibilitate acestui proces și rezultatelor exercițiului de monitorizare în fața autorităților regionale și locale relevante

Experți independenți

- ✓ studiază raportul sintetic și rapoartele de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării Titlului de Excelență
- ✓ confirmă acuratețea conceptuală și academică a demersului și fac recomandări, dacă e cazul

Autorități locale

- ✓ analizează și recunosc necesitatea exercițiului de monitorizare a ofertei de formare a școlilor
- ✓ își asumă/susțin titlurile de excelență, împreună cu CCIHD și CNDIPT
- ✓ promovează mecanismul de monitorizare și rezultatele acestuia
- ✓ utilizează datele oferite de documentele și rapoartele de monitorizare în definirea unor strategii locale și regionale privind EDUCAȚIA, FORMAREA și OCUPAREA și în luarea unor decizii strategice și practice cu privire la EDUCAȚIE și unitățile școlare – printre care definirea rețelei unităților școlare și definirea criteriilor de alocare financiară suplimentară

BENEFICII PENTRU AUTORITĂȚI LOCALE/REGIONALE

- (i) acces la date consistente și validate academic și de către parteneriat privind EDUCAȚIA
- (ii) asigurarea îndeplinirii unor obiective din strategiile și planurile de dezvoltare locală și regională
- (iii) dezvoltarea unor strategii și politici și luarea unor decizii bazate pe date și evidențe

Acțiuni & evenimente –exercițiul Titlul de Excelență 2018– 2019 ³

Nr.crt	Acțiuni cuprinse în calendar	Observații și responsabil
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ STABILIRE CONTEXT PENTRU EXTINDERE IN 2019 ○ stabilirea unui cadru de dialog între grupul de lucru și autoritățile locale și regionale privind procesul de colectare, analiză și prezentare a datelor privind oferta de formare a școlilor ÎPT – februarie 2018 CL Deva si CJHD ○ stabilirea ariilor de excelență vizate în 2018-2019 – prin Stakeholders Group meeting 22 februarie 2018 ○ Actualizarea mecanismului de monitorizare a ofertei de formare a școlilor TVET, pornind de la Metodologia de monitorizare PAS prin Stakeholders Group meeting - 22 februarie 2018/2 MARTIE 2019 ○ stabilirea ariilor de excelență vizate în 2018/2019 – prin Stakeholders Group meeting 22 februarie 2018 	Partenerii naționali în proiectul Learning by Doing CNDIPT CCIHD
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ EVENIMENT DE LANSARE A EXERCITIULUI 2019 de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării titlurilor de excelență –martie 2019 	ISJ din județele aplicante împreună cu CLDPS și coordonatorul regional CNDIPT,
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ invitarea școlilor TVET să se înscrie pentru monitorizare pentru una sau mai multe arii de excelență –14-22 martie 2019 	CLDPS – ISJ
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ organizarea echipelor de monitorizare –14-22 martie 2019 <p>ECHIPELE au o componentă de 3-4-5 membrii, din care cel puțin 2-3-4 sunt parteneri, care nu vin din sectorul educațional! Sunt angajatori, reprezentanți ai instituțiilor membre in CLDPS, fără a fi personal ai școlilor, ISJ; CCD sau alte structuri din sistemul educațional.</p> <p>Cîte o persoană din fiecare echipă este bine să fie din partea sistemului – inspectori, experți CCD, CJRAE, sindicate etc. – membrii ai CLDPS – extins.</p> <p>Această compnență este menită să asigure complementaritatea exercițiului la inspecția școlară.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ stabilirea datei pentru vizita de monitorizar a școlilor – (vizitele vor avea loc în perioada 1-19 aprilie 2019) 	CLDPS ISJ
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ pregătirea echipelor de monitorizare pentru vizita de monitorizare și realizarea rapoartelor - 25-29 martie 2019 <p>Tabelul cu data pentru vizita în fiecare școală, cu echipele de monitorizare va fi finalizat cel târziu până în 30 martie 2019.</p>	ISJ CLDPS
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ exercițiul de autoevaluare a școlilor – pe baza indicatorilor din fișa de monitorizare, cu pregătirea argumentelor care să susțină autoevaluarea și cu organizarea vizitei de monitorizare care oferă context pentru inițiativele și rezultatele pe care școala le prezintă echipei de monitorizare –15 martie-05 aprilie 2019 	UnitățiIPT
7	<ul style="list-style-type: none"> ○ VIZITE DE MONITORIZARE ÎN ȘCOLILE ÎNSCRISE ÎN PROCES - vizitele vor avea loc în perioada 1-19 aprilie 2019 	CLDPS Unități IPT

³sunt detaliate in Calendarul operațional

		și Coordonatorul regional.
8	<ul style="list-style-type: none"> ○ validarea și finalizarea rapoartelor de vizită – 22-30 aprilie, 2019 analiză și definitivare propuneri pentru Titlul de Excelență – 	ISJ CLDPS – CCIHD CNDIPT
9	<ul style="list-style-type: none"> ○ Raport sintetic în urma procesului de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării Titlurilor de Excelență 2018 – un raport care cuprinde fișa individuală pentru fiecare unitate școlară – 05 mai 2019 	ISJ CLDPS – CCIHD CNDIPT
10	prezentarea propunerilor de ACORDAREA TITLURILOR DE EXCELENȚĂ – 05-10 mai 2019 și promovarea exercițiului și a rezultatelor la nivelul autorităților locale	CLDPS – ISJ CCIHD CNDIPT
11	anunțarea rezultatelor exercițiului Titlul de excelență 2018 – 1-30 mai 2019, inclusiv decernarea titlurilor acordate, în fiecare județ	CLDPS – ISJ CCIHD CNDIPT

Instrumente utilizate și produse:

- **2019 LbD Titlul de excelență METODOLOGIE**
- 2019 LbD TEXC calendar OPERATIONAL
- 2019 fisa scolii pentru raport
- 2019 Echipe Titlul de excelenta
- 2019 TExcRAPORTMonitorizare si RECOMANDARE
- **Raport sintetic** în urma procesului de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării Titlurilor de Excelență 2019 – un raport care cuprinde fișa individuală pentru fiecare unitate școlară

Mecanismul are caracter competitiv doar în sensul în care procesul de monitorizare și acordarea Titlului de Excelență este menit și să stimuleze unitățile de învățământ participante în proces și alte unități de învățământ în efortul acestora de a îmbunătăți continuu procesele, mecanismele și activitatea școlii pentru ca:

- (i) oferta acesteia să fie atractivă pentru elevi și părinți,
- (ii) școala să fie o resursă în dezvoltarea comunității, recunoscută și apreciată de către autorități
- (iii) școala să fie percepută ca un partener credibil de dialog al angajatorilor
- (iv) activitatea școlii să contribuie la urmărirea priorităților și la realizare obiectivelor din strategiile regionale.

Mecanismul își propune recunoașterea realizărilor și a ceea ce s-a ‘făcut bine’ în școlile înscrise în monitorizare.

Toate școlile care îndeplinesc indicatorii utilizați în monitorizare și care pot răspunde afirmativ, cu documente, la descriptorii din fișa de monitorizare pot primi un Titlu de excelență, pentru perioada și ariile specificate în apel.

ARII DE EXCELENȚĂ VIZATE ÎN 2018-2019

ARIA DE EXCELENȚĂ: **ATRACTIVITATEA** ofertei de formare în raport cu aspirațiile tinerilor

Oferta de formare profesională poate fi convingătoare pentru potențialii beneficiari prin relevanța ei în raport cu cererea actuală și previzionată a pieței, însă analizele arată că deciziile tinerilor și ale părinților acestora sunt puternic influențate de alte criterii suplimentare, pe care le vom analiza sub aria numită **Atractivitatea ofertei**. Astfel o componentă a atractivității este corelată cu percepția socială în raport cu calificarea analizată, cu privire la calitatea vieții categoriilor cu respectiva calificare. Cunoașterea detaliilor legate de nivelul veniturilor, statusul social, oportunități de angajare în regiune, dar și în statele membre ale UE contribuie la atractivitatea ofertei. Ofertanții pot contribui la fundamentarea percepțiilor prin informații valide prin diferite modalități de promovare credibile, în care este nevoie să arate schimbările care au intervenit în condițiile de muncă la diferiți angajatori, pentru a corecta eventualele percepții ancorate în condițiile din trecut. Ofertele pot fi atractive pentru tineri și prin șansa implicit pentru continuarea studiilor, în domeniul de calificare respectiv, sau prin modificarea traseului profesional, prin mobilitate profesională. În cazul modificării opțiunilor profesionale este important ca tinerii să cunoască setul de competențe transocupaționale pe care le pot dobândi, dar care le pot asigura abordarea flexibilă a opțiunilor ocupaționale. În multe situații ofertele prezintă atractivitate pentru tineri (doar) prin accesibilitatea locațiilor – dacă acestea sunt în apropierea domiciliului sau sunt accesibile prin mijloace de transport în comun, devin interesante pentru tineri, însăși calificarea devenind criteriu de ordin doi. Accesibilitatea ofertei are și o componentă care se referă la suportul oferit de către personalul școlii pentru ca fiecare tânăr să dobândească competențele generale și cele specifice, dar și pentru nivelul bun al procesului educațional – care să permită continuarea studiilor.

Exemple orientative de Indicatori si descriptori de performanță	da/nu
Oferta școlii conține calificări care oferă un status social apreciat la nivelul comunității	
Angajații cu calificările din ofertă au un nivel al veniturilor peste medie și pot asigura un nivel de trai atractiv	
Calificările profesionale sunt căutate pe piața locală / județeană / regională sau europeană	
Calificările profesionale permit construirea carierei – continuarea studiilor, perfecționare ulterioară	
Tendențele pe piața muncii prognozează o creștere a cererii pentru calificările din ofertă	
Condițiile de lucru în cadrul companiilor / angajatorilor existenți sunt bune, cu securitatea muncii asigurată și nivel tehnologic ridicat (care este direct corelat cu nivelul prognozat al veniturilor)	

ARIA DE EXCELENȚĂ: **FLEXIBILITATEA** ofertei în raport cu cerințele în continuă schimbare locale și regionale

Acest criteriu urmărește capacitatea școlilor de a se adapta la cerințele în continuă schimbare ale mediului economic, în condițiile “Revoluției Industriale 4.0”.

În contextual actual, mecanismele de corelare a ofertei de formare profesională la cererea pieței, devin ne-funcționale; timpul de reacție cerut de la școli este mult mai scurt decât perioada necesară conform paradigmatelor vechi de investigare a cerințelor pieței, de prognoze ale acestor cerințe, recomandări pentru adecvarea ofertei și apoi implementarea schimbărilor.

Noile paradigme este necesar să se bazeze pe relații directe între angajatori și școli, cu mare grad de flexibilitate, cu o excelentă comunicare între parteneri.

Indicatori si descriptori de performanță
Modalități de comunicare dintre parteneri și școală
Parteneriate dintre școală și companii: - numărul de cooperări - contracte instituționale semnate - contracte individuale semnate
Colaborarea în organizarea instruirii practice a elevilor - Colaborări pentru elevi din școala profesională – nr. de elevi, nr. de ore de practică în companii - Colaborări pentru elevii din liceu – nr. de elevi, nr. de ore de practică în companii
Elemente pentru benchmark-ul “Employability” angajabilitatea absolvenților Rezultate la examenele de certificare a competențelor
Rata de angajare a absolvenților, tendințe ale acestei rate (ultimii 10 ani) și angajare în domeniul de calificare sau în alt domeniu
Sesiuni de internship pentru profesori organizate de către companii
Altele – vă rugăm specificați

ARIA DE EXCELENȚĂ: RELEVANȚA OFERTEI în raport cu nevoile regionale de calificări și competențe ale mediului economic (unicitatea ofertei de interes regional, avantaj competitiv și prin parteneriate)

Relevanța serviciilor educaționale poate fi analizată în mod corect luând în considerare perspectiva beneficiarilor acestor servicii, respectiv mediul economic, în calitatea acestora de angajatori. Analiza este dificilă, din cauza intervalului de timp, de ordinul anilor, dintre momentul livrării acestor servicii (perioada de școlarizare, formare profesională) și momentul angajării absolvenților -care poate fi la o distanță de 3-4 ani, față de începerea formării, iar în cazul în care absolvenții mai urmezăși forme superioare de pregătire sau fac parte din categoria NEET (18% dintre tineri), momentul angajării are loc și mai târziu. Piața forței de muncă are o dinamică determinată de schimbările rapide ale mediului economic, în dorința acestora de a rămâne competitivi într-o economie globală. Totodată asistăm și la o dinamică de descreștere a populației școlare, fenomen demografic care reprezintă o provocare suplimentară pentru ofertanții de formare, pentru a câștiga încrederea clienților.

În acest context unitățile școlare se pot strădui să își definească o ofertă cu avantaje competitive clare, prin **Unicitatea ofertei**, prin demonstrarea convingătoare a **Șanselor sporite de angajabilitate** în regiune cu calificările oferite, și prin **Calitatea excepțională a ofertei**, fundamentată prin resurse umane cu competențe actualizate, prin resurse materiale care permit dezvoltarea reală a competențelor profesionale, care vor permite absolvenților o inserție rapidă, în domenii atractive ale economiei regionale. Caracteristicile de mai sus ale unei oferte relevante se pot asigura prin eforturile unității școlare, și într-o măsură și mai mare prin parteneriate funcționale cu agenții economici – implicați în definirea ofertei, în designul și livrarea serviciilor, în evaluarea finalităților formării. Drept urmare încurajăm parteneriatele care documentează implicare concretă a partenerilor până la inserția absolvenților.

Indicatori și descriptori de performanță
Unicitatea ofertei – la nivel local/județean/regional (L/J/R) - numărul de locuri oferite în raport cu nr. total de locuri L/J/R
Calitatea ofertei – privind pregătirea generală -privind pregătirea specifică -privind instruirea practică -prin oferta de discipline / module opționale adecvate la cererea pieței - prin suport individualizat de orientare pentru cariera profesională -prin resurse umane conectate la realitatea actuală a mediului economic

Altele – vă rugăm specificați

ARIA DE EXCELENȚĂ: INOVAREA proceselor de învățare – managementul resurselor (umane și materiale, financiare) și **Inovare** organizațională și cooperare (conectare la realitățile actuale și previziuni, *future oriented approach*)

Într-o lume în care schimbarea este procesul definitoriu al existenței, în care adaptarea la schimbare nu mai asigură competitivitatea, fiind necesară abordarea pro-activă, prin care schimbările sunt previzionate, și gestionate ca procese, nici școala nu își mai poate păstra procedurile de funcționare, dacă declară obiectivul pregătirii tinerilor pentru viața reală.

Inovarea este necesar să fie prezentă în fiecare sector de activitate a școlii – acoperind domeniile de management al resurselor umane și material, managementul ofertei, a curriculumului, managementul organizațional incluzând colaborarea cu parteneri tradiționali și cooperare inovativă pentru conectarea vieții școlii la realitățile din jur.

Activitatea centrală a școlii, cea de managementul procesului de învățare-formare, este necesar să admită **aspecte inovative prin adaptarea la contextul real a preocupărilor de cercetare aferente, dar și prin încurajarea spiritului inovativ al resurselor din organizație.**

Elevii au nevoie să fie învățați să învețe pentru a funcționa în societatea și economia de mâine, în locuri de muncă încă nedefinite și pentru a utiliza tehnologie încă ne-inventată. Numai cadre didactice capabile să învețe, capabile să dialogheze cu elevul, conectate la dezvoltările din știință, economie, tehnologie, pot asista elevii de astăzi să se transforme în profesioniștii din viitor, și în acest scop managementul școlii are preocupări semnificative în asigurarea resurselor adecvate. **Spiritul inovativ dovedește capacitatea echipei manageriale, a cadrelor didactice și a altor părți interesate de a identifica și fructifica oportunitățile de toate tipurile, dovedește abilitatea de adaptare la nevoile și cerințele contextului. Spiritul inovativ și viziunea nu se rezumă doar la afirmații în documentele manageriale ale școlii, dar ele se manifestă în acțiuni concrete, implicit și în ceea ce privește celelalte arii de excelență.**

Indicatori și descriptori de performanță
INOVAREA în managementul procesului de învățare-formare,
INOVAREA în relația profesor-elev (abordarea centrată pe elev)
INOVAREA - în managementul resurselor umane - în managementul resurselor materiale-financiare - în managementul ofertei educaționale (curriculum) - în managementul organizațional (inclusiv parteneriate)
INOVAREA în alte domenii și alte aspecte specifice școlii
Altele – vă rugăm specificați

ARIA DE EXCELENȚĂ: BUSINESS-ARIA la decizia BENEFICIARILOR - este introdusă în acest exercițiu din 2014, la recomandarea partenerilor, care și-au exprimat dorința de a defini criterii specifice care derină din contextul de lucru al companiei. Pentru aceste criterii partenerii vor defini inclusiv instrumentele de monitorizare și vor acorda distincțiile respective.

Experiența noastră anterioară cu mediul economic ne arată o tendință în creștere a interesului acestuia pentru calitatea și conținutul formării profesionale.

Opinia angajatorilor vizează **calificările profesionale**, setul de **competențe** aferent unei calificări, modalitățile-strategiile de **formare**, de dezvoltare a acestor competențe prin **abordări centrate pe client**, respectiv cu accent pe aspectele de **instruire practică**.

Mulți angajatori încurajează **învățarea experiențială și project based learning**, care înseamnă fundamentarea procesului de învățare pe experiențe directe care au loc în medii reale, și nu în context de laborator, de simulare a realității. Aceste experiențe apoi sunt utilizate în etapele de conceptualizare, structurare și transfer al învățării. Suntem bucuroși să consemnăm din ce în ce mai multe încercări prin care acest tip de învățare câștigă teren în cadrul unor colaborări școală și lumea business-ului.

Un alt domeniu de interes pentru dezvoltarea companiilor este cel de încurajare a **acumulării de credite**, (portabilitatea creditelor) și de recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte decât școala.

Cerințele de dezvoltare personală și profesională permanentă –la nivel individual și de echipă- sunt priorități ale companiilor pentru păstrarea sau creșterea competitivității firmei.

Împărtășirea experiențelor în acest domeniu este un alt subiect de succes în cooperarea dintre școli și partenerii acestora, multe **principii și proceduri de management** fiind preluate în sistemul educațional din lumea mediului economic (*de ex. Scheme de asigurare a calității*). Componentele capacității de **angajabilitate (employability)** sunt un domeniu de interes de mare actualitate atât pentru angajatori cât și pentru ofertanții de educație și formare, pentru care aceste cerințe devin obiective de tip finalități ale formării.

În funcție de zonele de interes ale partenerilor, aceștia vor defini Indicatorii și Descriptorii de performanță (în tabelul de mai jos) **pentru aspectele relevante și prioritare din cadrul acestei arii la decizia mediului economic.**

Indicatori și descriptorii de performanță
învățarea experiențială și project based learning
acumulării și transfer de credite
dezvoltare personală și profesională permanentă
principii și proceduri de management
nevoi de competențe și calificări - specifice angajatorilor
Altele – vă rugăm specificați

CALENDAR OPERAȚIONAL 2019

Acțiuni & evenimente –exercițiul Titlul de Excelență 2018– 2019-
-Județul Dolj-

Nr.crt	Acțiuni cuprinse în calendar	Perioadă / termen recomandat	Observații și responsabil
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ STABILIRE CONTEXT PENTRU EXTINDERE IN 2019 ○ stabilirea unui cadru de dialog între grupul de lucru și autoritățile locale și regionale privind procesul de colectare, analiză și prezentare a datelor privind oferta de formare a școlilor ÎPT – februarie 2018 CL Deva si CIHD ○ stabilirea ariilor de excelență vizate în 2018-2019 – prin Stakeholders Group meeting 22 februarie 2018 ○ Actualizarea mecanismului de monitorizare a ofertei de formare a școlilor TVET, pornind de la Metodologia de monitorizare PAS prin Stakeholders Group meeting - 22 februarie 2018/2 MARTIE 2019 ○ stabilirea ariilor de excelență vizate în 2018/2019 – prin Stakeholders Group meeting 22 februarie 2018 	Februarie 2019	Partenerii naționali în proiectul Learning by Doing CNDIPT CCIHD
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ EVENTIMENT DE LANSARE A EXERCITIULUI 2019 de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării titlurilor de excelență –martie 2019 	Inspectorate școlare și CLDPS, vor lansa împreună evenimentul la nivelul județului, informând toate școlile cu privire la oportunitatea participării Data evenimentului va fi stabilită de fiecare ISJ în parte Informarea despre lansare va fi realizată de către coordonatorul regional CNDIPT, și se va promova în media .	ISJ CLDPS Coordonatorul regional CNDIPT
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ invitarea școlilor TVET să se înscrie pentru monitorizare pentru 	Pentru înscriere școlile vor completa un	CCIHD comunică

	<p>una sau mai multe arii de excelență- formular online 14-22 martie 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Transmitere informare tuturor unităților IPT din județ 	<p>Formular on-line, cu intenția lor de participare la schema Titlul de excelență</p> <p>Fisa de inscriere este gestionata de către CCI HD.</p> <p>Adresa la Fisa este aici: https://goo.gl/forms/B0xwd3zWdn08srUG2</p>	<p>datele înregistrate, și către CNDIPT</p> <p>Zilnic se va face promovarea informațiilor cu privire la numărul de școli înscrise</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ organizarea echipelor de monitorizare – 14-22 martie 2019 <p>ECHIPELE au o componență de 3-4-5 membri, din care cel puțin 2-3-4 sunt parteneri, care nu vin din sectorul educațional! Sunt angajatori, reprezentanți ai instituțiilor membre in CLDPS, fără a fi personal ai școlilor, ISJ; CCD sau alte structuri din sistemul educațional.</p> <p>Câte o persoană din fiecare echipă este bine să fie din partea sistemului – inspectori, experți CCD, CJRAE, syndicate etc. – membrii ai CLDPS – extins.</p> <p>Această componență este menită să asigure complementaritatea exercițiului la inspecția școlară.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ stabilirea datei pentru vizita de monitorizar a școlilor – (vizitele vor avea loc în perioada 1-19 aprilie 2019) 	<p>Pe măsură ce se înregistrează Fișele de inscriere ale școlilor, echipele CLDPS / ISJ organizează Echipele de monitorizare. Se va completa tabelul „Echipe Titlul de excelența_ 2019,, perioada 13-22 martie 2019</p> <p>Tabelele se trimit la Ildiko Pataki.</p> <p>Eventualele modificari se comunica pe parcurs, si se verifica lista inainte de finalizarea Raportului sintetic, cu Ildiko Pataki si Dan Mehedintu (responsabil pentru verisunea BT bun de tipar al raportului)_</p>	<p>CLDPS Dolj ISJ Dolj Stakeholders Group</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ pregătirea echipelor de monitorizare pentru vizita de monitorizare și realizarea rapoartelor – 25-29 martie 2019 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fiecare CLDPS, ISJ, cu sprijinul coordonatorului regional organizează pregătirea echipelor de monitorizare. ○ Această pregatire înseamnă discuții concrete pe instrumentele care vor fi 	<p>CLDPS Dolj Stakeholders Group</p>

		<p>utilizate, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>TExc2019RAPORTMonitorizare si RECOMANDARE</i> 	
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ exercițiul de autoevaluare a școlilor – pe baza indicatorilor din fișa de monitorizare, cu pregătirea argumentelor care să susțină autoevaluarea și cu organizarea vizitei de monitorizare care oferă context pentru inițiativele și rezultatele pe care școala le prezintă echipei de monitorizare – <u>15 martie-05 aprilie 2019</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>15 martie-05 aprilie 2019</u> Școala completează datele de prezentare, care vor fi incluse în raportul sintetic. Datele vor fi structurate conform cerințelor din „<u>fișa școlii pentru raport.</u>” 	Unități IPT Fișele colectate de către coordonatorii regionali, ajung la D Mehedintu, și Ildiko Pataki
7	<ul style="list-style-type: none"> ○ VIZITE DE MONITORIZARE ÎN ȘCOLILE ÎNSCRISE ÎN PROCES - <u>vizitele vor avea loc în perioada 1-19 aprilie 2019</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>1-19 aprilie 2019</u> Conform planificării stabilite Fiecare vizită este anunțată în presă și după vizită o altă informare scurtă. Coordonatorul regional. 	CLDPS ISJ Unități IPT Coordonatorul regional.
8	<ul style="list-style-type: none"> ○ validarea și finalizarea rapoartelor de vizită – <u>22-30 aprilie 2019</u> analiză și definitivare propuneri pentru Titlul de Excelență 	<p><u>22-30 apr.2019</u></p> <p>Este perioada în care echipele de monitorizare prezintă recomandările și CLDPS validează titlurile care se vor recunoaște Rapoartele finale de recomandări se trimit pentru Raport sintetic la D Mehedintu, de către coordonatorii regionali</p>	CLDPS ISJ CCIHD CNDIPT
9	<ul style="list-style-type: none"> ○ Raport sintetic în urma procesului de monitorizare a ofertei de formare în vederea acordării Titlurilor de Excelență 2018 – un raport care cuprinde fișa individuală pentru fiecare unitate 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Termen pentru finalizarea raportului sintetic, varianta Bun de tipar-<u>05 mai 2019</u> 	CLDPS ISJ CCIHD CNDIPT

	școlară – <u>05 mai 2019</u>		
10	Prezentarea propunerilor de ACORDAREA TITLURILOR DE EXCELENȚĂ – <u>1-10 mai 2019</u> și promovarea exercițiului și a rezultatelor la nivelul autorităților locale	În perioada <u>1-10 mai 2019</u>	CLDPS ISJ CCIH CNDIPT
11	Anunțarea rezultatelor exercițiului Titlul de excelență 2018 – <u>1-30 mai 2019, inclusiv decernarea titlurilor acordate, în fiecare județ</u>	În perioada <u>1-30 mai</u> au loc festivitățile de decernare a premiilor.	CLDPS – ISJ CCIH CNDIPT