

ACADEMIA DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI
UNIVERSITATEA ACADEMIEI DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI

STRATEGIA

FORMAREA CONTINUĂ
ÎN CLUSTER-UL UNIVER SCIENCE
2016-2020

elaborată în cadrul Contractului de Grant nr. 2014/346-992 al Comisiei Europene „Suportul Financiar pentru participarea Republicii Moldova în Programul Cadru al Uniunii Europene de cercetare-inovare ORIZONT 2020”

Aprobată în ședința Senatului UnAȘM
Proces-verbal nr. 3 din 12.12. 2015
Președintele Senatului, rector, acad.
prof. univ. Maria DUCA



CUPRINS

	Pag.
I. ANALIZA CONTEXTUALĂ	3
1.1. Cadrul european al învățării pe parcursul vieții (LLP)	3
1.2. Contextul național, cadrul legal-normativ	4
1.3. Contextul intern clusterial	5
II. VIZIUNEA ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE	6
2.1. Principiile și pilonii strategiei	7
2.2. Obiectivele strategice	8
2.3. Grupul țintă	8
III. FORMAREA CONTINUĂ, PARTE INTEGRANTĂ A PROCESULUI DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE	9
3.1. Prioritățile strategice	9
3.2. Măsuri identificate pentru atingerea priorităților	9
3.3. Metode și instrumente de dezvoltare personală și profesională și tipuri de formare continuă	10
IV. IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FORMARE CONTINUĂ	11
4.1. Riscuri	11
4.2. Costuri	11
4.3. Responsabilități	12

I. ANALIZA CONTEXTUALĂ

1.1. Cadrul european al învățării pe parcursul vieții (LLP)

Programul de învățare pe tot parcursul vieții (Longlife Learning Programme - LLP), lansat în ianuarie 2007, a reunit programele de mobilitate în străinătate pentru studii (Erasmus) și activitate practică (Leonardo da Vinci).

În mod deosebit, programul urmărește să încurajeze cooperarea și mobilitatea între instituțiile și sistemele educaționale din Uniunea Europeană pentru ca acestea să devină elemente de referință la nivel mondial.

Totodată, programul vizează modernizarea și adaptarea sistemelor de învățământ și formare profesională din țările participante, cu precădere în contextual *obiectivelor agendei Lisabona*, aducând valoare adăugată europeană direct cetățenilor care participă la acțiunile sale de mobilitate și la alte acțiuni de cooperare.

Programul de Învățare pe tot parcursul vieții constă din:

- *patru programe sectoriale*, care privesc *învățământul preuniversitar (Comenius)*, *învățământul superior (Erasmus)*, *formarea profesională (Leonardo da Vinci)* și *educația pentru adulți (Grundtvig)*;

- *un program transversal* axat pe domenii intersectoriale (cooperarea în domeniul politicilor și inovația privind învățarea pe tot parcursul vieții, limbile străine, utilizarea inovațiilor din tehnologia informației și comunicațiilor, diseminarea și exploatarea rezultatelor);

- *un program de susținere a predării*, cercetării și reflecției privind integrarea europeană și principalele instituții și asociații europene (*Programul Jean Monnet*).

În anul 2009 CE a pregătit Cadrul strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și al formării profesionale. Acest document strategic evidențiază rolul decisiv al politicilor privind educația și formarea profesională în creșterea productivității și dezvoltării durabile.

Obiectivele strategice pe termen lung ale politicilor UE privind educația și formarea profesională sunt următoarele: (i) să transforme învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea în realitate; (ii) să îmbunătățească calitatea și eficiența educației și formării profesionale; (iii) să promoveze echitatea, coeziunea socială și implicarea activă a cetățenilor; și (iv) să sporească creativitatea și inovarea, inclusiv antreprenoriatul, la toate nivelurile de educație și formare profesională.

În baza acestor obiective strategice, multe dintre activități sunt dezvoltate pentru a adresa zonele prioritare de la fiecare nivel de educație și formare profesională, incluzând extinderea oportunităților pentru mobilitatea în educație și consolidarea parteneriatelor între instituțiile de educație și formare profesională și societate în general. Alte activități sunt relevante pentru toate nivelurile de educație, cum ar fi promovarea multilingvismului, a inovării, a creativității și adoptarea tehnologiei informației și a comunicațiilor (TIC).

În luna martie 2005, Comisia Europeană a lansat Recomandarea privind două documente de referință, “Carta europeană a cercetătorilor” și “Codul de conduită privind recrutarea cercetătorilor”, ce își propun să contribuie la dezvoltarea la nivel european a unei piețe atractive, deschise și durabile a forței de muncă pentru cercetători. Recomandarea Comisiei Europene oferă statelor membre, cercetătorilor, angajatorilor și finanțatorilor din cercetare un instrument valoros pentru a promova, pe bază de voluntariat, inițiative de îmbunătățire și consolidare a perspectivelor în cariera cercetătorilor și în același timp de creare a unei piețe deschise a forței de muncă în cercetare. Angajatorii și finanțatorii din cercetare trebuie să se asigure că tuturor cercetătorilor, indiferent de nivelul de experiență atins sau de situația contractuală, li se oferă șansa dezvoltării profesionale, prin acumularea de cunoștințe și competențe care să le înlesnească angajarea. Până în prezent, o serie de organizații de cercetare (în principal universități, academii, Conferința rectorilor, Centre/Consilii naționale de cercetare, etc.) din statele membre UE au aderat la cele două documente europene prin declarații scrise, calitatea de organizație semnatară reflectând în același timp o pondere considerabilă între criteriile de evaluare a proiectelor europene depuse în cadrul Programului Cadru 7 pentru Cercetare și Dezvoltare Tehnologică al Uniunii Europene.

1.2. Contextul național, cadrul legislativ-normativ

Formarea continuă este o parte componentă a educației în Republica Moldova. Factorul de bază al acesteia îl constituie transmiterea de noi cunoștințe și aprofundarea lor pe parcursul activității profesionale, promovând valorile culturale general-umane, dezvoltarea capitalului uman, în formarea spiritului de echipă, în realizarea aspirațiilor de integrare europeană, pentru dezvoltarea potențialului uman durabil și edificarea unei societăți bazate pe cunoaștere. Buna organizare a formării continue determină, în mare măsură, calitatea rezultatului final de perfecționare a persoanelor beneficiare și contribuie la crearea de noi oportunități pentru realizarea în volum deplin a capacităților fiecărui specialist în parte.

Învățarea pe tot Parcursul Vieții (ÎPV) în RM este prevăzută și reglementată de o serie de acte normative: Legea nr. 166 din 11 iulie 2012 pentru aprobarea *Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”*, *Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova nr. 259-XV din 15 iulie 2004* cu modificările și completările ulterioare, *Strategia de cercetare-dezvoltare a Republicii Moldova* până în 2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14 noiembrie 2014 și *Codul Educației Nr. 152 din 17.07.2014*.

Codul educației a stabilit baza pentru Învățarea pe tot Parcursul Vieții (ÎPV) în RM care include aspectele principale ale educației și formării profesionale într-un mod integrat și coerent. Legea include cerințe privind recunoașterea și certificarea competențelor obținute prin intermediul educației formale, non-formale și informale.

Strategia „Formarea continuă” este un document de politici în domeniu, care stabilește obiectivele și sarcinile pe termen mediu în vederea dezvoltării procesului de perfecționare și creștere a potențialului uman în cadrul cluster-ului UnivER SCIENCE.

În scopul coordonării integrate a procesului de planificare strategică sectorială în domeniul educației, prevederile Strategiei au fost corelate cu documentele de politici relevante, cu reformele demarate în sistemul educațional și de cercetare, cu alte reforme ce reprezintă o continuitate operațională a acțiunilor proiectate în Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova – 2020”.

1.3. Contextul intern clusterial

Învățarea pe tot Parcursul Vieții în cadrul cluster-ului UnivER SCIENCE se realizează în baza Strategiei pentru cercetare inovare 2020, a Acordului de parteneriat și a *Regulamentului pentru instruire continuă* aprobat prin hotărârea CSSDT.

În conformitate cu documentele normative respective, Universitatea AȘM organizează pentru angajații institutelor de cercetare și masteranzii/doctoranzii acestora, stagii de informare științifică în domeniu, programe de documentare, schimb de experiență de specializare la nivel național și internațional, prin cursuri organizate de organizații și societăți științifice potrivit unor programe speciale.

Angajații institutelor de cercetare sunt obligați să-și perfecționeze abilitățile prin participare la programe de instruire continuă, stagii de cercetare informare în cadrul instituției abilitate cu acest drept (UnAȘM), în cadrul institutelor de cercetare, sau instituții similare de peste hotare cu care Universitatea AȘM și Institutele de cercetare au încheiate acorduri de colaborare bilaterală.

Instruirea continuă a cercetătorului științific se efectuează prin stagii de nivel național și internațional și prin programe/cursuri ale organizațiilor din sfera științei și inovării.

Programul de instruire continuă finalizat se confirmă printr-un certificat special, forma și conținutul căruia se aprobă de către administrația UnAȘM.

Deficiențele constatate în procesul actual de formare continuă a cadrelor:

- 1) cadre științifice insuficiente;
- 2) exodul cadrelor științifice calificate ;
- 3) îmbătrânirea potențialului științific uman;
- 4) finanțarea modestă a domeniului de formare continuă;
- 5) cunoașterea slabă a limbii engleze de către unii cercetători științifici;
- 6) informații reduse și asimetrice între instituțiile implicate;
- 7) stimulente insuficiente pentru participarea la activități de educație și formare.

Aceste disfuncționalități duc la un sistem de învățare pe tot parcursul vieții neperformant și puțin receptiv, în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent unul de celălalt, neinteracționând suficient. Extinderea și dezvoltarea învățării pe tot

parcursul vieții impune depășirea constrângerilor care provoacă disfuncționalitățile menționate.

Totodată, situația actuală din domeniul educației, cercetării, inovării prezintă și o serie de oportunități favorabile dezvoltării strategice a ÎPV în cadrul clusterului educațional științific:

1) Dezvoltarea unui mediu participativ pentru identificarea priorităților de cercetare, cu implicarea reprezentanților diferitor actori și beneficiari.

2) Existența cadrului juridic național ce permite dezvoltarea potențialului uman.

3) Accesul la programele bilaterale de granturi (Franța, Germania, Italia, Federația Rusă, România, Belarus, Ucraina).

4) Intensificarea colaborării internaționale prin consolidarea potențialului științific național (programe de cercetare și mobilitate academică, granturi, stagieri).

5) Posibilități de diseminare internațională a rezultatelor și sporire a vizibilității prin găzduirea evenimentelor de anvergură europeană.

6) Schimbarea atitudinii tinerilor cercetători referitor la oportunitățile de formare și dezvoltare a carierei în domeniul de cercetare-dezvoltare.

7) Asigurarea calității procesului de instruire continuă în institutele de cercetare prin motivare și finanțare adecvată, prin desfășurarea unor ample reforme structurale și de esență.

II. VIZIUNEA ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE

Competența de învățare pe parcursul vieții este expresia cognitivă, acțională și integrativă a motivației actuale a învățării. Fiind un rezultat al atitudinii, competența mediază confruntarea activă a formabilului cu mediul socioprofesional. Prin urmare, sistemul de referință al competenței este mediul socio-profesional, iar unul dintre indicatorii evaluativi ai competenței este motivația învățării pe parcursul vieții. Astfel, strategia motivării învățării pe parcursul vieții presupune modificarea ordinii celor trei niveluri comportamentului și plasarea în prim - plan a nivelului integrativ al comportamentului. Atitudinile și valorile (a ști să fii) determină cunoștințele (a ști), priceperile și deprinderile (a ști să faci) formabilului.

a) Unitățile integrative ale competenței de învățare pe parcursul vieții (atitudini și valori):

- a avea o atitudine pozitivă față de învățare;
- a fi deschis față de schimbările din mediul ambiant;
- a proiecta strategii de dezvoltare a carierei profesionale prin formare continuă;
- a fi motivat adecvat.

b) Unitățile cognitive ale competenței de învățare pe parcursul vieții (cunoștințe):

- a avea informații sau a fi capabil să localizezi informația;
- a poseda strategii generale pentru rezolvarea problemelor;
- a stabili propriile obiective;
- a evalua rezultatele propriei învățări;
- a identifica necesitățile de formare continuă;

- a determina prioritățile de formare.

c) *Unitățile aplicative ale competenței de învățare pe parcursul vieții* (priceperi și deprinderi):

- a aplica diverse strategii de formare continuă;

- a aplica cunoștințele acumulate pentru soluționarea diverselor probleme. Valența motivațională a competenței omului de a învăța pe parcursul vieții rezidă în disponibilitatea și capacitatea individului de a fi deschis schimbării și perfecționării. Totodată, fundamentul atitudinal pozitiv și constructiv creează premise pentru actualizarea unor noi motivații ale învățării. Astfel, *interesul–atitudine* al formabilului față de învățare și *competența de a învăța pe parcursul vieții* ca factori motivaționali constituiți în procesul educației anterioare determină disponibilitatea omului de a reveni mereu la poziția de formabil.

Viziunea strategică asupra învățării pe tot parcursul vieții în clusterul Univer SCIENCE este de a oferi tuturor beneficiarilor, oportunitatea de a participa pe deplin la viața economică, socială și civică și de a le permite să-și exploateze potențialul personal. Viziunea strategică cuprinde atât beneficiile sociale, cât și economice ale învățării pe tot parcursul vieții. Realizarea acestei viziuni strategice necesită dezvoltarea de parteneriate între toate părțile interesate din domeniul învățării pe tot parcursul vieții.

Prezenta Strategie oferă o analiză a stării actuale a domeniului de instruire continuă a cadrelor științifice, științifico-didactice și de cercetare din Republica Moldova, în special din institutele AȘM, identifică principalele probleme ale sistemului, selectează și propune soluțiile cele mai potrivite pentru rezolvarea acestora, astfel încât domeniul cercetării/inovării să devină principalul factor de progres economic și social al țării.

2.1. Principiile și pilonii strategiei

În procesul implementării strategiei vor fi respectate:

1. principiul libertății academice și al autonomiei personale;
2. principiul eticii profesionale și a corectitudinii intelectuale;
3. principiul responsabilității profesionale și civice;
4. principiul dezvoltării potențialului uman în spiritul competitivității;
5. principiul flexibilității programelor, a racordării acestora la necesitățile pieții;
6. principiul parteneriatului, a cooperării multisectoriale și interdisciplinare în cercetare;
7. principiul asigurării calității în învățământ și cercetare;
8. principiul integrării cercetării în spațiul educațional și de cercetare european.

Acest document se bazează pe trei **piloni strategici** ai învățării pe tot parcursul vieții care ar trebui să determine atingerea obiectivelor strategice:

- Acces și stimulente pentru participare.
- Calitate și relevanță.

- Parteneriate pentru o mai bună informare.

2.2. Obiectivele strategice:

- dezvoltarea durabilă a sistemului de pregătire a cadrelor, în vederea formării unor categorii de profesioniști, personalități integre, active, sociale și creative – factori principali ai dezvoltării umane și ai progresului social-economic al țării;
- sporirea accesului la instruire de calitate pentru toți angajații institutelor de cercetare, prin asigurarea unui mediu științific prietenos pentru tinerii cercetători (masteranzi, doctoranzi, cercetători științifici, profesori, conducători/consultanți științifici);
- stimularea participării cadrelor științifice în proiecte de cercetare internaționale, în Programul Cadru de Cercetare Inovare Orizont 2020;
- extinderea și diversificarea programelor de instruire prin valorificarea oportunităților oferite de tehnologiile informaționale și comunicaționale;
- instituirea unei infrastructuri interne sustenabile pentru dezvoltarea potențialului uman din cercetare;
- creșterea competitivității în cercetare;
- racordarea la principiile și valorile europene în procesul de dezvoltare a potențialului uman din cercetare.

2.3. Grupul țintă

Strategia FORMAREA CONTINUĂ vizează, în linii mari, două grupuri țintă:

1. beneficiarii din cadrul clusterului;
2. beneficiarii din afara clusterului.

Deși strategia este menită unui public larg, beneficiarii principali includ în general: personalul organizațiilor din sfera Științei și Inovării, personalul instituțiilor de învățământ superior, și studenții care vor beneficia de programul Erasmus+.

Conform scenariului moderat, implementarea unei strategii pentru ÎPV este de așteptat să deservească aproximativ 1000 de persoane, în perioada 2016-2020. Beneficiarii secundari – organizațiile și agențiile naționale avute în vedere de această strategie, includ Instituții și agenții naționale (Inspectoratul Ecologic de Stat, Agenția pentru Siguranța Alimentelor), universități, etc.

Trebuie remarcat faptul că profilurile beneficiarilor principali avuți în vedere de acest document variază considerabil în ceea ce privește barierele cu care se confruntă în privința participării la ÎPV. Astfel, acest proiect de strategie are în vedere în special angajații din cercetare, care tind să fie subreprezențați în ceea ce privește participarea la ÎPV. În general, aceste grupuri se confruntă cu bariere mai mari în calea învățării și a angajării din cauza stimulentei insuficiente. Este esențial ca programele

operaționale elaborate pe baza măsurilor propuse în această strategie să aibă în vedere eterogenitatea profilurilor beneficiarilor.

În mod punctual, Grupul țintă este format din:

- funcționari publici;
- cercetători;
- cadre didactico-științifice;
- personal specific
- personal contractual.
-

III. FORMAREA CONTINUĂ, PARTE INTEGRANTĂ A PROCESULUI DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE ÎN CERCETARE

Organizarea permanentă a programelor de instruire continuă a colaboratorilor științifici contribuie în mod eficient la integrarea comunității științifice din Republica Moldova în rețelele europene ale oamenilor de știință. Un factor important în procesul de dezvoltare a potențialului uman îl constituie încurajarea și asistarea cercetătorilor din Republica Moldova în vederea participării lor pe picior de egalitate la toate programele cadru ale UE în domeniul cercetare-inovare, facilitarea mobilității științifice și a accesului la infrastructura de cercetare europeană. Astfel se creează premise pentru beneficierea de potențialul și excelența științifică națională și europeană pentru soluționarea problemelor interne ale Republicii Moldova.

3.1. Prioritățile strategice

În procesul de formare continuă a resurselor umane din cercetare se prefigurează o serie de priorități strategice care vor încadra principalele direcții de formare. Prioritățile strategiei sunt următoarele:

1. Dezvoltarea competențelor lingvistice.
2. Ghidarea în carieră.
3. Dezvoltarea profesională.
4. Internaționalizare.

3.2. Măsuri identificate pentru atingerea priorităților

Pentru asigurarea continuității eficienței și durabilității procesului de formare continuă, odată cu stabilirea priorităților strategice este necesar să fie identificate anumite măsuri pentru atingerea acestora:

1. elaborarea programelor de instruire continuă pe domenii de cercetare;
2. coordonarea programelor respective cu secțiile științifice/institutele de cercetare;
3. implicarea administrației AȘM și a Institutelor de cercetare în procesul de elaborare a programelor de formare continuă;

4. cooptarea specialiștilor de forță, pe domenii din alte organizații naționale și internaționale, pentru participare în realizarea programelor;
5. adaptarea documentelor normative existente și elaborarea altor noi pentru a asigura buna funcționare a programelor de instruire continuă;
6. îmbunătățirea metodologiei de evaluare a cadrelor în rezultatul finisării programului de instruire continuă, prin implicarea pe larg a experților din afara țării;
7. crearea condițiilor de participare în programele de instruire continuă a tuturor organizațiilor din sfera științei și inovării, inclusiv a celor din sectorul privat.
8. informarea cu regularitate a comunității științifice privind oportunitățile de formare continuă;
9. crearea instrumentelor de facilitare a implementării rezultatelor cercetării, inclusiv, stimularea sectorului privat să utilizeze infrastructura de cercetare și laboratoarele domeniului cercetării-dezvoltării;
10. atragerea și promovarea în programele menționate a persoanelor capabile să genereze idei, să absoarbă noi cunoștințe, să creeze pentru susținerea capitalului uman, care este principala premisă de dezvoltare a cercetării;
11. utilizarea eficientă a infrastructurilor, resurselor informaționale și de calcul performante, având ca obiectiv crearea resurselor umane care dețin competențe necesare pentru a inova și a transforma cunoștințele și ideile în produse și servicii ale viitorului.

3.3. Metode, instrumente de dezvoltare personală și profesională și tipuri de formare continuă

Conținutul programelor de formare continuă au misiunea de a pune în valoare obiectivele generale ale formării continue, care:

- sunt axate pe problemele comunității științifice, ale comunității socio-economice și culturale;
- vizează dezvoltarea / perfecționarea profesională a cadrelor științifice și științifico-didactice (actualizarea competențelor de bază, a cunoștințelor în domeniul de cercetare, inițierea în noile tehnologii de cercetare), ameliorarea calității practicilor de cercetare și încurajarea inovației, în special a rezultatelor cu impact, relaționarea cu mediul social, adaptarea la schimbările sociale și culturale;
- consemnează pregătirea personalului științific pentru asumarea de responsabilități legate de posturile pe care le ocupă, dezvoltarea unei viziuni axiologice în formarea continuă profesională centrată pe rezultate performante, pe creativitate, integralitate, universalizare și aplicabilitate;
- oferă sistemului de cercetare/inovare perspectiva unei competiții pozitive pentru calitate în cercetare, fiind un mecanism de acțiune ce operează reorientările necesare în dinamica sistemului de cercetare și care răspunde provocărilor societății cunoașterii;
- permit persoanelor din institutele de cercetare să se adapteze la evoluția profesiei, să introducă în practică inovațiile teoretice și practice;

- sînt circumscrise factorilor sociali în vederea asigurării unei înalte calități ale domeniului cercetare, inovare și transfer tehnologic.

IV. IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FORMARE CONTINUĂ

4.1. Riscuri

În implementarea Strategiei de Formare Continuă pot fi estimate următoarele riscuri:

- întârziere în contractarea proiectelor de instruire necesare, ceea ce ar putea să conducă la diminuarea eficienței acestora în acoperirea nevoilor de instruire urgente;
- dificultăți în mobilizarea resurselor bugetare necesare pentru finanțarea inițiativelor proprii de instruire sau pentru cofinanțarea proiectelor de instruire finanțate din Fondurile Structurale;
- fluctuație de personal ridicată sau pierderea personalului instruit;
- schimbări instituționale care pot afecta implementarea strategiei.

4.2. Costuri

Implementarea strategiei presupune următoarele costuri:

- aferente echipei de coordonare a implementării strategiei (reprezentanți din fiecare dintre cele cinci instituții sub coordonarea ministerului);
- privind actualizarea planului anual de formare (timp de 4 ani);
- aferente participării la formări generate de nedeșfășurarea pe o perioadă de timp a activității curente (pe termen lung ar trebui să fie beneficii);
- administrative pentru implementarea, monitorizarea, evaluarea strategiei;
- pentru evaluarea strategiei de către un consultant extern;
- pentru lansarea achizițiilor publice în vederea contractării serviciilor specializate de instruire;
- pentru organizarea și desfășurarea programelor de formare.

În ceea ce privește implementarea programelor de formare, se poate cuantifica costul / persoana instruită / zi, după cum este prezentat mai jos:

- cazare;
- transport;
- lectori, formatori;
- catering.

Costurile cu vizitele de studiu sau schimburile de experiență se pot cuantifica în mod corespunzător.

Surse de finanțare

Sursele principale de finanțare pot fi:

- fonduri europene;
- programe bilaterale/ alți donatori internaționali;
- bugetul de stat;
- surse proprii (individuale).

Este de dorit ca pentru implementarea strategiei, să fie identificate combinații ale surselor de finanțare prezentate mai sus, astfel încât să se asigure finanțarea programului de formare profesională și implicit să se asigure atingerea obiectivelor strategiei. În derularea programelor de formare propuse se va ține cont de sursele identificate și se vor implementa în limita finanțărilor alocate prin bugetul anual.

4.3. Responsabilități

Se recomandă ca în cadrul fiecărei instituții ce formează grupul țintă să existe persoane cu atribuții în administrarea procesului de formare prevăzut de această Strategie (de regulă, din cadrul departamentului de resurse umane).

Atribuțiile personalului implicat în implementarea strategiei:

- analiza nevoilor de instruire și de completarea planurilor de instruire pentru organizația lor/ departamentele relevante din cadrul organizației, în conformitate cu formatele standard aferente Planului de Acțiune;
- managementul sesiunilor de instruire în colaborare cu furnizorii de instruire, asigurând de asemenea participarea la sesiuni a participanților;
- monitorizarea și raportarea sesiunilor de instruire realizate în conformitate cu formatul standard adoptat pentru Planul de Acțiune;
- arhivarea materialelor de instruire;
- monitorizarea pregătirii formatorilor din cadrul organizațiilor proprii;
- evaluarea periodică a riscurilor și luarea măsurilor de mitigare a acestora.

Suplimentar, (în calitate de recomandare) personalul identificat la nivelul universității AȘM ar putea avea, în limitele prevederilor legale în vigoare, un rol de coordonare a realizării și implementării Strategiei axat, care prevede:

- agregarea informațiilor primite din partea organizațiilor partenere (grupul țintă căruia i se adresează prezenta strategie);
- coordonarea managementului general al strategiei și raportarea rezultatelor;
- organizarea și prezidarea întâlnirilor grupului de lucru pentru monitorizarea Sstrategiei;

- evaluarea periodică a gradului de atingere a rezultatelor / obiectivului Strategiei.

Rapoartele anuale privind progresul în implementarea Planului de Acțiune vor fi elaborate ca parte a procesului anual de actualizare a Planului de Acțiune, desfășurat la sfârșitul lunii ianuarie. În cazul în care, prin monitorizarea continuă a Strategiei sau printr-o posibilă evaluare externă, sunt identificate necesități de modificare a Programului de Instruire, inclusiv a conținutului cadrului strategic de formare, se vor opera modificările necesare, cu acordul tuturor partenerilor relevanți.