



DECIZIA

Nr. 314 din 18.01. 2011

pentru aprobarea Strategiei privind formarea profesională în sistemul administrației penitenciare pentru perioada 2011-2015

În conformitate cu prevederile art. 7 alin. (4) din Hotărârea de Guvern nr. 1849/2004 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Administrației Naționale a Penitenciarelor, cu modificările și completările ulterioare,

Directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor emite prezenta

DECIZIE

ART. 1.

Se aprobă Strategia privind formarea profesională în sistemul administrației penitenciare pentru perioada 2011-2015 prevăzută în anexa, parte integrantă a prezentei decizii.

ART. 2.

Administrația Națională a Penitenciarelor și unitățile subordonate acestora vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentei decizii.

Chestor de penitenciare dr. Ioan BĂLA
Director General
Administrația Națională a Penitenciarelor

Anexa

la Decizia nr. din

**STRATEGIA PRIVIND FORMAREA
PROFESIONALĂ ÎN SISTEMUL
ADMINISTRAȚIEI PENITENCIARE
PENTRU PERIOADA
2011-2015**

INTRODUCERE

Prezentul document strategic reprezintă fundamentarea direcțiilor viitoare de acțiune în domeniul formării profesionale inițiale și continue a întregului personal din sistemul administrației penitenciare, pentru orizontul de timp 2011-2015.

În general, strategiile de formare sunt elaborate în contextul unui cadru instituțional deja existent pentru formare, adică al unui sistem de formare și al unor politici de resurse umane care să existe. Acest lucru permite strategiei să se concentreze pe nevoile de formare.

Pornind de la viziunea specialiștilor în domeniul formării profesionale asupra a ceea ce se așteaptă a fi formarea profesională a personalului sistemului administrației penitenciare în anul 2015, au fost identificate obiectivele strategice care, odată atinse, fac posibilă transformarea viziunii în realitate. Obiectivele strategice sunt susținute, la rândul lor, de obiectivele specifice și planul anual de activități.

Strategia este supusă revizuirii la începutul fiecărui an, în baza raportului anual de evaluare. Indicatorii de rezultate/rezultatele identificați(e) susțin procesele de monitorizare, evaluare și revizuire a strategiei.

Formarea profesională inițială și continuă, segment complex și multidimensional al managementului resurselor umane, a susținut, într-o măsură însemnată, ritmul și amploarea schimbărilor și a oferit soluții pertinente pentru sprijinirea îndeplinirii sarcinilor de muncă ale personalului, desfășurarea fluentă a proceselor de dezvoltare instituțională și întărirea rolului de serviciu public al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Inerent, s-a manifestat, însă, uzura generală a sistemului de pregătire a personalului sub impactul unor factori intra și extra organizaționali. Contracurarea consecințelor pe care această realitate le relevă impune adoptarea unei înnoiri decisive de viziune la nivelul concepției de formare profesională inițială și continuă a personalului prin care să se asigure continuarea modernizării sale structurale și funcționale.

Acest document urmărește dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, transparent și flexibil, care să răspundă nevoii de personal a sistemului penitenciar românesc. Prin această strategie se dorește o schimbare a mentalității în ceea ce privește formarea profesională în sensul creșterii gradului de conștientizare cu privire la importanța formării inițiale și continue, a gradului de motivare pentru lărgirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor.

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

MISIUNE

Misiunea sistemului de formare profesională este asigurarea pregătirii personalului din sistemul administrației penitenciare, în vederea îndeplinirii responsabilităților profesionale, cu respectarea valorilor sociale și instituționale.

VIZIUNE

Profesionalizarea personalului prin creșterea calității, eficacității și eficienței activității de pregătire.

SCOP

Scopul nostru este să dezvoltăm un sistem de pregătire care să răspundă nevoilor de muncă reale și de dezvoltare a aptitudinilor și competențelor profesionale ale personalului din sistemul administrației penitenciare.

VALORI

Integritate	<i>Respectăm etica profesională și ne asumăm rigorile muncii noastre.</i>
Loialitate	<i>Ne dedicăm profesiei noastre și suntem conștienți că rolul nostru este esențial pentru comunitate. Rămânem fideli misiunii noastre de supraveghetori-educatori și avem credința că putem contribui la dezvoltarea unei societăți sigure care să încurajeze reintegrarea.</i>
Profesionalism	<i>Responsabilitatea, obiectivitatea, fermitatea, respectul, discreția, calitatea muncii, sunt elementele esențiale ce definesc conduita noastră profesională.</i>
Respect față de lege	<i>Credem în statul de drept și în puterea legii. Respectăm și punem în aplicare normele ce reglementează domeniul nostru de activitate.</i>
Orientare către rezultate	<i>În munca noastră respectăm principiile de eficiență și eficacitate și urmărim ca acțiunile noastre să aibă impact pozitiv asupra comunității și persoanelor aflate în custodie.</i>
Orientare către individ	<i>Susținem fiecare membru al organizației noastre să își dezvolte potențialul profesional și să se bucure de realizările proprii alături de noi. Punem pasiune în lucrul cu oamenii și acționăm permanent pentru a asigura un echilibru între nevoile persoanelor aflate în custodie și rigorile mediului custodial.</i>

PREMIZE

În sistemul penitenciar românesc se impune adaptarea celor trei tipuri de organizare a formării profesionale, din țările Uniunii Europene: **centralizată** (luarea deciziilor și stabilirea orientărilor strategice au loc la nivel central, după care se transmit actorilor implicați în procesul de formare profesională), **descentralizată** (se delegă competențele fiecărui actor implicat în procesul de formare profesională), **semi-descentralizată** (combină cele două tipuri).

Acest proces va ține cont de următoarele:

- crearea unui corp profesionist în sistemul administrației penitenciare.

În prezent sistemul penitenciar din România se confruntă cu insuficiența resurselor, impunându-se crearea și dezvoltarea unui corp profesionist al personalului sistemului administrației penitenciare.

De asemenea, pentru asigurarea unui act de conducere performant, este necesar a fi dezvoltate capacitățile manageriale pentru personalul cu atribuții de coordonare și conducere.

- **introducerea și utilizarea noilor metode de formare profesională**

Procesul de reformă a sistemului penitenciar românesc impune introducerea și utilizarea unor metode moderne de formare profesională, în concordanță cu standardele interne și internaționale.

- **adaptarea permanentă a strategiei de formare profesională**

Strategia de formare profesională trebuie să aibă un caracter pregnant de adaptabilitate și flexibilitate.

- **consultarea principalilor actori implicați în formarea profesională a personalului din sistemul administrației penitenciare**

Pentru o cât mai eficientă corelare între procesul de formare profesională și necesitățile și interesele reale ale beneficiarilor, direcți sau indirecti, este necesară consultarea acestora.

PRINCIPII

Strategia se bazează pe mai multe principii fundamentale care se bazează pe bunele practici recunoscute pe plan intern și internațional în domeniul dezvoltării resurselor umane și formării profesionale din sistemul de ordine publică și siguranță națională.

Principala idee este că, formare profesională nu reprezintă niciodată un scop în sine, obiectivul unui program de formare fiind facilitarea învățării la cursanți pentru a le crește competența și performanța în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Eficacitatea formării depinde de impactul pe care îl are – adică de măsura care sporește competența cursanților la locul de muncă, formarea și activitatea la locul de muncă completându-se reciproc.

În elaborarea strategiei s-a ținut seama de următoarele principii :

- **Adaptare** - o strategie care să răspundă în permanență nevoilor de formare ale indivizilor, unităților penitenciare și, în general, schimbărilor produse în procesul de reformă.

- **Transparență** - o strategie transparentă care trebuie să vizeze cunoașterea, de către beneficiari, a implicațiilor care decurg din aceasta, responsabilizarea celor

care urmează să o pună în practică și, nu în ultimul rând, evaluarea transparentă a costurilor și eficienței formării.

- **Actualizare periodică** - o strategie care să repete, periodic, analizarea nevoilor de formare profesională.

- **Consultarea beneficiarilor** - o strategie care să implice direct beneficiarii.

- **Unicitate** - o strategie care să definească și să prioritizeze nevoile la nivel central pentru a se asigura coerență și unicitate.

- **Accesibilitate** - o strategie care să asigure angajaților accesul la programe de formare, în raport cu nevoile specifice, cu preocupările și propriile planuri legate de evoluția în carieră.

OBIECTIVE STRATEGICE

Strategia de formare profesională stabilește următoarele obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale:

- **MANAGEMENT INSTITUȚIONAL PERFORMANT**

Administrarea eficientă a sistemului penitenciar implică nu doar o viziune strategică a echipei de conducere a instituției, ci și implementarea unui sistem decizional bazat pe obținerea de feed-back din partea personalului în situația adoptării de măsuri cu impact major asupra sistemului. Acest lucru va conduce la performanță și la atingerea obiectivelor, prin asocierea resurselor necesare realizării obiectivelor și alocarea rațională a acestora.

- **CREȘTEREA NIVELULUI DE PROFESIONALISM AL PERSONALULUI**

Creșterea nivelului de profesionalism reprezintă obiectivul principal al activităților de formare inițială și continuă a personalului.

Atingerea acestui obiectiv presupune formularea corectă a premiselor și stabilirea adecvată a măsurilor de implementare care să activeze potențialul de modernizare a sistemului.

Asigurarea profesionalismului nu este un obiectiv în sine și pentru sine, competența obținută prin pregătire generând profesionalismul necesar personalului pentru a-și îndeplini cu mai multă competență atribuțiile în serviciul instituției și în beneficiul cetățenilor. Din această perspectivă, subliniem faptul că formarea profesională constituie, în primul rând, un interes major al instituției.

- **CREȘTEREA EFICIENȚEI ȘI EFICACITĂȚII SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ A PERSONALULUI DIN SISTEMUL ADMINISTRAȚIEI PENITENCIARE PRINTR-UN MANAGEMENT ORIENTAT SPRE REZULTATE**

Eficacitatea este indicatorul care pune în evidență măsura în care se îndeplinesc obiectivele organizaționale, respectiv ale sistemului de formare profesională, impunându-se o promovare sistematică a activității de formare care să vizeze obținerea de personal mai calificat și asigurarea unor servicii de calitate superioară.

Pentru a putea măsura eficiența unei activități de formare, prin chiar efectele nemijlocite pe care le produce, este necesar să se pună în balanță resursele folosite cu rezultatele obținute. În aceeași linie de gândire, trebuie să se dobândească obișnuința de a evalua și implicațiile neefectuării unor programe de pregătire profesională. Acestea pot însemna atât risipă nejustificată de resurse, cât și neîndeplinirea unor atribuții și misiuni, servicii de o calitate mai redusă, deficit de imagine, ori alt gen de pierderi care se răsfrâng, nu doar colateral, ci și asupra ansamblului societății.

DIRECȚII DE ACȚIUNE

1. OBIECTIV STRATEGIC I: MANAGEMENT INSTITUTIONAL PERFORMANT

1.1. Elaborarea și implementarea unui program anual transparent de identificare și dezvoltare a capacităților manageriale a angajaților din sistemul penitenciar care să asigure continuitatea managementului

Termen: Ianuarie 2012

Rezultat: personal managerial pregătit

1.2. Elaborarea și implementarea politicilor de resurse umane și a procedurilor aferente, respectiv planificarea, recrutarea, integrarea, formarea, evaluarea, motivarea, gestionarea carierei și consilierea resurselor umane din sistemul administrației penitenciare.

Termen: Februarie 2012

Rezultat: sistem integrat de gestiune a resurselor umane

1.3. Promovarea Administrației Naționale a Penitenciarelor ca furnizor de pregătire profesională în anumite domenii care constituie „nișe” formative și reprezintă oportunități de specializare a instituției noastre la nivel național și european

Termen: Iunie 2013

Rezultat: Acreditarea ca furnizor de formare profesională a structurilor de pregătire proprii.

2. OBIECTIV STRATEGIC II: CREȘTEREA NIVELULUI DE PROFESIONALISM AL PERSONALULUI

2.1. Adaptarea sistemului de formare profesională la nevoile reale din unitățile penitenciare

Termen : Permanent

Rezultat: Organizarea tuturor activităților de formare profesională în raport cu nevoile reale identificate

2.2. Extinderea sistemului de pregătire prin metode moderne de formare profesională

Termen: Iulie 2013

Rezultat: Implementarea metodelor de pregătire moderne la nivelul tuturor unităților din sistemul administrației penitenciare

2.3. Realizarea de studii, analize și statistici privind formare profesională

Termen : Permanent

Rezultat: Evaluarea de către Administrația Națională a Penitenciarelor a formării profesionale asigurate personalului și completarea curriculum-ului privind formarea profesională necesară atingerii standardelor de pregătire.

3. OBIECTIV STRATEGIC III: CREȘTEREA EFICACITĂȚII ȘI ASIGURAREA EFICIENȚEI SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ

3.1. Conștientizarea beneficiilor formării profesionale pentru personal, instituție și alți factori interesați

Termen : Permanent

Rezultat: Sistem motivațional atractiv

3.2. Asigurarea atractivității posturilor din sistemul formării personalului

Termen : Iunie 2012

Rezultat: Promovarea calității

3.3. Formare de formatori

Termen : Iunie 2012

Rezultat: Preocuparea permanentă față de nevoile de formare

3.4. Modernizarea instituțiilor de învățământ proprii.

Termen: Decembrie 2012

Rezultat: Dezvoltarea și modernizarea structurilor proprii de pregătire

Obiectiv strategic I Management instituțional performant						
Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicator de rezultat	
1. Elaborarea și implementarea unui program anual transparent de identificare și dezvoltare a capacităților manageriale a angajaților din sistemul penitenciar care să asigure continuitatea managementului (ȘEF BIROU ȘEF SERVICIU)	1.1. Elaborarea și implementarea unui program pilot de dezvoltare a capacităților manageriale pentru personalul cu atribuții de coordonare și conducere.	Septembrie 2011	SFP CFSO Arad DEA	Necesită resurse financiare – buget ANP	Program elaborat Suport de curs 45 cursanți din sectoarele siguranța deținerii, reintegrare, economico administrativ	
	1.2. Evaluarea programului pilot și elaborarea programului de dezvoltare a capacităților manageriale pentru personalul cu atribuții de coordonare și conducere.	Octombrie 2011	SFP CFSO Arad DSDRP DEA DRS	Nu necesită resurse	Forma finală a programului	
	1.3. Promovarea programului în rândul personalului din sistemul penitenciar.	Noiembrie 2011	SFP CFSO Arad	Nu necesită resurse	Număr de canale de comunicare utilizate Număr de candidaturi depuse	
	1.4. Recrutarea și selectarea candidaților.	Ianuarie 2012	Directori de unități	Nu necesită resurse	Număr de candidați selectați	
	1.5. Derulare program.	Februarie 2012	SFP CFSO Arad	Buget ANP	Număr de cursanți	

<p>2. Elaborarea și implementarea politicilor de resurse umane și a procedurilor aferente, respectiv planificarea, recrutarea, integrarea, formarea, evaluarea, gestionarea, motivarea, carierei și consilierea resurselor umane din sistemul administrației penitenciare.</p>	<p>2.1. Elaborarea „Ghidului carierei funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare”.</p> <p>2.2. Aplicarea experimentală a sistemului de creditare a activităților de formare profesională continuă, la nivelul unei regiuni.</p>	<p>Decembrie 2015</p>	<p>Alte instituții</p>	<p>Nu necesită resurse</p>	<p>Ghid elaborat</p>
<p>3. Promovarea Administrației Naționale a Penitenciarelor ca furnizor de pregătire profesională în anumite domenii care constituie „nișe” formative și reprezintă oportunități de specializare a instituției noastre la nivel național și european</p>	<p>2.3. Elaborarea proiectului de modificare a cadrului legislativ privind formarea profesională a personalului din sistemul administrației penitenciare.</p> <p>3.1. Autorizarea ca furnizor de formare profesională a structurilor de pregătire proprii.</p> <p>3.2. Elaborarea standardelor ocupaționale pentru funcțiile specifice sistemului administrației penitenciare.</p>	<p>Decembrie 2011</p> <p>Decembrie 2011</p> <p>Februarie 2012</p> <p>Iunie 2013</p> <p>Decembrie 2012</p>	<p>DMRU DCEAN CFSO Arad SNPAP Ocna</p> <p>SFP Directorul unității regionale Directorii unităților din Regiune</p> <p>DMRU DCEAN</p> <p>SFP DEA</p> <p>Direcțiile, serviciile și compartimentele de specialitate din ANP Unitățile penitenciare</p>	<p>Nu necesită resurse</p> <p>Nu necesită resurse</p> <p>Nu necesită resurse</p> <p>Buget ANP</p> <p>Nu necesită resurse</p>	<p>Instrucțiuni de aplicare</p> <p>Proiect de modificare a cadrului legislativ</p> <p>Autorizare ca furnizor de formare profesională</p> <p>Standardele ocupaționale pentru funcțiile specifice sistemului administrației penitenciare</p>

	3.3. Creditarea CNFPA a cursurilor.	După iunie 2013, permanent	SFP DEA	Buget ANP	Număr de cursuri de formare acreditate CNFPA
	3.4. Identificarea grupurilor țintă/ potențiali beneficiari.	Permanent	ANP	Nu necesită resurse	Număr de beneficiari ai cursurilor
	3.5. Diseminarea și promovarea ofertei educaționale.	Permanent	ANP	Nu necesită resurse	Număr de canale de comunicare utilizate Număr de solicitări

Obiectiv strategic II					
Creșterea nivelului de profesionalism al personalului					
Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicator de rezultat
1. Adaptarea sistemului de formare profesională la nevoile reale din unitățile penitenciare	1.1. Elaborarea și implementarea unui "Ghid de identificare a nevoilor de pregătire a personalului"	Iulie 2011	SFP	Nu necesită resurse	Ghid de identificare a nevoilor de pregătire a personalului
	1.2. Identificarea nevoilor de formare profesională reale.	Noiembrie 2011	Directori unități BRUFP din unități	Nu necesită resurse	Nevoi de formare identificate
	1.3. Organizarea tuturor activităților de formare profesională în raport cu nevoile identificate	Permanent	Directori unități BRUFP SFP	Nu necesită resurse	Cursuri de formare adaptate nevoilor identificate
2. Extinderea sistemului de pregătire prin metode moderne de formare profesională	2.1. Asigurarea unei infrastructuri optime de funcționare a platformei „e-Learning” în unitățile sistemului penitenciar.	Iulie 2011	Directori unități DETI DEA	Buget ANP	Infrastructură IT
	2.2. Extinderea sistemului de pregătire de tip „e-Learning” în toate unitățile din sistemul administrației penitenciare.	Decembrie 2011	SFP DETI DEA	Buget ANP	Platforme e-Learning în toate unitățile penitenciare
	2.3. Perfecționarea sistemului de evaluare a formării personalului din sistemul penitenciar, pentru obținerea unui feed-back relevant asupra organizării și desfășurării activităților de pregătire profesională.	Iulie 2011	SFP Unitățile pilot	Nu necesită resurse	Set de criterii de evaluare

	<p>2.4. Introducerea în planurile de învățământ a unităților proprii de formare a unui modul de tip „e-Learning”.</p> <p>2.5. Acreditarea Serviciului Formare Profesională din ANP ca furnizor autorizat de formare profesională prin metoda „e-Learning”.</p> <p>2.6. Dezvoltarea unui program pilot privind crearea unui simulator virtual de formare profesională.</p>	<p>Decembrie 2012</p> <p>Decembrie 2012</p> <p>Iulie 2013</p>	<p>SFP CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna</p> <p>SFP DEA</p> <p>SFP DEA Direcțiile de specialitate</p>	<p>Buget ANP</p> <p>Buget ANP</p> <p>Buget ANP</p>	<p>Planuri de învățământ adaptate nevoilor de formare</p> <p>Acreditare ca furnizor de formare</p> <p>Program pilot dezvoltat</p>
<p>3. Realizarea de studii, analize și statistici privind formarea profesională</p>	<p>3.1. Evaluarea de către Administrația Națională a Penitenciarelor a formării profesionale asigurate personalului încadrat din sursă externă care a urmat programe de formare specializată începând cu anul 2004</p> <p>3.2. Evaluarea de către Administrația Națională a Penitenciarelor a formării profesionale asigurate personalului încadrat după absolvirea unei instituții de învățământ din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională începând cu anul 2004</p> <p>3.3. Completarea curriculumului privind formarea profesională necesară atingerii standardelor de pregătire.</p>	<p>Permanent</p> <p>Permanent</p> <p>Permanent</p>	<p>SFP CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna</p> <p>SFP CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna</p> <p>Directorii unităților SFP</p>	<p>Nu necesită resurse</p> <p>Nu necesită resurse</p> <p>Nu necesită resurse</p>	<p>Studii de specialitate</p> <p>Studii de specialitate</p> <p>Curriculum adaptat nevoilor de formare identificate</p>

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CFSO Arad
SNPAP Tg.
Ocna

Obiectiv strategic III

Creșterea eficacității și asigurarea eficienței sistemului de formare profesională

Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicator de rezultat
1. Conștientizarea beneficiilor formării profesionale pentru personal, instituție și alți factori interesați	1.1. Delimitarea în cuprinsul actelor normative de reglementare a domeniului formării inițiale și continue a responsabilităților principalilor actori implicați în procesul de formare profesională, inclusiv a șefilor de grupă	Permanent	SFP DCEAN	Nu necesită resurse	Proiecte de acte normative elaborate Fișele de post adaptate
	1.2. Dezvoltarea unui sistem motivațional atractiv pentru acumularea creditelor educaționale.	Permanent, după intrarea în vigoare a noului ordin	Directori unități penitenciare SFP	Buget ANP	Sistem atractiv motivational
	1.3. Organizarea anuală a unui concurs național la pregătirea de specialitate, pe corpuri profesionale (ofițeri și agenți) și domenii de activitate, etapizat la nivelul unităților penitenciare, unităților regionale și sistemului penitenciar.	August 2011 Septembrie 2011 Octombrie 2011	SFP Direcțiile de specialitate din ANP Directori unități CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna	Buget ANP	Număr de participanți, pe categorii de personal și domenii de activitate Rezultatele obținute
2. Asigurarea atractivității posturilor din sistemul formării personalului	2.1. Analiza implicațiilor financiare aferente participării personalului sistemului administrației penitenciare la activități de formare în scopul identificării de soluții care să elimine pierderile salariale	Mai 2011	DMRU DCEAN DEA Comisie de lucru	Nu necesită resurse	Soluții identificate Proceduri adaptate

	Revizuirea procedurilor privind formarea inițială și continuă a personalului	Permanent	SFP BRUFP	Nu necesită resurse	
3. Formare formatori	de 3.1. Organizarea, pe domenii de activitate, a cursurilor pentru personalul care va face parte din echipele de formatori 3.2. Organizarea cursurilor pe centre zonale și în unitățile de formare proprii	Permanent Iunie 2012	SFP CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna	Buget ANP	Număr de personal specializat
4. Modernizarea instituțiilor învățământ proprii	4.1. Analiza situației existente la nivelul instituțiilor de învățământ proprii 4.2. Identificarea și implementarea unor metode și mijloace didactice moderne în procesul de învățământ 4.3. Elaborarea conținuturilor educaționale	Permanent Iunie 2011	CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna	Nu necesită resurse	Raport cu privire la situația existentă
	4.4. Asigurarea unor condiții optime de școlarizare, cazare și crearea spațiilor de agrement pentru elevi și cursanți 4.5. Realizarea unor parteneriate și schimburi de experiență cu instituții de formare profesională a personalului de	Permanent Decembrie 2012	CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna DEA	Buget ANP	Rezultate școlare
		Permanent	CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna Direcții de specialitate	Nu necesită resurse	Conținuturi educaționale adecvate
		Permanent	CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna	Buget ANP	Condiții optime de școlarizare și cazare
		Permanent	CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna	Buget ANP	Număr de parteneriate încheiate Număr de întâlniri de

	<p>penitenciare/poliție/structuri de ordine publică și apărare din țară și străinătate</p> <p>4.6. Implicarea specialiștilor din sistemul penitenciar în procesul didactic din unitățile de formare profesională</p>	<p>Permanent</p>	<p>Directori unități penitenciare CFSO Arad SNPAP Tg. Ocna</p>	<p>Buget ANP</p>	<p>lucru</p> <p>Număr de specialiști implicați</p>
--	--	-------------------------	--	------------------	--

MONITORIZARE, EVALUARE, REVIZUIRE

Monitorizarea implementării strategiei

Prin monitorizare se urmărește atingerea rezultatelor previzionate.

La nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor:

- se face de către Serviciul Formare Profesională, pe baza rapoartelor transmise de către unități.

La nivelul Ministerului Justiției:

- se face de către persoana în ale cărei atribuții intră coordonarea directă a Administrației Naționale a Penitenciarelor, pe baza rapoartelor transmise de către directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Baza de raportare a atingerii rezultatelor o reprezintă sistemul de indicatori.

Calendarul de raportare este stabilit de către directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, la nivelul acestei instituții, iar la nivelul Ministerului Justiției, calendarul de raportare se stabilește de către coordonatorul direct al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Evaluarea implementării strategiei

Prin evaluarea strategiei se urmărește impactul produs în urma punerii în aplicare a măsurilor adoptate.

Măsurarea impactului se face de către Unitatea de Management Public din cadrul Ministerului Justiției pe baza sistemului de indicatori.

Evaluarea se face la sfârșitul fiecărui an și se concretizează în documentul *Raportul anul de evaluare a implementării strategiei de formare profesională a personalului sistemului penitenciar*.

Revizuirea strategiei

Prin revizuirea strategiei se urmărește adaptarea continuă a acțiunilor a fi întreprinse la influențele factorilor interni și externi.

Revizuirea se face la începutul fiecărui an, în baza raportului de evaluare. Strategia astfel revizuită reprezintă fundamentul planului anual de activități elaborat la începutul anului următor.

Directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor coordonează procesul de revizuire a strategiei.