


Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile

Această publicație a apărut în cadrul proiectului *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*, cu sprijinul financiar al Fundațiilor pentru o Societate Deschisă, oferit prin intermediul Fundației Soros-Moldova.



Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile

*Coordonator de proiect:
Lilia NAHABA*

Chișinău, 2016

Punctele de vedere exprimate în prezenta lucrare sînt cele ale autorilor și nu angajează în nici un fel instituțiile de care aceștia aparțin, tot așa cum nu reflectă poziția instituției care a finanțat elaborarea sau care a asigurat managementul proiectului.

Această publicație a apărut în cadrul proiectului *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*, cu sprijinul financiar al Fundațiilor pentru o Societate Deschisă, oferit prin intermediul Fundației Soros-Moldova.

Director de proiect: Rima BEZEDE

Coordonator de proiect: Lilia NAHABA

Lector: Mariana VATAMANU-CIOCANU

Copertă și procesare computerizată: Nicolae SUSANU

Tipar: „Bons Offices” SRL, mun. Chișinău

Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Str. Armenească, 13, Chișinău, MD-2012
Tel: 022 54 25 56, fax: 022 54 41 99
e-mail: prodidactica@prodidactica.md

© Centrul Educațional PRO DIDACTICA. Toate drepturile rezervate.

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile / Centrul Educațional „Pro Didactica”; dir. de proiect: Rima Bezedede; coord. de proiect: Lilia Nahaba. - Chișinău: Centrul Educațional „Pro Didactica”, 2016 (Tipogr. „Bons Offices”). - 76 p. Apare cu sprijinul financiar al Fundațiilor pentru o Soc. Deschisă oferit prin intermediul Fundației Soros-Moldova. - 1500 ex.

ISBN 978-9975-4485-4-3.

CZU 37.0
D 34

CUPRINS

Rima BEZEDE Cuvînt înainte	4
Lilia NAHABA Prezentarea generală a proiectului	5
George PATAKI Resursa umană din educație – încotro?	7
Valeriu GORINCIOI, Iurie MELINTE Reflecții după atelierul <i>Atragerea resurselor umane în educație</i>	13
Tatiana CARTALEANU, Olga COSOVAN Atelier Pregătirea resurselor umane în educație	16
Viorica GORAȘ-POSTICĂ, Serghei LÎSENCO Atelierul <i>Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul de învățămînt</i>	18
<i>Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățămîntul general din Republica Moldova 2016-2020</i>	23

CUVÎNT ÎNAINTE

Rima BEZEDE

În ultimii ani, prin efortul susținut al Ministerului Educației, cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, dar și al reprezentanților societății civile, au fost inițiate un șir de reforme importante în sistemul educațional. Acestea au fost lansate prin aprobarea Codului Educației și a Strategiei sectoriale *Educația 2020*, documente care au asigurat cadrul legal de implementare a schimbării pozitive în domeniu.

Una dintre problemele stringente cu care se confruntă sistemul educațional din Republica Moldova, confirmată de numeroase studii, ține de resursa umană, care, de fapt, constituie factorul-cheie în îmbunătățirea calității educației și unul dintre actorii principali în edificarea unei societăți democratice durabile. Conștientizându-se necesitatea unor intervenții prompte, în anul 2015, a fost elaborat *Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020*, care are la bază, drept elemente ale cadrului conceptual și de politici, o serie de documente importante, în plan național și european, ce vizează calitatea resurselor umane în educație. Documentul prezintă detaliat problemele identificate, trasează obiective generale și specifice, oferă un plan de acțiuni concrete pentru realizarea acestora.

Dat fiind faptul că, după elaborarea și dezbaterea publică a *Programului național*, acesta nu a fost aprobat, echipa Centrului Educațional PRO DIDACTICA, cu sprijinul Fundațiilor pentru o Societate Deschisă, oferit prin intermediul Fundației Soros-Moldova, și-a propus să desfășoare o amplă campanie de advocacy, care ar cataliza procesul de implementare a documentului și, implicit, ar contribui la soluționarea unor probleme stringente la capitolul resurse umane, inclusiv: deficitul și fluctuația de personal didactic, nemulțumirile legate de salarizare și de condițiile de muncă, statutul social scăzut al cadrelor didactice etc.

Astfel, prin crearea și asigurarea accesului la oportunități de dialog cu reprezentanții comunității educaționale și ai factorilor de decizie, prin sensibilizarea opiniei publice asupra necesității realizării unor acțiuni concrete *aici și acum*, am reușit să reanimăm procesul. După mai multe activități organizate în cadrul proiectului –prezentări și dezbateri publice, întruniri cu reprezentanții Ministerului Educației, acțiuni de promovare în mass-media – documentul a fost revizuit de echipa actuală a ministerului și a fost plasat pentru feedback pe www.particip.gov.md. Conform procedurii, după această etapă, *Programul* urmează să fie aprobat și realizat. Etapa de implementare este și ea una cu varia provocări, care vor putea fi depășite doar prin voința tuturor actanților educaționali, prin înțelegerea comună a priorităților *Programului* și, de asemenea, prin sinergia acțiunilor. Sperăm că acest lucru se va întâmpla, iar factorii de decizie și reprezentanții comunității educaționale vor opta pentru o abordare coerentă și consecventă la nivel de elaborare și implementare de politici educaționale, care ar asigura cu adevărat o educație de calitate pentru fiecare elev.

În lucrarea de față este prezentat atât *Programul național*, cât și demersul proiectului *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*, prin care am realizat acest exercițiu de advocacy, în speranța că toți cei cărora le pasă de educație, de calitatea și conținutul actului didactic, de viitorul copiilor noștri, vor continua să influențeze, să mobilizeze, să schimbe...

PREZENTAREA GENERALĂ A PROIECTULUI

Lilia NAHABA

Prin proiectul *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*, realizat în perioada februarie-iunie 2016 de Centrul Educațional PRO DIDACTICA, cu sprijinul financiar al Fundațiilor pentru o Societate Deschisă, oferit prin intermediul Fundației Soros-Moldova, ne-am propus să creăm și să asigurăm accesul la oportunități de dialog cu decidenți ai politicilor de educație, în scopul sensibilizării acestora asupra necesității aprobării și implementării calitative și operative a *Programului național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020*.

Astfel, am lansat o campanie de advocacy în vederea aprobării și implementării *Programului* în termene concrete, am sensibilizat opinia publică (factori de decizie de la diferite niveluri și din diverse domenii, actori educaționali etc.) referitor la rolul crucial al cadrului didactic și importanța soluționării operative și participative a problemelor ce țin de dezvoltarea resurselor umane în educație.

Printre activitățile principale derulate în cadrul proiectului se numără: 3 ateliere, 2 emisiuni radio, o emisiune TV, o masă rotundă, o conferință națională; diseminarea rezultatelor acestor activități prin intermediul revistei *Didactica Pro...* și al broșurii *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*.

În cadrul celor 3 ateliere, desfășurate în centrele raionale Florești, Nisporeni și Ștefan Vodă și la care au luat parte 96 de persoane (elevi, cadre didactice și manageriale, reprezentanți ai APL etc.), au fost prezentate domeniile, obiectivele generale și specifice ale *Programului*. Participanții au menționat importanța și necesitatea implementării acțiunilor propuse în document. Cei de la „firul ierbii” au relevat realități și practici pozitive, dar și deficiențe, care generează obstacole serioase în evoluția sistemului educațional, în general, și în motivarea cadrelor didactice performante, în special.

Emisiunea radio *Loc de dialog*, avînd genericul *Politici de dezvoltare a resurselor umane în educație*, a fost difuzată în direct, la 26 februarie 2016, de compania publică *TeleRadio-Moldova*. Invitații – manageri școlari și cadre didactice – au prezentat și au dezbătut domeniile de intervenție ale *Programului național*, punînd accentul pe necesitatea participării active a comunității educaționale în procesul promovării și implementării acestui document de importanță strategică pentru sistemul educațional. O altă emisiune radio, cu genericul *Pregătirea cadrelor didactice*, a fost realizată în cadrul *Spațiului Public – Dezbateri și opinii*, la 26 mai. Profesorii universitari și tinerii specialiști prezenți în studio au examinat posibilitățile de îmbunătățire a situației la capitolul formare inițială și continuă a cadrelor didactice și manageriale, au venit cu sugestii concrete de modernizare a învățământului.

În cadrul emisiunii *Țara lui Dogaru*, cu genericul *Politici de dezvoltare a resurselor umane în educație*, realizată, la 30 mai 2016, la postul Publika TV, au fost abordate

probleme din sistemul educațional și acțiunile stipulate în *Programul național*. Printre aspectele-cheie aduse în discuție s-au regăsit: atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în învățământ, pregătirea cadrelor didactice, menținerea profesorilor buni și performanți în sistem. S-au specificat acțiunile inovatoare propuse de document, inclusiv introducerea sistemului de mentorat, facilitățile create pentru specialiștii începători, dar și ameliorarea infrastructurii instituțiilor de învățământ, în vederea asigurării unor spații de muncă și de recreere prietenoase angajaților din școli.

Cadrelor didactice și manageriale, formatorii de opinie, analiștii politici, reprezentanții Direcțiilor de Învățământ etc. participanți la masa rotundă *Parteneriate durabile pentru dezvoltarea resurselor umane în educație* au dezbătut ideile principale din *Programul național* din perspectiva efectelor imediate și a impactului pe termen lung. Invitații au enumerat resursele la îndemână și acțiunile prioritare din document în a căror realizare ar putea să se implice; au schițat portretul unui cadru didactic performant; și-au arătat disponibilitatea de a crea parteneriate durabile pentru dezvoltarea resurselor umane în educație. În final, s-a concluzionat asupra necesității implementării *Programului*, care va genera beneficii pentru practicieni, cu repercusiuni vizibile asupra copiilor și a mediului școlar.

În cadrul Conferinței naționale *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile* urmează să fie valorificate rezultatele, dar și concluziile, propunerile enunțate în cadrul atelierelor și al mesei rotunde. Este valoroasă pentru noi experiența internațională în domeniu și expertizele, care vor fi prezentate de colegii din România. Exprimăm speranța că schimbul de opinii, dezbaterile și recomandările vor constitui încă un argument forte în favoarea implementării acțiunilor *Programului*, prin suplimentarea cu resursele financiare necesare.

Proiectul a avut un impact considerabil asupra promovării documentului, atât la nivel de Ministerul Educației a luat atitudine, cât și printre cadrele didactice și manageriale din toată țara. Sîntem conștienți de faptul că e nevoie de un suport financiar consistent în situația economică actuală, dar nici nu putem aștepta fără a întreprinde nimic. Conjugarea eforturilor noastre cu cele ale partenerilor de dezvoltare poate schimba situația precară, creată de mulți ani.

RESURSA UMANĂ DIN EDUCAȚIE – ÎNCOTRO?

George PATAKI



Rezultatele testărilor internaționale (PISA, TIMMS, PIRLS) par a fi în ultimul deceniu imboldul suprem către reformarea sistemelor educaționale și un important argument în discursul politic și al politicilor educaționale. Presiunea este resimțită de toate țările participante, chiar dacă motivele sînt sensibil diferite – țările care investesc masiv în educație sînt, de cele mai multe ori, nemulțumite de rezultate și clasamente, găsind vinovate politicile educaționale și de governanță școlară, curriculumul și pregătirea profesorilor, în vreme ce țările care investesc mai puțin învinuiesc guvernele pentru subfinanțare și întîrzierea reformelor (care, invariabil, ar duce la rezultate mai bune). În anul 2009, Republica Moldova a luat parte la testările PISA, unde s-a clasat cu mult sub media țărilor participante – scor 388 la citire/lectură (media – 493), scor 397 la matematică (media – 496), scor 413 la științe (media – 501) [1, p. 53]. Aceste rezultate au reprezentat încă o confirmare a complexității problemelor cu care se confruntă învățămîntul moldovean, a nevoii acute de reforme în direcția calității predării și învățării.

Există o corelație directă între investiția în educație și rezultatele școlare? OECD spune că da. Statele care se află sub pragul de 20.000 USD produs intern brut pe cap de locuitor tind să obțină scoruri PISA sub medie. Peste acest prag nu mai există o corelație directă între performanță și suma investită în educația elevilor [2, p. 2].

Se poate face ceva pentru a îmbunătăți calitatea educației și a crește performanța școlară în condiții economice fragile? Desigur. Politici de personal competitive și o mai bună administrare a resurselor. Cînd vine vorba de finanțare, discuția nu se concentrea-

ză pe *cît de mult?*, ci, mai degrabă, *pentru ce?* Țările care au obținut rezultate peste medie în PISA tind să investească mai mult în personalul didactic (dublul produsului intern brut pe cap de locuitor în cazul Coreei și Hong Kong-ului), atrag cei mai buni studenți către profesia didactică, le oferă salarii de debut competitive și un statut profesional ridicat [2, p. 4]. Strategia pentru educație a UNESCO 2014-2021 [3] pune accentul pe rolul-cheie al personalului didactic, acela de facilitator al învățării, fără de care nu se poate obține calitate în educație. Din acest motiv, îndeamnă statele membre să rezolve *cît* mai rapid problemele care afectează eficiența profesorilor: politicile din domeniul formării inițiale, recrutare, angajare și management, evaluare și dezvoltare profesională continuă. Prioritățile se referă la: planificarea în funcție de nevoi, pregătirea și angajarea de personal calificat, diversificarea metodelor de formare care să încurajeze utilizarea de metodologii interactive la clasă și centrarea pe dezvoltarea de competențe [3, p. 41].

Învățămînt de subzistență vs. învățămînt de calitate. Reușesc dascălii din Republica Moldova să ofere un învățămînt de calitate fiecărui elev? Da și nu. Dacă ne raportăm strict la condițiile puse la dispoziție de sistemul educațional în materie de pregătire, beneficii/motivații și condiții de muncă, putem spune că profesorii se străduiesc să ofere elevilor experiențe de învățare care să le asigure un minimum de competențe pentru viața personală/profesională. Dacă însă ne raportăm la „campionii” mediului european/internațional, calitatea este alta, definită de un set de valori și factori care includ: o paradigmă educațională modernă, standarde profesionale riguroase, formare inițială și continuă bine reglementată, bazată pe țintele de dezvoltare ale sistemului și pe nevoia profesorului, salarii motivante și atractivitatea carierei, un curriculum centrat pe competențe și standarde curriculare, profesorul ca facilitator al învățării, instituții școlare organizate în comunități de învățare etc.

În R. Moldova, un profesor în primii ani de carieră, cu salariul pe care-l primește (cca 120 Euro), nu își poate acoperi nici măcar cheltuielile aferente traiului de zi cu zi, fiind obligat să își mai caute un loc de muncă, eventual în alt domeniu [7]. Acest lucru înseamnă mai puțin timp dedicat pregătirii lecțiilor și formării continue, oboseală avansată, lipsă de motivație, posibil dezinteres în performanțele școlare reale ale elevilor. Focus-ul cade pe căutarea surselor alternative de venit și mai puțin pe activitatea didactică. Aceasta devine din profesie un simplu loc de muncă.

Comparativ, tabelul de mai jos indică salariile profesorilor în Uniunea Europeană (salarii brute anuale, minimum și maximum în Euro). Se poate observa cu ușurință că salariul minim la ISCED 1 în Republica Moldova – aproximativ 1500 Euro/an – este la jumătatea celui din România și cu mult sub media țărilor din centrul și estul Europei sau a țărilor baltice. În aceste circumstanțe, este destul de dificil să se obțină calitate în educație și, cu atât mai puțin, rezultate notabile în testările internaționale.

Își mai doresc tinerii să devină profesori sau sînt, mai degrabă interesați de diploma universitară obținută mai ușor decît în alte domenii? Cercetarea noastră derulată în anul 2014 [7] atestă faptul că sînt suficient de mulți absolvenți care își doresc să devină profesori buni, însă cu anumite condiții: rezolvarea problemelor care afectează resursele umane din educație – statut, salariu, condiții de muncă, recunoașterea meritelor, modalități clare de avansare în carieră.

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES (a)	ES (b)	FR (a)	FR (b)	HR		
ISCED 1	Min	30 121	31 740	31 054	3 252	8 913	43 226	43 097	10 400	27 814	13 104	28 129		24 595		8 998	
	Max	51 903	50 850	53 642		11 314	51 195	56 811	10 756	59 359	24 756	39 673		44 254		13 301	
ISCED 2	Min	30 121	31 740	31 054	3 252	8 913	43 226	47 731	10 400	27 814	13 104	31 415	33 566	26 927		8 998	
	Max	51 903	50 850	53 642		11 314	51 195	63 013	10 756	59 359	24 756	44 250	46 513	46 739		15 182	
ISCED 3	Min	37 477	39 748	38 743	3 252	8 913	44 146	50 383	10 400	27 814	13 104	31 415	33 566	27 316	27 333	8 998	
	Max	65 674	64 491	67 864		11 314	57 378	70 277	10 756	59 359	24 756	44 250	46 513	47 167	47 185	15 182	
	IT (a)	IT (b)	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT (a)	AT (b)	PL	PT	RO	SI	SK	
ISCED 1	Min	23 048		23 885	4 860	3 774	72 000	6 303	18 787	32 598	30 338		5 337	21 960	2 934	16 810	7 074
	Max	33 885		58 107		6 954	127 200	12 922	24 614	51 596	58 044		8 905	41 537	8 297	27 029	9 576
ISCED 2	Min	24 846		23 885	4 860	3 774	81 600	6 303	18 787	34 632	30 338	33 348	6 011	21 960	3 122	16 810	7 074
	Max	37 212		58 107		6 954	141 840	12 922	24 614	71 305	58 044	69 958	10 154	41 537	8 297	27 029	9 576
ISCED 3	Min	24 846	23 048	23 885	4 860	3 774	81 600	6 933	18 787	34 632		33 348	6 797	21 960	3 122	16 810	7 074
	Max	38 902	34 867	58 107		6 954	141 840	14 212	24 614	71 305		69 958	11 623	41 537	8 297	27 029	9 576

Sursa: Eurydice, *Profesia de cadru didactic în Europa, 2015* [8]

Sistemul educațional din Republica Moldova a beneficiat în ultimii 4 ani de o serie de studii și documente strategice ce semnaleză în detaliu problemele cu care se confruntă acesta, inclusiv cele legate de dezvoltarea resurselor umane, deficitul și fluctuația de personal didactic, nemulțumirile referitoare la salarizare și condițiile de muncă: 1) *Strategia Educația – 2020* – face o diagnoza a sistemului de educație și stabilește direcții de acțiune pe fiecare domeniu pentru îmbunătățirea situației existente [4]; 2) Studiul SABER al Băncii Mondiale – analizează politicile de personal și aduce numeroase recomandări cu referințe la contextul internațional [5]; 3) Studiul de evaluare a sistemului și a programelor de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar general din R. Moldova, Open Society Foundation – analizează și evaluează sistemul de formare continuă și generează o serie de recomandări de politici pentru reformarea domeniului [6]; 4) Studiul privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățământ general din Republica Moldova, Open Society Foundation – analizează în detaliu problemele cu care se confruntă resursa umană din educație și cauzele acestora, propunând măsuri concrete de remediere [7].

Una dintre cele mai mari realizări, Codul Educației [9], aduce prevederi importante pentru domeniul resurselor umane din învățământ, prevederi menite să amelioreze unele probleme semnalate anterior, dar și să pună funcționarea sistemului pe baze noi, moderne. Aplicarea unor articole însă este dependentă de alte documente strategice și metodologii, care, în mare parte, nu au fost încă finalizate.

Având toate datele necesare (studii, strategii, politici) și un cadru legislativ nou, Ministerul Educației a demarat în anul 2015 elaborarea *Programului național pentru*

dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020 (PNDRUE) [10], în cadrul *Proiectului de sprijin pentru reforma educației în Republica Moldova (OSF-SUPREM)*, susținut de Fundațiile pentru o Societate Deschisă, prin intermediul Fundației Soros-Moldova. Programul și-a propus să se adreseze celor mai stringente probleme și să ofere soluții de ameliorare prin 3 obiective majore: 1) identificarea și atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional; 2) consolidarea sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerințele actuale ale sistemului educațional și ale societății; 3) asigurarea în sistemul educațional a condițiilor optime pentru menținerea în sistem și stimularea performanței profesionale a cadrelor didactice și manageriale.

Printre cele mai importante acțiuni propuse se numără:

- reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice și majorarea salariului de debut în cariera didactică, pînă la nivelul salariului mediu pe economie;
- definitivarea și aprobarea standardelor profesionale pentru cadrele didactice și implementarea unui sistem eficient, motivant și transparent de evaluare a performanței profesionale;
- elaborarea și implementarea procedurii și a instrumentelor de selectare și înmatriculare în programele cu profil pedagogic a tinerilor cu o înaltă performanță academică și cu vocație pedagogică (introducerea probei de vocație pedagogică);
- modernizarea instituțiilor de învățământ superior și revizuirea conținutului, a structurii și a procesului de predare a curriculumului psihopedagogic;
- burse majorate acordate pentru studenții/elevii de la specialitățile de profil pedagogic, indemnizații pentru toți tinerii specialiști și compensarea lunară a cheltuielilor pentru spațiul locativ;



- elaborarea unui document normativ unic, care să reglementeze principiile și tipologia programelor de formare continuă, să asigure diversificarea furnizorilor și a programelor de formare continuă și corelarea acestora cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice;
- promovarea inovațiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii și activităților de consiliere metodică întru sporirea motivației pentru formare;
- organizarea activităților de promovare în mass-media a bunelor practici și a succeselor obținute de profesorii performanți și de școli (istorii de succes);
- revizuirea și actualizarea actelor normative ce țin de asigurarea condițiilor de muncă (legislația în domeniul educației și Codul Muncii).

Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020 s-a aflat în dezbatere publică, așteptându-se o mai mare susținere din parte Guvernului și a ministerelor de resort pentru aprobarea și implementarea lui. Dacă profesioniștii din educație cunosc foarte bine problemele cu care se confruntă resursa umană și, în mare parte, sînt conectați la dezvoltările strategice din ultima perioadă, schimbarea guvernului și instabilitatea politică prelungesc perioada în care un document de politici/programatic este asumat, aprobat și pus în practică. Educația este văzută ca prioritate națională, dar specialiștii care o oferă mai pot aștepta, argumentul invocat de regulă fiind starea dificilă în care se află economia.

Tocmai pentru a preîntîmpina o eventuală „clasare” a *Programului național* (realizat cu eforturi umane și financiare de Ministerul Educației cu sprijinul finanțatorilor externi), Centrul Educațional PRO DIDACTICA a inițiat proiectul *Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile*, cu scopul de a sensibiliza factorii de decizie pentru sprijinirea adoptării și implementării programului. În luna martie a.c., în cadrul proiectului, a avut loc masa rotundă *Parteneriate durabile pentru dezvoltarea resurselor umane în educație*, ce a reunit specialiști în educație din aproape toate tipurile de instituții publice și private. Deși invitați, nici un reprezentat al Ministerului Educației sau al Ministerului Finanțelor nu a fost prezent, iar acest fapt denotă cel puțin o dovadă de neimplicare. *Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020* este un proiect al Ministerului Educației. Scopul în sine al documentului nu ține de un program de guvernare al unui partid sau altul, ci privește „sănătatea” resurselor umane din educație. Acest program este de interes național și trebuie să fie asumat de Guvern, indiferent de culoarea politică.

Absolut toți participanții la masa rotundă au demonstrat o foarte bună cunoaștere a domeniului și s-au implicat activ în dezbateri și ateliere. În plus, s-a remarcat dorința lor de participare atît personală, cît și instituțională în rezolvarea problemelor pe care *Programul național* dorește să le rezolve într-un interval de 5 ani.

În loc de **concluzii** s-au desprins cîteva lecții învățate:

1. Diseminarea pe toate canalele mediatice crește nivelul de conștientizare în rîndul opiniei publice și atrage atenția asupra importanței PNDRUE nu doar ca program ce rezolvă problemele cadrelor didactice, ci și ca unul care va

contribui, în mare măsură, la creșterea calității educației. Cel puțin pentru acest deziderat, rivalitatea politică poate fi lăsată la o parte. În sistemul de învățământ lucrează aproximativ 10% din populația activă, ceea ce înseamnă un capital social valoros.

2. Instabilitatea politică și starea economiei face dificilă aprobarea PNDRUE, în primul rând datorită costurilor asociate. Finanțatorii externi, care ar putea suporta o parte din costuri, nu vor dori să se implice atâta timp cât situația politică și economică nu este stabilă și nu pot găsi un partener de dialog în care pot avea încredere.
3. Nu este suficientă promovarea PNDRUE doar în rândul practicienilor din educație. Aceștia știu problemele cu care se confruntă și sînt, în mare parte, de acord cu prevederile programului. Este nevoie de susținere guvernamentală și voință politică. De asemenea, finanțatorii externi, mediul privat și comunitatea pot avea un cuvînt important de spus în aprobarea și implementarea programului.
4. Viitoarele activități de promovare trebuie să pună la aceeași masă factorii de decizie (instituții guvernamentale) și formatorii de opinie din educație (specialiști și profesori cunoscuți, jurnaliști specializați pe probleme educaționale).

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. Walker M. PISA 2009 Plus Results: Performance of 15-year-olds in reading, mathematics and science for 10 additional participants, Australian Council for Educational Research, ACER Press, 2011.
2. OECD. Pisa in Focus. No.13, February 2012.
3. UNESCO Education Strategy 2014-2021. Paris: 2014.
4. *Educația – 2020*. Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014-2020, proiect. Ministerul Educației, 2013.
5. Saber Teachers – Moldova Country Report (SABER web-site). Banca Mondială, 2014.
6. Studiul de evaluare a sistemului și a programelor de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar general din Republica Moldova. Ministerul Educației, 2014.
7. Studiul privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățământ general din Republica Moldova. Ministerul Educației, 2014.
8. Comisia Europeană/EACEA/Eurydice. Profesia de cadru didactic în Europa: practicile, percepțiile și politicile. Raportul Eurydice. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2015.
9. Codul Educației. Ministerul Educației. Chișinău, 2014.
10. Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020, proiect. Ministerul Educației, Chișinău, 2015.

REFLECȚII DUPĂ ATELIERUL ATRAGEREA RESURSELOR UMANE ÎN EDUCAȚIE

Valeriu GORINCIOI, Iurie MELINTE



Participanții, cadre didactice și manageriale, dar și elevi din școlile raionului Florești, atrași de subiectul pus în discuție, s-au prezentat fără întârziere la activitate. Au primit din timp proiectul *Programului național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020*, care vizează trei aspecte stringente din domeniul educațional:

- *Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional național;*
- *Menținerea cadrelor didactice performante în sistem;*
- *Formarea continuă a cadrelor didactice.*

Totuși, discuția s-a canalizat mai mult pe primul aspect.

Atelierul a început cu o scurtă evocare. Tinerii au fost întrebați dacă ar dori să urmeze o carieră pedagogică și să aibă pentru viitorii lor copii profesori performanți. Cu părere de rău, răspunsurile au fost prognozabile.

Pornind de la problema enunțată – *Tinerii cu vocație nu merg la facultăți de profil pedagogic*, participanții, lucrând în grupuri și aplicând tehnica *Arborele problemei*, au identificat cauzele acesteia:

- volum mare de lucru; condiții grele de muncă (copii cu comportament deviant, implicare slabă a familiilor – deseori incomplete – în educația copiilor; numeroase rapoarte, planuri, proiecte didactice; curriculum „stufos”; management școlar defectuos; colegi necooperanți etc.);
- responsabilități mari (pentru viața și sănătatea copiilor, pentru calitatea actu-

lui educațional, pentru rezultatele examenelor de absolvire);

- profesia nu este prestigioasă, cadrul didactic nu mai este un model valoric și valorizator pentru elevi, părinți, societate, guvernare;
- salarizare neatractivă, infrastructură școlară învechită;
- perspective de dezvoltare și creștere în carieră modeste.

Toate acestea, și încă multe altele (declinul demografic; veșnicele crize sociale, economice și politice etc.) i-a adus pe participanți la formularea unor consecințe, din păcate dureroase, iar pe alocuri chiar dezastruoase, ale nesoluționării operative a cauzelor identificate:

- îmbătrânirea periculoasă a colectivelor didactice;
- accederea și menținerea în sistem a unor specialiști mediocri, iar uneori – incompetenti;
- calitate joasă, necompetitivă în raport cu necesitățile actului educațional ca proces și finalitate;
- subdezvoltare economică, socială (politică?) din lipsă de persoane cu o pregătire adecvată – a specialiștilor!

Ulterior, s-a lucrat asupra unui plan de atragere a specialiștilor începători în școlile din raionul Florești, ținându-se cont și de proiectul *Programului național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020*, printr-o dezbatere tip Policy cu următoarea moțiune: **Ar trebui să se asigure atragerea tinerilor cu vocație către studii pedagogice și carieră didactică.**

Structura cazului de dezbateri tip Policy:

1. Agentul/Cine? (Cine poate soluționa problema?) – statul (Guvernul, Ministerul Educației, Consiliile Raionale, Direcțiile de Învățământ, Primăriile, echipele manageriale, colectivele pedagogice, familia, societatea civilă, agenții economici interesați de cadre calificate).
2. Activități/Ce? (Ce ar trebui de întreprins pentru a soluționa problema?) – elaborarea cadrului juridic, a unor programe raionale, locale și la nivel de instituție, cu acoperire financiară corespunzătoare (inclusiv aprobarea *Programului național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova 2016-2020*).
3. Metode/Cum? (Cum ar putea fi rezolvată mai eficient problema identificată?) – campanii de promovare în presă, radio și TV a profesiei pedagogice; soluționarea problemelor legate de salarizarea, cazarea etc. cadrelor didactice începătoare; implicarea tinerilor în proiecte educaționale naționale și internaționale; organizarea de ateliere, mese rotunde, dezbateri, tabere, cabinete de consiliere în viitoarea profesie pentru tineri și depistarea celor cu vocație pedagogică; organizarea concursului *Tînărul Profesor* la nivel de instituție de învățământ, raional, republican; dezvoltarea unui sistem viabil și cooperant de mentorat pentru debutanții în profesia de pedagog.
4. Costuri/Cît? (Ce resurse financiare, umane și de timp vor fi necesare pentru realizarea planului?) – participanții au estimat mai mult alt gen de costuri: atitudine, cooperare, colaborare, ajutor, împărtășire de experiență etc.

5. Avantaje (Ce beneficii putem obține în rezultatul implementării planului și al soluționării problemei?) – asigurarea sistemului educațional național cu cadre didactice tinere cu vocație pedagogică; creșterea calității actului educațional; ridicarea nivelului de dezvoltare intelectuală a societății; forță de muncă calificată în toate domeniile – dezvoltare socială, economică; armonizarea relației școală-familie.

Cei prezenți au putut aplica mai multe strategii de combatere:

1. *Problema nu există*: Problema prezentată nu este importantă și poate fi neglijată. Astfel, dacă problema nu există, punerea în practică a planului (ceea ce înseamnă beneficii, dar și riscuri) nu are sens.
2. *Problema se va rezolva de la sine*: Deși problema persistă, status-quo-ul poate fi schimbat cu mijloacele existente și într-un termen nedeterminat. Astfel, nu e nevoie de schimbări, deoarece problema se va rezolva de la sine.
3. *Cauza identificată e greșită*: Echipa afirmatoare a stabilit o cauză eronată a apariției problemei și de aceea soluția propusă nu este eficientă. Negatorii trebuie să determine corect cauza, făcând abstracție de soluțiile emise de afirmatori.
4. *Atac asupra planului propus*: Negatorii vor demonstra că planul elaborat de afirmatori nu poate fi acceptat, deoarece agentul ales pentru realizarea lui nu este potrivit, etapele nu sînt reale, este prea costisitor sau chiar dăunător, unii factori vor opune rezistență etc.
5. *Propunerea unui contraplan*: Echipa negatoare ar putea fi de acord cu afirmatorii că există o problemă și de aceea sînt necesare schimbări. Negatorii însă ar putea să nu accepte metoda prin care afirmatorii ar dori să perfecționeze sistemul. Planul înaintat de negatori trebuie să fie diferit de cel al afirmatorilor. Nu poate fi vorba de o simplă îmbunătățire a planului propus de afirmatori, ci de prezentarea unui contraplan, afirmatorii avînd posibilitatea de a-l respinge.

De reținut:

- ✓ *Plan* – o schimbare susținută de afirmatori în politica existentă.
- ✓ *Status-quo* – situația curentă în aplicarea unei politici pentru rezolvarea problemei existente.
- ✓ *Avantaj* – beneficiu obținut în rezultatul implementării planului.
- ✓ *Acuzare* – învinuire adusă responsabililor și forțelor care au cauzat apariția problemei.
- ✓ *Soluție* – rezolvarea problemei sau micșorarea daunei provocate de aceasta prin realizarea planului.

În final, la etapa de reflecție, a fost desfășurată activitatea *Povestea debutantului*, care a permis să se descrie EROUL (tînărul profesor), MISIUNEA EROULUI (în școală, desigur), CINE ÎL AJUTĂ PE EROU (să-și facă misiunea), MOMENTUL CULMINANT (impedimente, contraziceri, frustrări) și SFÎRȘITUL FERICIT al poveștii.

Atelierul a ridicat mai multe semne de întrebare. De fapt, invitația la o meditație profundă, dar, mai cu seamă, la acțiuni concrete la nivel local a fost unul dintre scopurile principale urmărite de echipa de formatori.

PREGĂTIREA RESURSELOR UMANE ÎN EDUCAȚIE

Tatiana CARTALEANU, Olga COSOVAN



Pregătirea resurselor umane în educație – acesta a fost genericul atelierului-discuție care s-a desfășurat, la 14 aprilie 2016, în incinta Direcției Raionale Învățământ, Tineret și Sport din Nisporeni. Participanții (manageri școlari, profesori, reprezentanți ai APL, părinți și elevi) au avut ocazia să mediteze și să conștientizeze ce este important în formarea inițială a cadrelor didactice.

Datele problemei sînt elementare:

- a) instituțiile de învățămînt superior din țară lansează anual în piața muncii sute de tineri care au optat, la faza înscrierii la facultate, pentru o profesie pedagogică, dar, spre regret, mulți nu ajung să se angajeze în cîmpul muncii, alegînd alte activități, mai tentante;
- b) chiar și cei angajați deseori nu se încadrează în contextul demersului educațional, cedează în fața dificultăților și fie că activează o perioadă de 3 ani, pentru a justifica indemnizațiile, fie că, din varii motive, renunță la cariera pedagogică;
- c) pregătirea celor înrolați, licențiați în științele educației, scoate la suprafață probleme ale dezvoltării curriculare la nivelul facultăților respective. Durata prea mică a studiilor universitare, corelarea prea incertă a conținuturilor predate cu cerințele școlii contemporane, realizarea convențională a stagiilor de practică justifică lista de reclamații pe care angajatorii o au față de proaspeții absolvenți;

- d) opinia angajatorului și, în linii mai generale, a pieței muncii nu are impact asupra curricula universitare și nu influențează calitatea predării materiilor, a demersului didactic în ansamblu;
- e) oricât de buni ar fi absolvenții, procesul de pregătire a resurselor umane nu se încheie odată cu obținerea diplomei de licență sau chiar de master. Instituțiile trebuie să creeze oportunitatea creșterii și dezvoltării profesionale a cadrelor didactice.

Situația dată este una generală – indiferent de raionul unde s-ar fi produs discuția, datele ar fi fost aceleași. Deși se află într-o zonă apropiată de Chișinău, unele instituții se confruntă cu lipsa de cadre calificate pentru materiile pe care le predau.

Obiectivele pe care ne-am propus să le atingem în cadrul activității au fost:

1. Conștientizarea problemelor care însoțesc activitatea cadrelor didactice;
2. Valorificarea experienței acumulate în instituțiile de învățământ în raport cu activitatea cadrelor didactice tinere;
3. Elucidarea problemelor cu care se confruntă managerii în raport cu pregătirea cadrelor didactice;
4. Trasarea unor căi de soluționare a problemelor stringente la nivelul instituției.

Pentru a realiza aceste obiective, participanții au fost rugați să listeze o serie de "lucruri utile", pe care le-au luat de la facultăți sau din alte instituții de învățământ. În consecință, s-a conturat o hartă conceptuală a competențelor profesionale: cunoștințe, nominalizarea unor discipline universitare și a unor profesori de excelență, care i-au marcat pe absolvenții din timpuri diferite, deprinderi de a lucra, a căuta soluții, a fi flexibil, a fi om, a comunica etc. Or, acestea sînt pietrele de temelie ale formării profesionale în domeniul dat.

Examinarea riscurilor de angajare a unui tînăr pe rol de profesor, din perspectiva de angajat, manager, elev și părinte, a dat 4 liste diferite de probleme, dar care se intersectau și se completau. Discuția s-a centrat pe problemele pregătirii profesionale a absolventului (s-a constatat, în cele din urmă, că cel mai complicat e să realizeze evaluarea corectă, transparentă și validă). Proaspătul absolvent nu întotdeauna are clar stabilite criteriile de evaluare, iar părinții și elevii văd în aceasta un motiv de îngrijorare; managerul, cu responsabilitatea care îl caracterizează, pune în capul listei pregătirea profesională a pedagogului și se referă atît la cunoașterea materiei pe care urmează să o predea, cît și la echilibrul emoțional, la capacitatea de a dirija un colectiv de elevi și, nu în ultimul rînd, la comportamentul etic.

Vocea profesorilor tînari, prezenți la discuție, a confirmat temerile managerilor, iar elevii au cîntat pe două voci – una a spus: "Avem profesori foarte buni, sîntem produsul și rodul muncii dumnealor, am învățat multe de la ei...", cealaltă voce, aparținînd aceluiași persoane, a spus: "Dar nu vrem să fim profesori, pentru că...".

Totuși, înaintînd spre strategia de formare a unui profesor bun, am insistat asupra conturării tramei educaționale a acestuia, care s-ar alcătui din educația de acasă, cultura generală și competențele formate de învățământul preuniversitar, studiile universitare și formarea continuă. Lipsa unui fir din această tramă periclitează și

știrbește din valoarea produsului. Oricît de bună ar fi pregătirea profesională de la facultate, lipsa celor 7 ani de acasă nu poate fi ascunsă, dacă ea se manifestă comportamental și comunicativ. Lipsa unor studii pe măsura așteptărilor, la zi, nu poate fi substituită prin atitudine binevoitoare și respect. Iar nevalorificarea capacității de a învăța pe tot parcursul vieții generează un pedagog pe care orice modificare de conținut sau strategie îl găsește nepregătit, îi creează o stare de panică.

Oportunitățile pe care le-am valorificat:

1. Abordînd subiectul, am reușit să conturăm oportunități de dezvoltare profesională a cadrelor didactice pentru care sînt responsabili atît factorii de decizie, cît și înșiși actorii educaționali.
2. Am încercat să punem niște accente pe necesitatea de a manifesta interes față de inovațiile pedagogice și de a desfășura formarea continuă a cadrelor didactice în instituție, iar în raport cu tinerii specialiști – de a dezvolta sistemul de mentorat.
3. Sperăm foarte mult că unii manageri chiar vor desfășura anumite activități nonformale, venind, astfel, în sprijinul acelor care înțeleg foarte bine că profesorul care nu investește timp și efort în propria formare profesională rămîne în urma elevilor săi.

Sugestii și recomandări pentru implementarea cu succes a reformelor educaționale, a serviciilor educaționale vizate:

1. Profesorii ar trebui să se implice în discutarea documentelor care le vizează activitatea, conștientizînd faptul că nimeni nu știe mai bine decît dînșii situația de la catedre.
2. Profesorii începători au nevoie de ajutor mai mult decît de verificare, iar administratorii care inspectează fără a sprijini nu fac decît să creeze condiții pentru o plecare cît mai grabnică a tinerilor specialiști.

MENTINEREA CADRELOR DIDACTICE PERFORMANTE ÎN ȘCOALĂ: PREROGATIVĂ DE POLITICĂ EDUCAȚIONALĂ ȘI NECESITATE VITALĂ PENTRU COMUNITĂȚI

Viorica GORAȘ-POSTICĂ, Serghei LÎȘENCO

Pe 20 mai 2016, la Direcția Raională Învățămînt, Tineret și Sport din Ștefan Vodă, am desfășurat o masă rotundă dedicată dezbaterii problematicei de menținere a cadrelor didactice performante în școală, la care au participat 30 de persoane: profesori, manageri, elevi și reprezentanți ai autorităților publice locale și raionale.

Ce vă face să rămîneți astăzi în școală? – a fost întrebarea de start, la care am

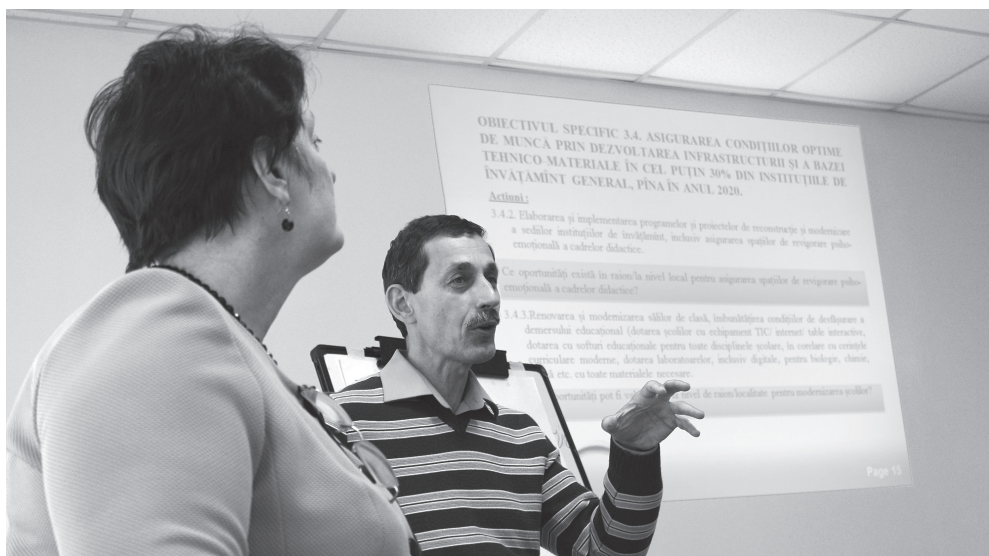
obținut de la **cadrele didactice** răspunsuri eterogene, dar încurajatoare pentru toți: vocația, elevii, curiozitatea din ochii lor, activitatea propriu-zisă din mediul școlar, dimensiunea creativă a activității, dragostea față de copii, față de locul de baștină și de țară, educația tinerilor prin intermediul lecțiilor de istorie și de educație civică, plăcerea de a lucra cu copiii, “profesia noastră emană lumină și căldură”, “fiecare zi vine cu surprize noi”, interacțiunea cu diferite persoane, motivația intrinsecă – dragostea pentru profesie, “este o provocare”, “învăț învățând”, “fac parte dintr-o dinastie de profesori”, plăcerea de a fi profesor, poziția socială, posibilitatea de a fi alături de familie, salariul, regăsirea în domeniu, aprecierea nivelului înalt de inteligență, “profesia dată mă reprezintă”, “nu îmi imaginez o altă profesie”, “când vezi rezultatul muncii – te bucuri”, preocuparea pentru viitorul țării (“cine dacă nu eu/noi?”) etc.

În viziunea **elevilor**, dacă ar fi profesori, ar rămîne în școală pentru: un salariu demn de o viață demnă, un colectiv primitiv constituit din profesioniști, dorința de a educa tinerele generații și de a contribui la crearea viitorului lor, dragostea față de copii și respectul pentru profesori, plăcerea de a lucra cu adolescenții, posibilitatea de a le oferi elevilor suport în a se implica activ în viața școlară și de a-i motiva să acționeze, să lupte pentru drepturile lor, “a fi permanent înconjurat de copii și a-i ajuta să-și îndeplinească visele, ceea ce și realizează zi de zi profesorul”, antrenarea elevilor în diverse acțiuni și oferirea de suport profesorilor etc.

Conform **reprezentanților APL**, ar convinge profesorii buni să rămînă în școală pentru a crește calitatea și eficiența pedagogică, educațională; fiindcă le plac copiii, au lucrat în învățămînt, preferă comunicarea etc.

Distribuția celor 590 de cadre didactice din raion după vîrstă se prezintă astfel:

- cadre didactice sub 25 ani – 3%;
- cadre didactice sub 25-29 ani – 6,4%;
- cadre didactice sub 30-34 ani – 10,3%;



- cadre didactice sub 35-39 ani – 8,5%;
- cadre didactice sub 40-44 ani – 10,2%;
- cadre didactice sub 45-49 ani – 15%;
- cadre didactice sub 50-54 ani – 16%;
- cadre didactice sub 55-59 ani – 16,3%;
- cadre didactice sub 60-64 ani – 9%;
- cadre didactice de 65+ ani – 5,1%.

Tabloul nu este foarte îmbucurător de vreme ce aproape o treime din profesori sînt pensionari, iar cadrele didactice tinere, de pînă la 30 de ani, sînt în minoritate absolută.

Problemele discutate au fost bazate pe fiecare acțiune recomandată de *Programul național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățămîntul general din Republica Moldova 2016-2020*, la domeniul 3: *Menținerea cadrelor didactice performante în școală*.

La **Obiectivul specific 3.1. Elaborarea unui sistem motivant și transparent de evaluare a performanței cadrelor didactice** se prevăd mai multe acțiuni, iar întrebările pentru dezbateri au inclus:

- Ce acțiuni și instrumente utilizați la moment pentru asigurarea eficienței și a transparenței procesului de evaluare? – Răspunsuri: implicarea în evaluare a membrilor catedrei (sugestie: de a recurge la chestionarea/intervievarea elevilor și a părinților), rapoartele de autoevaluare, aprobarea Regulamentului de premiere a personalului didactic de către Consiliul profesoral etc.
- Ce proceduri/instrumente considerați neeficiente? – Răspunsuri: decizia luată în mod abuziv numai de manager etc.
- Ce căi pentru sporirea eficienței și a transparenței procesului de evaluare propuneți? – Răspunsuri: “catedra propune/motivează cadrul didactic spre avansare în grad”, evidența performanțelor, implicarea în acest proces a elevilor/părinților.

La **Obiectivul specific 3.2. Elaborarea unui sistem motivant și transparent de evaluare a performanței cadrelor manageriale** dezbaterile s-au axat pe acțiunile ce pot asigura excluderea ingerinței factorului politic în procesul de selectare a cadrelor manageriale și pe mecanismele de atragere a celor mai calificate cadre în funcții manageriale, semnalîndu-se mai multe probleme cauzate de politizarea societății, de avansarea în carieră sau în grad doar pe criterii de rudenie, în defavoarea profesionalismului și a integrității. Regulamentul cu privire la ocuparea funcției de director are multe lacune, în viziunea practicienilor, la unele etape, practic în majoritatea cazurilor, nu există concurs (la etapa III ajunge o persoană, un candidat). Includerea părinților în comisia de angajare, standardele care descriu profesionalismul și proba de integritate pot contribui, în opinia participanților, la soluționarea multor probleme.

La **Obiectivul specific 3.3. Reformarea sistemului de salarizare a angajaților din învățămîntul general prin corelarea cu performanțele profesionale demonstrate** s-au abordat probleme legate de opțiunile pentru avansare în cariera didactică și creșterea salariului, de volumul recompensei, dar și de asigurarea utilizării acesteia conform destinației. Astfel, s-a susținut că un criteriu esențial pentru sporirea salariului ar tre-

bui să fie performanța – nu atât rezultatele școlare ale elevilor, cât progresul înregistrat de ei. Un alt indicator ar fi rezultatele deosebite, locurile premiante la diverse olimpiade și concursuri. În salariul profesorului trebuie să fie reflectat și ajutorul oferit pentru dezvoltarea colegilor (activitatea de mentorat). Primele periodice (semestriale, anuale) ar trebui să fie o regulă, iar numărul de elevi în clasă să facă parte din formula de salarizare. Specificul sarcinilor didactice, verificarea caietelor sînt alte aspecte de care trebuie să se țină cont. De asemenea, profesorii trebuie să fie încurajați pentru cunoașterea limbilor străine, pentru atragerea proiectelor extrabugetare, dar și pentru munca de voluntariat în proiectele comunitare etc.

La **Obiectivul specific 3.4. Asigurarea condițiilor optime de muncă prin dezvoltarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale în cel puțin 30% din instituțiile de învățămînt general, pînă în anul 2020** participanții s-au pronunțat pe marginea oportunităților foarte reduse la nivel local/de raion de asigurare a spațiilor de revigorare psihoemoțională a cadrelor didactice; de modernizare a școlilor, chiar și în cazul în care bugetul planificat se gestionează de instituție, prin Consiliul de Administrație; de dezvoltare a parteneriatului public-privat, cu scopul modernizării infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățămînt. Pașii de întreprins în acest sens sînt: studierea minuțioasă a intereselor agenților economici locali, realizarea orientării profesionale în parteneriat cu comunitatea, informarea sistematică despre specificul parteneriatelor public-privat, crearea asociațiilor de absolvenți. Spații libere în școli sînt, ele însă urmează a fi folosite pentru alte activități educaționale, inclusiv în proiecte. Printre oportunități, s-a menționat colaborarea cu Corpul Păcii, cu ONG-urile, proiectele/donațiile internaționale, modificarea gestionării bugetului, participarea la concursurile organizate de FISM (unde se cere contribuția obligatorie din partea APL, a altor agenți economici). În general, agenții economici nu sînt percepuți ca generoși și deschiși pentru colaborarea cu școlile, “poate că nici noi, au spus managerii, nu știm să comunicăm mai eficient cu ei”.

La **Obiectivul specific 3.5. Promovarea și asigurarea unui management și leadership educațional eficient în instituțiile de învățămînt general** s-a insistat pe responsabilitățile pe care cadrele didactice și manageriale le consideră inutile și care trebuie anulate sau modificate, precum și pe valorificarea experiențelor pozitive în promovarea leadershipului educațional. Aici s-a menționat utilizarea TIC, susținerea Consiliilor Elevilor, ai căror membri sînt implicați în studierea opiniei colegilor, activitatea Consiliului Raional al Elevilor, dar și participarea elevilor la ședințele Consiliului de Administrație.

La **Obiectivul specific 3.6. Diversificarea modalităților de stimulare a performanței cadrelor didactice, a managerilor și a instituțiilor educaționale** s-a discutat despre activitățile/concursurile care pot fi organizate la nivel de raion, dar și despre oportunitățile de susținere a proiectelor educaționale. Concursul *Pedagogul Anului*, în opinia celor prezenți, nu este transparent și eficient, nu este necesar, în special la etapa republicană, unde, în ultimul an, nu s-a făcut nicio analiză a probelor, iar rezultatele finale sînt anunțate peste jumătate de an. Ar fi mai bine să se promoveze concursurile pe echipe (nu individuale) din 3-5 profesori, așa cum se practică la nivel

de raion. Poate ar fi binevenit și concursul *Profesorul Lunii*, la nivel local, cu implicarea elevilor în evaluarea performanțelor profesorilor. Rezultatele acestui concurs cumulativ ar putea determina și *Profesorul Anului*. A fost susținută propunerea de a crea un fond special la nivel de raion pentru sprijinirea proiectelor educaționale. Participanții au reiterat necesitatea asigurării transparenței pe parcursul concursului și în monitorizarea fondurilor.

Printre experiențele de succes/practicile pozitive, care motivează profesorii să lucreze eficient în școală, au fost enumerate: parteneriatul cu Corpul Păcii, prin care s-au obținut materiale suport pentru toate cadrele didactice și toate disciplinele, ustensile, rechize, renovarea cantinei, înființarea centrului vocațional, 2 laptopuri + proiectoare, xerox, literatură; proiectul cu Coreea de Sud (tablă interactivă); Proiect TIC (5 proiectoare, 3 table interactive, calculatoare pentru sălile de informatică, calculatoare + imprimantă la fiecare catedră + proiectoare).

În încheiere, fiind întrebați ce le-ar spune colegilor despre cele discutate la masa rotundă, cei prezenți au menționat: probleme legate de menținerea cadrelor didactice bune în școală; formula nouă de salarizare, majorarea salariului de bază (de la 2200 de lei la cel puțin 6000 de lei); perspectiva dezvoltării unui mecanism de selectare și evaluare a cadrelor didactice; soluțiile pentru mărirea salariului; profesorii trebuie motivați și încurajați să-și continue activitatea în instituție; implicarea elevilor în proiecte; valorificarea ideii că școala trebuie centrată în egală măsură atât pe elev, cât și pe profesor; forme noi de parteneriat cu agenții economici; necesitatea stringentă a proiectelor comunitare; neputința sau nedorința autorităților de a soluționa problemele pas cu pas; aspectul estetic al școlii; importanța unei comunicări eficiente; “pentru un viitor mai bun trebuie să luptăm singuri”, concursurile pentru profesori etc.

Activitatea, evaluată la final, a fost apreciată ca interesantă de marea majoritate a participanților, iar 90 la sută și-au exprimat angajamentul să aplice ideile în comunitățile pe care le reprezintă, ca cei mai buni profesori să vrea să rămână în școală și să lucreze bine și cu plăcere, din dragoste pentru copii, profesie și localitatea în care s-au stabilit.

Activitatea a demonstrat încă o dată că există speranță și devotament în rândurile cadrelor didactice, care constituie baza dezvoltării sistemului educațional din Republica Moldova. Dar acestea trebuie să fie susținute de decizii ferme și complexe la nivel național. Or, vocea cadrelor didactice și a elevilor trebuie să fie auzită, să se țină cont de ea în luarea deciziilor curente și de perspectivă.



Ministerul Educației
al Republicii Moldova

PROGRAMUL NAȚIONAL PENTRU DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ÎN ÎNVĂȚĂMÎNTUL GENERAL DIN REPUBLICA MOLDOVA 2016-2020

Proiectul *Programului național pentru dezvoltarea resurselor umane în învățămîntul general din Republica Moldova 2016-2020* a fost elaborat în cadrul Proiectului *Educația în Republica Moldova – competențe pentru prezent și viitor*. Această inițiativă este parte a Proiectului de sprijin pentru reforma educației în Republica Moldova (OSF-SUPREM), susținut de Fundațiile pentru o Societate Deschisă, prin intermediul Fundației Soros-Moldova.

Coordonatorul grupului de lucru:

Liliana Nicolaescu-Onofrei

Consultant internațional:

George Pataki (România)

Membrii grupului de lucru:

Valeriu Gorincioi

Angela Vasilașcu

Rima Bezedo

Otilia Dandara

Viorica Goraș-Postică

Iurie Melinte

Valentina Olaru

Silvia Petrovici-Guzun

CUPRINS

I.	INTRODUCERE. CADRUL CONCEPTUAL ȘI DE POLITICI	25
II.	ANALIZA SITUAȚIEI. DESCRIEREA PROBLEMELOR ÎN EVOLUȚIE ȘI A CAUZELOR ACESTORA	26
1.	Probleme în domeniul <i>Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional</i>	28
2.	Probleme în domeniul <i>Pregătirea profesională performantă a cadrelor didactice și manageriale</i>	30
3.	Probleme în domeniul <i>Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul de învățământ</i>	34
III.	OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACȚIUNI	38
	<i>Obiectivul general 1. Identificarea și atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional.</i>	38
	<i>Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerințele actuale ale sistemului educațional și ale societății.</i>	40
	<i>Obiectivul general 3. Asigurarea în sistemul educațional a condițiilor optime pentru menținerea în sistem și stimularea performanței profesionale a cadrelor didactice și manageriale.</i>	42
IV.	ETAPELE ȘI TERMENELE DE IMPLEMENTARE	45
V.	INSTITUȚIILE RESPONSABILE PENTRU IMPLEMENTARE	46
VI.	ESTIMAREA GENERALĂ A COSTURILOR	46
VII.	MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI. PROCEDURI DE RAPORTARE	46
VIII.	PLANUL DE ACȚIUNI	48

I. INTRODUCERE. CADRUL CONCEPTUAL ȘI DE POLITICI

La baza elaborării prezentului Program, în calitate de elemente ale cadrului conceptual și de politici, au stat o serie de documente importante, în plan național și european, care vizează calitatea resurselor umane în educație.

Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 Educația 2020, aprobată prin *Hotărârea Guvernului nr. 994 din 14.11.2014*, face o diagnoză a sistemului de educație și stabilește direcțiile de acțiuni pe fiecare domeniu pentru îmbunătățirea situației existente. În mod special, Strategia vizează obiective și acțiuni pentru **sporirea atractivității profesiei de cadru didactic, atragerea și menținerea cadrelor performante** în sistem, **asigurarea unui echilibru cantitativ și structural între oferta și cererea de cadre didactice la toate nivelurile sistemului educațional, reconceptualizarea formării inițiale** a cadrelor didactice prin dezvoltarea competențelor necesare pentru realizarea noului parcurs educațional într-o societate globală a cunoașterii, precum și **eficientizarea și flexibilizarea sistemului de formare continuă** a cadrelor didactice și manageriale.

Printre **recomandările Comisiei Europene** în domeniu, pentru țările membre, se remarcă zece acțiuni-cheie, inserate în documentele *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes* și *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes* (Strasbourg, 2012), care sînt perfect valabile și pentru sistemul educațional din Republica Moldova, punînd accentul pe îmbunătățirea calității resurselor umane, și anume:

- **Cinci acțiuni esențiale pentru sprijinirea profesorilor și a formatorilor de cadre didactice:**
 - Definirea competențelor și a calităților necesare cadrelor didactice;
 - Actualizarea sistemului de recrutare a celor mai buni candidați pentru profesia didactică;
 - Asigurarea unui sprijin sistematic cadrelor didactice debutante pentru inserție profesională;
 - Revizuirea ofertei de formare continuă pentru asigurarea participării profesorilor în învățarea profesională prin colaborare pe tot parcursul activității;
 - Construirea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice pe baza feedback-ului permanent privind performanța lor.
- **Trei acțiuni esențiale pentru consolidarea leadershipului educațional în școli:**
 - Crearea condițiilor optime pentru ca managerii școlari să se concentreze asupra îmbunătățirii învățării, mai mult decît asupra administrării;
 - Îmbunătățirea mecanismelor de recrutare și menținere în școală a liderilor școlari;
 - Dezvoltarea căilor eficiente de evoluție profesională pentru leadershipul educațional.

- **Două acțiuni esențiale pentru sprijinirea educatorilor/formatorilor de cadre didactice:**
 - Dezvoltarea unui profil explicit al competențelor solicitate de la educatoarii/formatorii de cadre didactice;
 - Consolidarea colaborării între toți actorii-cheie la toate etapele de pregătire a cadrelor didactice.

În perioada 2014-2015, prin efortul susținut al Ministerului Educației și cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, au fost elaborate o serie de **studii**, care semnalează în detaliu problemele cu care se confruntă sistemul educațional din Republica Moldova, inclusiv cele privind dezvoltarea resurselor umane, deficitul și fluctuația de personal didactic, nemulțumirile legate de salarizare și de condițiile de muncă, statutul social scăzut al cadrelor didactice.

Aceste documente includ:

- **Studiul SABER-Teachers pentru Moldova al Băncii Mondiale**, care a analizat politicile de personal și a adus numeroase recomandări cu referire la contextul internațional.
- **Studiul de evaluare a sistemului și a programelor de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova (2014)**, realizat de Ministerul Educației cu sprijinul Open Society Foundations, în care a fost analizat și evaluat sistemul de formare continuă și au fost generate o serie de recomandări de politici pentru reformarea domeniului.
- **Studiul privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățământ general din Republica Moldova (2014-2015)** (Ministerul Educației, Open Society Foundations), care prezintă analiza detaliată a problemelor din domeniul dezvoltării resurselor umane din educație și a cauzelor acestora, propunând recomandări concrete pentru remediere.





Prezentul Program prezintă principalele probleme identificate în domeniul dezvoltării resurselor umane din educație în Republica Moldova și trasează obiectivele generale și specifice, precum și planul de acțiuni pentru realizarea acestora.





II. ANALIZA SITUAȚIEI. DESCRIEREA PROBLEMELOR ÎN EVOLUȚIE ȘI A CAUZELOR ACESTORA

În Republica Moldova, profesia de cadru didactic nu este una atractivă și solicitată. **Lipsa unor politici de stat eficiente pentru atragerea, pregătirea și menținerea în sistem a cadrelor didactice și manageriale performante** afectează considerabil calitatea procesului educațional din instituțiile de învățământ general.

Lipsa unui pachet salarial atractiv raportat la performanțe, insuficiența mecanismelor de protecție socială, lipsa spațiului locativ contribuie la plecarea din sistem a cadrelor didactice, atât a celor debutante, cât și a celor performante. Principalele provocări cu care se confruntă politicile de resurse umane pentru menținerea cadrelor didactice în învățământ sînt menționate în Strategia *Educația 2020*. Astfel, problema menținerii și stimulării performanței profesionale a cadrelor didactice este una esențială pentru sistemul educațional al Republicii Moldova. Soluționarea acestei probleme constituie o prioritate a Ministerului Educației (exprimată în documentele strategice – *Moldova 2020*, *Educația 2020* și altele), deoarece generează efecte grave pentru sistemul educațional. Aceasta afectează nu doar personalul angajat, ci și elevii, beneficiarii sistemului educațional, precum și societatea în ansamblu. Cadrele didactice performante vor rămîne în școală doar dacă profesia pe care au îmbrățișat-o va avea o imagine bună în societate, iar statutul profesorului va fi unul recunoscut și apreciat. De asemenea, o importanță mare în luarea acestei decizii o au recompensele pentru efortul depus, oportunitățile variate de dezvoltare profesională continuă și condițiile de lucru oferite – toate acestea ar trebui să asigure o viață de calitate și satisfacție profesională pentru cadrele didactice și manageriale.

Studiul SABER-Teachers pentru Moldova al Băncii Mondiale, efectuat în anul 2014, sintetizează astfel starea de lucruri în domeniu:

Obiective ale politicilor educaționale vizînd cadrele didactice	Starea de lucruri
<p>1. Stabilirea unor așteptări clare pentru cadrele didactice Există așteptări clare pentru ceea ce ar trebui să învețe elevii și ceea ce ar trebui să facă profesorii în Republica Moldova. Cu toate acestea, în școală, prea puțin timp este dedicat îmbunătățirii procesului de învățare.</p>	<p>Stabilit</p> 
<p>2. Atragerea celor mai buni/cu vocație în cariera didactică Rigorile pentru intrarea în cariera didactică, salariile profesorilor și oportunitățile de avansare în carieră nu sînt atrăgătoare pentru cei mai buni candidați, cu potențial și vocație.</p>	<p>În evoluție</p> 
<p>3. Pregătirea cadrelor didactice prin formare și experiențe utile Sistemul actual de formare inițială a cadrelor didactice nu asigură o formare calitativă suficientă. Profesorii debutanți au posibilitatea de a-și dezvolta abilități practice de predare, dar numai într-o perioadă limitată de timp, înainte de a li se cere să predea fără îndrumare.</p>	<p>În evoluție</p> 
<p>4. Corelarea abilităților profesorilor cu nevoile de învățarea ale elevilor Există proceduri oficiale de a identifica penuria de cadre didactice, dar mecanismele pentru rezolvarea acesteia nu funcționează întotdeauna.</p>	<p>Stabilit</p> 

<p>5. Asigurarea conducerii cadrelor didactice de către manageri puternici</p> <p>Există programe de instruire pentru a sprijini dezvoltarea profesională a directorilor în domeniul administrării instituției de învățământ. Directorii trebuie să monitorizeze performanța profesorilor. În același timp, e nevoie de cerințe specifice de formare obligatorie a managerilor, în vederea dobândirii competențelor necesare pentru a acționa în calitate de lideri ai procesului de instruire și de manageri de succes.</p>	<p>În evoluție</p> 
<p>6. Monitorizarea procesului de predare-învățare-evaluare</p> <p>Sistemul de evaluare a rezultatelor învățării elevilor nu oferă date sigure care să poată fi folosite pentru dezvoltarea de politici și îmbunătățirea instruirii. Performanța profesorilor este evaluată la fiecare 5 ani în cadrul unui proces complex de atestare, dar, pentru a fi mai eficient, sistemul de evaluare are nevoie de reformare.</p>	<p>Stabilit</p> 
<p>7. Sprijinirea cadrelor didactice pentru îmbunătățirea procesului de instruire</p> <p>Oportunități de dezvoltare profesională a cadrelor didactice există, dar profesorii trebuie să plătească pentru o bună parte dintre activitățile de dezvoltare.</p>	<p>Stabilit</p> 
<p>8. Motivarea profesorilor pentru realizarea performanței</p> <p>Există unele mecanisme de responsabilizare a profesorilor. În același timp, trebuie să fie elaborate și introduse noi sisteme de remunerare/salarizare, pentru a atrage, dezvolta și păstra cadrele didactice și directorii de școală într-un mod eficient și rezultativ, concomitent cu îmbunătățirea calității predării și a performanței cadrelor didactice.</p>	<p>În evoluție</p> 

Pentru asigurarea dezvoltării resurselor umane în educație, se impun acțiuni concrete pe trei domenii complexe de intervenție:

- *Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional;*
- *Pregătirea profesională performantă a cadrelor didactice și manageriale;*
- *Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul de învățământ general.*

1. Probleme în domeniul *Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional*

P.1. Problema principală în domeniu

În societatea moldovenească, școala și pedagogii au o imagine și un statut social diminuat. Elevii cu potențial de a deveni profesori nu beneficiază de consiliere, de ghidarea necesară. Studiile în domeniu și profesia de cadru didactic nu sînt atractive pentru tineri.

P.1.1. Percepția publică despre imaginea cadrului didactic și meseria de profesor în societatea moldovenească este descurajatoare.

- În mass-media, informațiile și reportajele cu caracter negativ sau de problemă predomină asupra celor ce prezintă practicile pozitive din educație.
- Beneficiile și satisfacțiile profesionale și morale ale pedagogilor nu sînt suficient promovate și puse în valoare.

P.1.2. În învățămîntul general, nu sînt create condiții și posibilități de identificare timpurie și de ghidare în carieră a elevilor cu vocație pedagogică, elevi care au interesul și potențialul de a deveni cadre didactice.

- Instituțiile de învățămînt general nu oferă suficient sprijin și ghidare în carieră pentru elevi.
- Componentele legate de orientarea profesională din cadrul orelor de dirigenție sau din cadrul unor discipline (educație civică) nu sînt suficient de bine structurate și corelate cu interesele elevilor.
- În cadrul *Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*, profesorilor, ca factor de influență sau consiliere în alegerea carierei, li s-a atribuit un rol mic de către studenți (11% din 929 de studenți) și insignifiant de către elevi (sub 1% din 913 elevi chestionați). Desigur, în ambele cazuri, influența profesorilor ar putea să fie una indirectă, pe timp mai îndelungat, și, din acest motiv, ar putea să nu fie conștientizată.

P.1.3. Profesia didactică este văzută ca o profesie complicată, solicitantă, cu salarizare insuficientă.

- Profesia didactică este considerată neatractivă pentru tineri și, în special, pentru bărbați. La admitere la specialitățile pedagogice din instituțiile de învățămînt superior, profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar se înregistrează cele mai mici medii, iar nota medie de absolvire a acestora este de 7,80. Studiile în domeniu sînt alese doar ca o ultimă opțiune.
- Facilitățile oferite studenților și tinerilor specialiști din educație nu sînt suficient de atrăgătoare pentru alegerea carierei.
- Conform datelor acumulate în cadrul studiului menționat, în cazul celor 913 elevi de liceu din clasele a XI-a și a XII-a, *Științele Educației* se situează aproximativ pe locul al X-lea ca preferință pentru studii, deși în 2013 s-a aflat pe locul 2 ca număr de absolvenți din învățămîntul superior (Anuarul Statistic 2013-2014).
- În cadrul aceluiași studiu, doar 5,5% dintre elevi au menționat că ar alege profesia didactică, 27% dintre ei ar accepta-o cu anumite condiții (salariu mărit, condiții bune de muncă, asigurare cu locuință), iar majoritatea, 66,5%, au spus categoric **nu** carierei didactice. Îngrijorător este faptul că doar 25% dintre studenții de la pedagogie au declarat deschis că doresc să se angajeze în școală după terminarea facultății, în vreme ce peste 20% admit că e puțin probabil sau că nu se vor angaja în școală. Jumătate dintre studenți sînt indeciși

- și nu dau un răspuns definitiv. Problema este că o bună parte dintre cei care au spus **nu** angajării în școală sau sînt indeciși își fac studiile pe banii statului.
- În ultimul deceniu, se constată o îmbătrînire rapidă a contingentului profesoral: în 2012, 18,7% dintre cadrele didactice erau de vîrstă pensionară, în comparație cu 6,8%, în 2002. Numărul cadrelor didactice din învățămîntul general s-a diminuat continuu, deși la o rată mult mai scăzută decît cea a elevilor. Ca rezultat, între 2000 și 2012, raportul elevi/profesor s-a micșorat de la 15 la 11.
 - Programul guvernamental de susținere a cadrelor didactice tinere, aprobat în 2005, și-a propus ameliorarea situației din sistem, dar impactul lui este limitat: 20% din tinerii specialiști repartizați în cadrul programului au părăsit instituțiile educaționale la expirarea perioadei de acordare a subvențiilor. Acest raport a scăzut la 10%, în 2010-2011, și la 2,3%, în 2011-2012. Cu toate acestea, există domenii în care deficitul de cadre didactice se resimte deja sau va deveni considerabil în viitorul apropiat (educație timpurie, științele exacte).

2. Probleme în domeniul *Pregătirea profesională performantă a cadrelor didactice și manageriale*

P.2. Problema principală în domeniu:

Conținuturile și modalitățile de predare, oferite de sistemul de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, nu asigură dezvoltarea competențelor necesare cadrelor didactice pentru o activitate profesională eficientă, racordată la schimbările și cerințele sistemului educațional și ale societății.

P.2.1. Lipsa unui echilibru structural, calitativ și cantitativ, între cererea și oferta de specialiști are repercusiuni directe asupra asigurării adecvate a instituțiilor de învățămînt general cu cadre didactice calificate.

- Cadrul Național al Calificărilor pentru specialitățile pedagogice, aflat în fază de proiect de mai mulți ani de zile, a fost perfecționat de cîteva ori, dar debateri publice pentru aprobarea sa finală nu au fost organizate, neexistînd astfel un cadrul normativ stabil. Alte documente aferente formării inițiale necesită a fi definitive și/sau modernizate.
- Instituțiile de învățămînt superior cu profil pedagogic nu au fost evaluate din perspectiva calității și relevanței studiilor oferite.
- Finanțarea instituțiilor de învățămînt superior cu profil pedagogic de la buget nu este efectuată în conformitate cu rezultatele, calitatea, eficiența și capacitatea lor.
- În cadrul *Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*, au fost chestionate **463 cadre didactice debutante și 502 cadre didactice cu experiență** de predare mai

mare de 6 ani. Cadrele didactice de gen masculin nu depășesc 15% nici în cazul debutanților. Acest lucru arată că nici prin următoarea generație de cadre didactice nu se va reduce feminizarea profesiei didactice pentru învățământul general. În ceea ce privește vârsta respondenților debutanți, 17% sînt trecuți de 30 de ani, ceea ce înseamnă că, pentru ei, profesia didactică nu este prima opțiune și că s-au recalificat pentru aceasta ulterior. „Îmbătrînirea” corpului profesoral este evidentă. Peste 40% dintre respondenți au peste 50 de ani, iar aproximativ 10% – peste 60 de ani. Mai mult de jumătate dintre respondenți au o vechime în învățământ de peste 25 de ani. Aceste cifre sînt confirmate de Anuarul Statistic și de alte documente de strategie (*Educația 2020*). Toate conduc spre concluzia că în următorii 5-10 ani, fără o politică susținută de a atrage tineri talentați spre profesia didactică, Moldova se va confrunta cu un deficit de cadre didactice de cel puțin 20%.

P.2.2. Competențele profesionale ale absolvenților facultăților pedagogice nu sînt în măsură să faciliteze o activitate profesională de performanță, o încadrare rapidă și cu succes în câmpul muncii.

- **Sistemul de instituții de învățământ superior cu profil pedagogic este actualmente accesibil oricărui tînar care dorește să dețină rolul social de student și o diplomă de studii superioare, fără a avea în mod neapărat aptitudini pedagogice.** Tinerii din Republica Moldova consideră facultățile cu profil pedagogic ca fiind un mediu accesibil de obținere a diplomelor de studii superioare, iar materiile – ușor de studiat. Exigențele profesorilor față de studenți sînt scăzute, din cauza lipsei de concurență în aceste domenii de formare profesională. O bună parte a studenților din instituțiile de învățământ cu profil pedagogic nu sînt motivați pentru cariera didactică și apreciază școala doar ca o soluție de rezervă pentru situațiile disperate, în lipsa unui alt loc de muncă. Acest lucru deschide posibilitatea intrării în sistemul educațional a unor cadre cu motivație diminuată și fără vocație, care abordează profesia didactică mai degrabă ca o sursă de venit, chiar dacă nu suficient, dar stabil. Pe termen lung, prestația profesională a angajaților demotivați generează scăderea continuă a prestigiului profesiei de pedagog în rîndul viitorilor aspiranți.
- **Există o corelare insuficientă a formării inițiale cu cerințele sistemului educațional.** Facultățile pedagogice nu au practica și tradiția de a consulta opinia managerilor școlari sau a propriilor absolvenți.
- **Instituțiile de învățământ superior cu profil pedagogic oferă sprijin insuficient studenților în vederea formării identității lor profesionale și a dezvoltării motivației pentru angajarea și persistarea în domeniul pedagogic.**
- **Conținutul, structura și modalitățile de predare a curriculumului/modulului psihopedagogic nu asigură o formare inițială de calitate, în opinia multor studenți și angajatori.** Abordările metodologice aplicate în procesul de formare inițială sînt de multe ori depășite, neatractive și prea puțin captivante pentru studenți. Această opinie nu concordă cu cea a cadrelor didactice

- universitare, care, anual, actualizează programele și consideră că oferă cât se poate de mult și de bine, în condițiile pe care le au.
- În cadrul studiului menționat, profesorii cu experiență au fost mult mai drastici decât debutanții în evaluarea competențelor absolvenților de facultăți pedagogice din ultimii 3 ani. În vreme ce debutanții evaluează mai degrabă cu „bine” și „foarte bine” măsura în care competențele dobândite corespund cerințelor actuale ale sistemului de învățământ, cadrele didactice cu experiență au răspuns cu „satisfăcător” și „bine”. Competențele absolvenților apreciate mai bine de către cadrele didactice cu experiență au fost: competența de comunicare didactică, competența de specialitate și competența de proiectare. Cel mai mic scor a fost obținut la competența de evaluare, urmată de managementul clasei. De asemenea, cadrele didactice consideră că debutanții se confruntă cu dificultăți în etapa de integrare și nu sînt ajutați sau nu au o formare inițială corespunzătoare și se simt depășiți de situație.
 - **Ponderea activităților de practică este semnalată de către studenți și angajatori ca fiind insuficientă.** Modul de organizare, monitorizare și evaluare a acestor activități reclamă reactualizare, în corespundere cu practicile moderne și necesitățile de formare a competențelor profesionale ale viitoarelor cadre didactice. Cu scopul de a îmbunătăți educația inițială a viitorilor profesori, recomandările respondenților studiului pentru factorii de decizie din facultățile pedagogice sînt (în ordinea frecvenței răspunsurilor): revizuirea curricula pentru disciplinele de studiu în concordanță cu cerințele curriculare din învățământul preuniversitar; mărirea duratei practicii pedagogice de predare la clasă; reglementarea mai bună a planului și a programelor de studii după consultarea absolvenților și a directorilor de școli; modificarea modalităților de desfășurare a stagiilor de practică.
 - **Se remarcă prestația profesională modestă a multor cadre didactice din instituțiile de formare inițială,** pregătite încă în perioada sovietică, dar și cu posibilități reduse de perfecționare. Foarte puțini profesori cunosc o limbă de circulație internațională, de aceea majoritatea nu pot beneficia de programe europene de formare, nu pot participa la diferite conferințe științifice peste hotare sau nu se pot implica în echipe interculturale de cercetare. Schimbul de profesori cu țările europene este aproape inexistent, cu excepția unor situații cu caracter sporadic, bazate pe relații private. Instituțiile de învățământ superior investesc foarte puțin sau nu investesc deloc în formarea profesorilor universitari, doar participarea în anumite proiecte internaționale oferă asemenea șanse, dar acestea nu poartă un caracter planificat, sistematic.

P.2.3. Sistemul de formare continuă a cadrelor didactice este rigid, nediversificat, răspunzînd cu greu la satisfacerea nevoilor reale de dezvoltare profesională.

- Faptul că **sistemul de formare profesională continuă este adaptat insuficient la calificarea, performanța, necesitățile și programul de activitate al cadrelor didactice** se explică prin formarea continuă prea teoretică, care oferă puține

experiențe avansate, inclusiv în instituțiile de stat (institute, centre de formare și universități), sprijinite și promovate oficial să presteze asemenea servicii; prin calitatea pregătirii formatorilor, care nu întotdeauna corespunde așteptărilor și necesităților cadrelor didactice. Programele de formare profesională în domeniu nu sînt diversificate în baza necesităților de calificare. Pe de altă parte, au apărut instituții dubioase, autorizate oficial/din oficiu, care oferă formare on-line sau tradițională, dar care nu se încadrează în limitele „bunului simț”, după cum susțin beneficiarii: „Te duci, plătești, nu faci nimic, nu iei nimic, dar ai certificat cu credite”. Delegarea cadrelor didactice la stagii de formare conduce la perturbarea procesului de studiu, în cazul în care școlile nu se implică în formarea în corpore, în cadrul instituției, a personalului didactic.

- **Nivelul scăzut al motivației intrinseci a cadrelor didactice pentru formare** se explică, în mare parte, prin lipsa unui sistem echitabil de retribuire a muncii în sistemul educațional, prin lipsa oportunităților de afirmare profesională și de avansare în carieră, dar și prin faptul că angajatorul nu asigură financiar formarea continuă a cadrelor didactice, în majoritatea instituțiilor. Codul Educației menționează formarea continuă drept una dintre obligațiile cadrului didactic, dar nu oferă reglementări cu privire la cadrele didactice ce nu se vor conforma acestei obligații. Formarea continuă în acest moment, prin Regulamentul de atestare a cadrelor didactice, este cea mai importantă formă de dezvoltare profesională și bază pentru confirmarea/conferirea de grade didactice. Grad didactic mai mare înseamnă salariu mai mare. Drept urmare, formarea continuă este percepută în acest moment ca o activitate în care trebuie să investești bani, pentru a îndeplini criteriile pentru grad și a lua un salariu mai mare. O mică parte dintre cadrele didactice sînt conștiincioase și înțeleg formarea continuă ca pe o condiție indispensabilă pentru dezvoltare/afirmare profesională. Cu ocazia cercetării politicilor din domeniul resurselor umane, au fost identificate cadre didactice cu peste 25 de ani vechime care nu au participat niciodată la formări și nu au țintit mai mult decît gradul al doilea (nu puteau fi debutanți toată cariera). Nu poate fi ignorat faptul că există unele practici pozitive de asigurare totală a formării continue în instituție pentru toate cadrele didactice, organizată anual, cu experți invitați din diverse instituții, cu abordarea holistică a procesului educațional, dar acestea sînt foarte puține, raportate la scara întregii țări, în condițiile trecerii școlilor la autogestiune financiară.
- Aproximativ 40% dintre profesorii debutanți, respondenți în cadrul **Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățămînt general din Republica Moldova (2014-2015)**, nu au participat deloc sau au participat foarte puțin la formare continuă în ultimele 18 luni, în vreme ce peste 40% dintre profesorii cu experiență au participat peste 15 zile în aceeași perioadă de timp. Sistemul actual de atestare a cadrelor didactice nu încurajează debutanții să participe la instruire decît dacă sînt interesați de obținerea gradului didactic

al doilea. Pe de altă parte, se consideră că dacă cineva a absolvit facultatea recent, nu are nevoie să se perfecționeze profesional. Prezumția este corectă atâta timp cât formarea continuă presupune cursuri teoretice universitare actualizate. Debutanții au nevoie de o formare continuă bazată pe practica modernă la clasă și pe împărtășirea de bune practici cu alți profesori experimentați.

- **Sînt necesare mecanisme de asigurare a calității și de diversificare a programelor de formare continuă.** Inexistența standardelor pentru formatori este și ea o problemă care afectează calitatea sistemului de formare continuă. Pedagogia adulților cu multitudinea sa de particularități este încă un domeniu puțin cercetat și aplicat în contextul Republicii Moldova. Autoformarea prin masterat, doctorat etc. nu este apreciată și încurajată la justa sa valoare în actele normative cu privire la atestarea cadrelor didactice.
- Există probleme legate de deficitul bugetar sau de gestionarea financiară ineficientă a multor **instituii de învățămînt general, care nu pot să achite fondurile necesare pentru activități de formare continuă**, cel puțin o dată la 3 ani. Nu există un mecanism care ar obliga angajatorul să respecte prevederile legale privind bugetarea și efectuarea obligatorie a cheltuielilor pentru formarea continuă a cadrelor didactice. De asemenea, imposibilitatea financiară de a participa la activități didactice naționale și internaționale de formare și de manifestare a performanțelor profesionale nu asigură dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, astfel ele devin vulnerabile în fața schimbărilor frecvente din sistemul educațional și deseori cedează, părăsind sistemul, sau refuză de a performa și compromit eficiența procesului didactic.

P.2.4. Se impune urgentarea conceptualizării și implementării sistemului de mentorat, prevăzut de Codul Educației.

- Responsabilii de practică din instituții sînt foarte slab plătiți sau neplătiți pentru a oferi sprijin studenților în timpul puținelor ore de practică, nereacționînd, decît foarte puțini, la apelurile de voluntariat, lansate de universități.
- Lipsește cadrul normativ-reglator pentru instituirea și implementarea sistemului de mentorat: (i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.

3. Probleme în domeniul *Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul de învățămînt*

P.3. Problema principală în domeniu:

Sistemul educațional nu asigură condiții adecvate și suficiente pentru menținerea în sistem și stimularea performanței profesionale a cadrelor didactice și manageriale.

P.3.1. Absența unui mecanism funcțional de selectare și evaluare calitativă a cadrelor didactice la etapa angajării și pe parcursul carierei și lipsa standardelor profesionale pentru cadrele didactice din învățământul general (la momentul elaborării prezentului Program sînt aprobate doar standardele pentru cadrele didactice din educația timpurie) **crează bariere în calea schimbărilor calitative și continue în sistemul educațional.** Modalitatea de accedere și de oferire a gradelor didactice este încă defectuoasă, nu se poate afirma că filtrul de evaluare din școală, raion, republică este unul calitativ, dar nici că motivația cadrelor de a-și demonstra competențele și a obține un grad avansat este una înaltă. Există încă multe raioane în care se pot număra ușor profesorii cu grad didactic superior sau întii. Avem școli în care, în peste 20 de ani de funcționare a sistemului de conferire și confirmare a gradelor didactice, nu există nici un profesor cu gradul didactic I sau superior și mai puțin de jumătate au gradul II, ceilalți neavînd nici un grad. O problemă rămîne a fi evaluarea profesorilor debutanți, or, nu există definitivatul în funcție, așa cum este sistemul în România, sau alte mecanisme eficiente.

Înaintarea în vîrstă a corpului didactic nu este neapărat însoțită și de o creștere a calificării acestuia. Ponderea persoanelor cu grad didactic I (8,6%) și superior (2,1%) în învățământul general este relativ mică, iar majoritatea lor o constituie cadre pensionare și pre-pensionare. Distribuția cadrelor de conducere după gradul managerial stabilește că 71,6% dintre conducătorii din învățământul general nu dispun de grad managerial. Rezultatele examenelor de bacalaureat din anii 2012, 2013, 2014 demonstrează că **învățământul preuniversitar alunecă rapid spre un punct de criză**, care abia de permite o promovabilitate a candidaților ceva mai mare de 60%. Fără cadre cu o pregătire cel puțin peste medie la disciplinele fundamentale: limba română, limba maternă, limba străină, matematică și științe, orizontul intelectual al candidatului la admitere nu va putea fi modelat nici la nivel de rigoare a gîndirii, nici la cel al capacităților de comunicare. Această problemă este sesizată de Ministerul Educației în Strategia *Educația 2020*, care fixează drept una din priorități „**Dezvoltarea, sprijinirea și motivarea cadrelor didactice pentru asigurarea educației de calitate**”. Obiective de ameliorare a problemei sînt vizate și de Codul Educației în capitolele privitoare la resursele umane din învățământul preuniversitar. Cerințele școlii sînt direct legate de comanda socială a școlii, de așteptările părinților, dar profesorii, cu statutul social și economic pe care îl au, nu pot să facă față acestor provocări. Evaluările internaționale, gen PISA, oferă și ele indicatori relevanți întru susținerea importanței problemei date.

Exigențele educaționale actuale promovate atît la nivel național, cît și internațional solicită un personal didactic calificat și dedicat, implicat într-un proces continuu de dezvoltare personală și profesională, în stare să contribuie considerabil la asigurarea calității procesului de învățare. Datorită specificului profesiei didactice, politicile de resurse umane pentru educație pot face meseria de pedagog mai atractivă sau mai puțin atractivă pentru eventualii pretendenți, contribuind, în același timp, la menținerea celor mai buni profesori în sistem sau, dimpotrivă, la alegerea profesiei de dascăl ca rută de eșec în carieră (ajung să fie profesori doar cei care nu găsesc un loc de muncă mai atractiv).

P.3.2. Necesitatea adoptării standardelor profesionale pentru cadrele manageriale din învățământul general și necesitatea unui mecanism funcțional, nepolitizat și obiectiv, de selectare și evaluare calitativă a cadrelor manageriale de la etapa angajării în funcție și pe parcursul carierei este impusă de nevoia de atragere a celor mai calificate cadre în funcții manageriale.

Un manager eficient va asigura un management și un leadership de calitate al instituției, al colectivului și al dezvoltării instituției educaționale.

Selectarea pe criterii de mediocrație a managerilor și excluderea ingerinței factorului politic sînt condiții sine qua non ale progresului și asigurării calității educației în ansamblu. Practicile vicioase de pînă acum de numire în funcție a directorilor de instituții de învățămînt prin ordin, fără concurs, pentru o perioadă nedeterminată, nu au încurajat competiția și promovarea celor mai buni manageri în sector. Această stare de lucruri are drept consecință diverse blocaje: lipsa unui sistem de responsabilizare a managerilor bazat pe rezultate, incapacitatea lor de a face față provocărilor din sistemul educațional și – foarte frecvent – de a asigura susținerea financiară a formării continue a cadrelor didactice. Acestea sînt agravate prin practica de promovare în cariera managerială și didactică prin implicarea factorului politic (promovare pe linie de partid și „cumătrism”).

P.3.3. Nivelul de salarizare este scăzut. Lipsește un pachet salarial atractiv raportat la performanțe. Nu există o politică de stat eficientă pentru susținerea socială a cadrelor didactice. Posibilitățile de creștere profesională și avansare în carieră sînt reduse.

Conform Biroului Național de Statistică, în prima jumătate a anului 2014, salariul mediu în învățămînt a constituit 3175,42 MDL. În comparație cu alte domenii, salariul mediu în învățămînt este mult mai mic: industrie (4240,9 MDL), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (6882,1 MDL), informații și comunicații (8312,6 MDL), activități financiare și de asigurări (7538,76 MDL) etc. Un profesor începător, cu studii superioare, cu 18 ore normă didactică, în primii 3 ani de muncă este salarizat cu 2720 de lei, un psiholog – cu 2470 de lei, iar bibliotecarul școlar – cu doar 1140 lei. Dacă aceste cifre sînt raportate la datele Biroului Național de Statistică privind coșul minim de consum (1700 lei), se poate constata că **un profesor este expus la sărăcie chiar în debutul carierei.**

În cadrul *Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*, rugați să numească măsurile pe care trebuie să le întreprindă guvernul pentru a atrage tinerii către profesia didactică, într-o proporție covârșitoare, elevii (82%) și studenții (91,21%) au spus că, în primul rînd, trebuie să fie **mărite salariile.**

Pentru a avea **repere privind mărirea salariului, puterea de cumpărare a acestuia și satisfacerea unor nevoi de bază personale și profesionale, cadrele didactice au fost întrebatate în studiu pe ce cheltuiesc banii din salariu.** Concluziile au fost următoarele:

- 72,7 % dintre respondenți nu reușesc să facă economii;

- peste 70% dintre respondenți cheltuiesc în mare și foarte mare măsură salariul pe asigurarea coșului minim de consum;
- 50% dintre respondenți nu cheltuiesc (nu le ajung bani) pentru odihnă;
- 26,4% dintre respondenți nu cheltuiesc nimic pe investiții;
- aproape toți respondenții cheltuiesc destul de puțin pentru dezvoltare profesională, procurarea de literatură metodică, echipament TIC.

Prin urmare, **nivelul de salarizare scăzut din învățământ, pentru majoritatea cadrelor didactice, asigură doar subzistența**, iar dacă mai rămâne ceva este cheltuit de multe ori pe urgențe sau investiții legate tot de profesie (formare continuă, material didactic). Măsura puterii de cumpărare este dată de numărul mic al celor care își permit investiții casnice (casă, mașină etc.), concedii plătite/odihnă și de procentul foarte mare al celor care nu reușesc să economisească nimic de la o lună la alta. Într-un asemenea climat lipsit de confort, rezultat din nesatisfacerea nevoilor de bază (conform piramidei lui Maslow), calitatea performanțelor nu poate fi decât întâmplătoare.

Cadrele didactice au oportunități insuficiente de afirmare și manifestare a performanțelor profesionale la nivel național, de participare la concursuri și evenimente internaționale axate pe schimb de experiență profesională, dar și posibilități reduse de creștere în carieră (inclusiv implicare în calitate de formator, mentor, consultant).

P.3.4. Condițiile de muncă sînt neadecvate și neatractive, inclusiv din cauza managementului defectuos în sistem. Cerințele față de cadrele didactice și manageriale sînt considerate mari în raport cu beneficiile.

Asigurarea condițiilor de muncă adecvate joacă un rol important pentru un cadru didactic, or, acesta nu își va putea valorifica potențialul profesional decît în acest caz. Existența și calitatea echipamentelor, a materialelor didactice influențează decizia cadrelor didactice de a rămîne sau nu în sistem. Astfel, școlile nu dispun de TIC/ internet/ table interactive/ soft-uri educaționale în fiecare clasă/disciplină școlară, pentru eficientizarea procesului didactic. În multe instituții lipsesc laboratoarele didactice, dotate cu materialele necesare la disciplinele de științe ale naturii (biologie, chimie, fizică etc.) sau laboratoarele digitale la aceleași discipline, lipsesc sau nu sînt amenajate săli și terenuri de sport, lipsește transportul școlar pentru excursii.

Școala devine necompetitivă din punct de vedere tehnologic, iar procesul didactic este teoretizat și neatractiv, fără aplicații practice în laboratoare, vizite în teren etc.

Lipsește pauza de prînz, lipsesc posibilitățile de alimentare în cadrul școlii și condițiile pentru relaxare sau reflecție. Sistemul educațional se sprijină pe cadrele didactice conștiincioase, iar acestea, din cauza suprasolicitării, sînt expuse la „ardere profesională” (*professional burnout*).

P.3.5. Sistemul se confruntă cu un management școlar de slabă calitate, cu lipsa competențelor manageriale și a culturii organizaționale, axate pe dezvoltarea abilităților de leadership, atît în cazul cadrelor manageriale, cît și didactice.

Inspectoratul Școlar Național, recent instituit, trebuie să devină o instituție de maximă eficiență în asigurarea calității educației, avînd nevoie de dezvoltare la ma-

ximum a capacității.

Se impun măsuri de **dezvoltare și implementare a sistemului de management al calității**, inclusiv al sistemului de evaluare și acreditare a instituțiilor de învățământ general, al sistemelor informaționale de management în educație.

Actualmente, în sistemul educațional al Republicii Moldova, un cadru didactic care nu demonstrează competență este apărat de Codul Muncii, iar **managerii nu au prea multe pîrgii pentru acțiune**: ei nu pot încheia contracte pe termen determinat și nu pot concedia angajatul pentru neîndeplinirea responsabilităților de serviciu. Soluțiile alternative pentru manageri ar fi să creeze oportunități pentru dezvoltarea competențelor, să creeze condiții pentru dezvoltarea cadrelor și să le asigure formare continuă în funcție de nevoile identificate.

Managerii nu beneficiază de suficientă pregătire profesională specializată, nu sînt sprijiniți adecvat în creșterea lor profesională, în vederea îndeplinirii cerințelor și a rigorilor dictate de schimbarea rolului și de creșterea responsabilităților în sistem.

Cadrul didactic are un număr mare de responsabilități: predare calitativă, asigurarea confortului psihic al copilului în școală și în familie, volum mare de informații statistice despre elevi, solicitate aproape zilnic de la cadrele didactice, cerință care le răpește mult timp, care ar putea fi folosit pentru activitatea didactică.

P.3.6. Modalitățile existente (altele decît salariale) de stimulare a performanțelor cadrelor didactice, a managerilor și a instituțiilor în ansamblu sînt insuficiente.

Concursul național pentru pedagogi prevede conferirea doar a trei premii, lăsînd în afara podiumului multe cadre didactice care sînt foarte aproape de lideri.

Nu există un concurs național pentru stimularea managerilor și nici pentru promovarea experiențelor avansate ale instituțiilor de învățământ general.

Instituțiile educaționale cu practici de succes nu sînt sprijinite și promovate la justa lor valoare, în calitate de catalizatori ai schimbării și ai promovării practicilor pozitive de dezvoltare a culturii organizaționale, de creare a comunităților de învățare de succes.

III. **OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACȚIUNI**

Domeniul 1: *Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional*

Obiectivul general 1. Identificarea și atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional.

Obiectivul specific 1.1. Promovarea sistematică pe plan local și național a bunelor practici educaționale pentru îmbunătățirea imaginii cadrului didactic și a instituției

de învățămînt ca element de motivare și atragere a tinerilor în profesia didactică.

Acțiuni:

- 1.1.1. Organizarea de campanii sistematice și evenimente publice pentru conștientizarea importanței și a valorii profesiei de pedagog și a educației în dezvoltarea statului.
- 1.1.2. Elaborarea spoturilor motivaționale despre educație ca mesaje de interes național și difuzarea gratuită a acestora de către televiziunile și posturile de radio naționale și locale.
- 1.1.3. Dezvoltarea de proiecte locale și regionale, forumuri de discuții, debateri privind problemele educaționale și importanța intensificării relațiilor școală-comunitate.

Obiectivul specific 1.2. Stabilirea mecanismelor de identificare și ghidare în carieră a tinerilor cu vocație pedagogică, astfel încît, pînă la finele anului 2020, toate instituțiile de învățămînt general gimnazial și liceal să poată oferi consiliere și ghidare în carieră.

Acțiuni:

- 1.2.1. Reconceptualizarea curriculară privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor, prin structurarea ariei curriculare „Dezvoltare personală și ghidare în carieră”, inclusiv pentru asigurarea creșterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică.
- 1.2.2. Implementarea activităților de educație nonformală pentru consiliere și ghidare în carieră (cursuri opționale cu o componentă practică în licee, organizarea de concursuri raionale și republicane, cercuri, cluburi, tabere de vară ale tinerilor educatori-viitori pedagogi, implicarea în proiecte locale și internaționale).
- 1.2.3. Crearea și dezvoltarea Centrelor de consiliere și ghidare în carieră, cu participarea psihologilor școlari, a directorilor-adjuncți pentru educație, în scopul organizării și desfășurării, la nivel de fiecare instituție de învățămînt (gimnaziu, liceu), a consilierii și ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.
- 1.2.4. Organizarea unor activități de voluntariat cu tentă educațională (de către liceeni, în parteneriat cu cadrele didactice titulare, ex.: activități didactice, jocuri didactice, ședințe de club, debateri, mese rotunde, zile de autoconducere, activități comunitare etc.) în instituțiile educaționale de diverse niveluri și tipuri pentru elevii de gimnaziu și liceu.

Obiectivul specific 1.3. Consolidarea sistemului de facilități pentru cadrele didactice tinere, în vederea atragerii tinerilor cu vocație pedagogică în programe de formare inițială pentru cariera didactică și în sistemul educațional.

Acțiuni:

- 1.3.1. Mărirea cuantumului bursei acordate studenților/elevilor de la specialitățile de profil pedagogic.
- 1.3.2. Reglementarea și acordarea sprijinului pentru inserție profesională,

- inclusiv prin reducerea, în primii 3 ani de activitate, la 75%, a normei didactice pentru un salariu de funcție.
- 1.3.3. Introducerea prevederilor legale privind **indexarea** indemnizațiilor unice (30 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior și 24 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ post-secundar pedagogic), oferite tuturor tinerilor specialiști din sistemul educațional.
- 1.3.4. Oferirea de credite în condiții avantajoase, în vederea facilitării procurării locuințelor de către cadrele didactice tinere.

Domeniul 2: Pregătirea performantă a cadrelor didactice și manageriale

Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerințele actuale ale sistemului educațional și ale societății.

Obiectivul specific 2.1. Reconceptualizarea sistemului și a procesului de formare inițială a specialiștilor din domeniul educațional din perspectiva asigurării unui echilibru structural, cantitativ și calitativ, între oferta și cererea de specialiști, astfel încât procesul educațional din toate instituțiile sistemului să fie asigurat integral cu cadre calificate.

Acțiuni:

- 2.1.1. Revizuirea și adaptarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională, din perspectiva eficientizării procesului de formare a specialiștilor în domeniul educației, precum și a cadrului normativ cu privire la organizarea formării profesionale continue.
- 2.1.2. Definitivarea și aprobarea Cadrelor Naționale al Calificărilor în domeniul pedagogic, cu implicarea practicienilor și a mediului de afaceri.
- 2.1.3. Modernizarea concepției formării inițiale a specialiștilor din domeniul educației, inclusiv a cadrelor didactice.
- 2.1.4. Eficientizarea rețelei de instituții de învățământ superior cu profil pedagogic.
- 2.1.5. Revizuirea politicii bugetare în domeniul finanțării formării inițiale a specialiștilor din domeniul educației, inclusiv a cadrelor didactice.
- 2.1.6. Consolidarea și modernizarea capacității instituțiilor de învățământ superior și a facultăților care oferă programe calitative de formare inițială a cadrelor didactice.

Obiectivul specific 2.2. Îmbunătățirea competențelor profesionale ale absolvenților facultăților pedagogice prin modernizarea sistematică a conținutului formării inițiale.

Acțiuni:

- 2.2.1. Elaborarea și implementarea procedurii și a instrumentelor de selecție și înmatriculare în programele cu profil pedagogic a tinerilor cu o înaltă performanță academică și cu vocație pedagogică (introducerea probei de vocație pedagogică la înmatricularea absolvenților din învățământul general la specialitățile din domeniul de formare profesională *Științe ale Educației*, oferirea de avantaje la înmatriculare pentru absolvenții de liceu care au avut experiențe de lucru cu copiii, evaluarea abilităților practice de socializare și comunicare cu copiii, evaluarea motivației pentru alegerea profesiei etc.).
- 2.2.2. Instituirea mecanismului de realizare a feedback-ului (conexiunii inverse) privind calitatea și efectele politicilor și conținuturilor educaționale asupra formării inițiale și de corelare a formării inițiale cu cerințele sistemului educațional.
- 2.2.3. Includerea în strategiile de dezvoltare instituțională a colegiilor pedagogice și a universităților a activităților care ar facilita identificarea și dezvoltarea vocației de pedagog și formarea identității profesionale a studenților-viitori profesori.
- 2.2.4. Revizuirea și modernizarea conținutului, a structurii și a procesului de predare a curriculumului psihopedagogic, cu accent pe formarea competențelor de comunicare și relaționare cu partenerii educaționali și dezvoltarea personalității copilului/elevului, prin corelarea sistematică (o dată la 3 ani) a programelor de formare inițială cu cerințele sistemului educațional, inclusiv în baza consultării opiniilor managerilor educaționali, a cadrelor didactice cu experiență și a tinerilor absolvenți angajați.
- 2.2.5. Modernizarea metodologiei de formare profesională a specialiștilor pentru învățământul general, prin creșterea ponderii activităților de instruire în laborator și în școlile-model (de excelență) și reconceptualizarea procesului de organizare, monitorizare și evaluare a stagiilor de practică.
- 2.2.6. Asigurarea dezvoltării profesionale eficiente pentru cadrele didactice din instituțiile de învățământ superior cu profil pedagogic, în vederea sporirii competențelor profesionale ale acestora.

Obiectivul specific 2.3. Eficientizarea și flexibilizarea, prin politici și acte normative, a sistemului de formare continuă a cadrelor didactice pentru satisfacerea nevoilor lor reale de dezvoltare profesională, în vederea asigurării progresului individual al fiecărui copil/elev.

Acțiuni:

- 2.3.1. Revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă și elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile și tipologia programelor de formare continuă, să asigure diversificarea furnizorilor și a programelor de formare continuă

- și corelarea acestora cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice.
- 2.3.2. Promovarea inovațiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii și activităților de consiliere metodică întru sporirea motivației pentru formare.
- 2.3.3. Elaborarea metodologiei de evaluare periodică, acreditare și monitorizare a programelor propuse de furnizorii de formare continuă, conectată la toate prevederile legislative în vigoare, pentru asigurarea evaluării obiective a calității programelor de formare continuă și acreditării acestora.
- 2.3.4. Crearea Fondului Național pentru formarea continuă a cadrelor didactice și manageriale, în vederea mobilizării și asigurării resurselor financiare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, a dezvoltării și stimulării unei piețe libere și transparente a serviciilor și programelor de formare continuă, în conformitate cu standardele profesionale și cu nevoile reale de creștere profesională ale cadrelor didactice.

Obiectivul specific 2.4. Instituirea, pînă în 2020, a sistemului de mentorat la trei niveluri: i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); și iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.

Acțiuni:

- 2.4.1. Elaborarea regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat: i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.
- 2.4.2. Conceptualizarea procesului de formare inițială și continuă a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat.
- 2.4.3. Asigurarea procesului de formare a mentorilor pentru cele trei niveluri prin formare inițială și continuă.
- 2.4.4. Elaborarea metodologiilor aferente și implementarea mentoratului ca mecanism-suport de dezvoltare profesională a specialiștilor din domeniul educației, pentru cele trei tipuri de mentorat.

Domeniul 3: Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul educațional

Obiectivul general 3. Asigurarea în sistemul educațional a condițiilor optime pentru menținerea în sistem și stimularea performanței profesionale a cadrelor didactice și manageriale.

Obiectivul specific 3.1. Elaborarea unui sistem motivant și transparent de evaluare a performanței cadrelor didactice.

Acțiuni:

- 3.1.1. Definitivarea și aprobarea standardelor profesionale pentru cadrele didactice.
- 3.1.2. Elaborarea și implementarea unui sistem eficient, motivant și transparent de evaluare a performanței profesionale a cadrelor didactice în baza standardelor și a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea și confirmarea gradelor didactice), inclusiv prin anularea limitelor calendaristice obligatorii (5 ani în mod obișnuit, mai puțin – în cazul performanțelor demonstrate) privind participarea la evaluarea pentru conferirea și confirmarea gradelor didactice.
- 3.1.3. Includerea în cadrul normativ a prevederilor care să asigure flexibilitate la intrarea și revenirea în cariera didactică.

Obiectivul specific 3.2. Elaborarea unui sistem motivant și transparent de evaluare a performanței cadrelor manageriale.

Acțiuni:

- 3.2.1. Definitivarea și aprobarea standardelor profesionale pentru cadrele manageriale.
- 3.2.2. Elaborarea și implementarea unui sistem eficient și transparent de evaluare a performanței profesionale a cadrelor manageriale în baza standardelor și a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea și confirmarea gradelor manageriale).
- 3.2.3. Asigurarea implementării eficiente a procedurii de selectare prin concurs a cadrelor manageriale, care să excludă totalmente ingerința factorului politic și să asigure atragerea celor mai calificate cadre în funcții manageriale.

Obiectivul specific 3.3. Reformarea sistemului de salarizare a angajaților din învățământul general prin corelare cu performanțele profesionale demonstrate.

Acțiuni:

- 3.3.1. Majorarea salariului de debut în cariera didactică, pînă la nivelul salariului mediu pe economie.
- 3.3.2. Reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice, a cadrelor didactice auxiliare și manageriale în baza unei formule noi de calcul al salariului în raport cu performanțele profesionale obținute și diminuarea perioadei necesare pentru atingerea nivelului maxim al salariului de funcție.
- 3.3.3. Diversificarea opțiunilor pentru avansare în cariera didactică și creșterea salariului (altele decît accesarea la gradele didactice).
- 3.3.4. Stabilirea unei compensații anuale cadrelor didactice și manageriale pentru procurarea suporturilor didactice și a altor materiale necesare în activitatea didactică și dezvoltarea profesională.

- 3.3.5. Perfecționarea sistemului de salarizare a personalului de conducere și a personalului nedidactic, administrativ și tehnic, din învățământ, în vederea consolidării noilor funcții instituționale, a motivării pentru performanțe și a consolidării capacității instituției.
- 3.3.6. Reglementarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate și pentru predarea unor discipline nonlingvistice în altă limbă decât cea de instruire.
- 3.3.7. Revizuirea sistemului de calculare a pensiei pentru cadrele didactice și cadrele didactice auxiliare.

Obiectivul specific 3.4. Asigurarea condițiilor optime de muncă prin dezvoltarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale în cel puțin 30% din instituțiile de învățământ general, pînă în anul 2020.

Acțiuni:

- 3.4.1. Definirea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii și asigurarea modernizării și a funcționalității reale a normativelor de funcționare, sanitaro-igienice și de securitate.
- 3.4.2. Elaborarea și implementarea programelor și a proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediilor instituțiilor de învățământ, inclusiv asigurarea spațiilor de revigorare psihoemoțională a cadrelor didactice.
- 3.4.3. Revizuirea și actualizarea actelor normative ce țin de asigurarea condițiilor de muncă (legislația în domeniul educației și Codul Muncii).
- 3.4.4. Crearea condițiilor necesare realizării parteneriatului public-privat pentru modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ.
- 3.4.5. Consolidarea competențelor profesionale ale psihologilor școlari, în vederea acordării unui suport profesionist cadrelor didactice din instituție și/sau acordarea unor facilități pentru consult medical psihologic periodic.

Obiectivul specific 3.5. Promovarea și asigurarea unui management și leadership educațional eficient în instituțiile de învățământ general.

Acțiuni:

- 3.5.1. Consolidarea capacităților și asigurarea funcționării eficiente a Inspectoratului Școlar Național, în vederea realizării eficiente a rolului instituției în asigurarea calității procesului educațional și dezvoltarea capacităților instituțiilor școlare.
- 3.5.2. Dezvoltarea sistemului de management al calității în învățământul general.
- 3.5.3. Elaborarea metodologiei, a procedurilor și a instrumentelor de evaluare a instituțiilor de învățământ general.
- 3.5.4. Actualizarea și completarea Sistemului Informațional de Management în Educație (SIME) pentru creșterea eficacității și eficientizarea

- managementului educațional la nivel de sistem, școală și clasă prin intermediul tehnologiilor informaționale.
- 3.5.5. Dezvoltarea cadrului legal, în vederea sporirii competențelor de funcție ale managerilor școlari pentru recrutarea, angajarea prin concurs și stimularea materială a personalului.
- 3.5.6. Consolidarea competențelor manageriale și a abilităților de leadership ale directorilor de instituții educaționale prin programe de formare obligatorii periodice, în baza nevoilor identificate și a necesităților din sistem.
- 3.5.7. Revizuirea și micșorarea volumului de responsabilități sociale și administrative ale profesorilor.
- 3.5.8. Promovarea leadershipului educațional în rândul angajaților în sistemul educațional, în vederea favorizării unei culturi organizaționale bazate pe promovarea inițiativelor, a inovațiilor în educație și diseminarea practicilor pozitive.
- 3.5.9. Simplificarea sistemului de certificare a activismului profesional prin crearea unui sistem centralizat de stocare a informației despre participări la conferințe, concursuri, publicații etc.

Obiectivul specific 3.6. Diversificarea modalităților de stimulare a performanței cadrelor didactice, a managerilor și a instituțiilor educaționale.

Acțiuni:

- 3.6.1. Diversificarea concursurilor naționale pentru cadrele didactice și manageriale și a evenimentelor publice care pun în valoare performanța cadrelor didactice.
- 3.6.2. Instituirea unui Fond Național, constituit din fonduri bugetare, donații și sponsorizări, pentru sprijinirea de proiecte educaționale inovative ale școlilor.
- 3.6.3. Elaborarea cadrului normativ pentru reglementarea mecanismului de conferire prin concurs a titlului de centru de excelență, cu oferirea suplimentelor de finanțare, pentru instituțiile educaționale care pot oferi altor manageri și instituții modele de management, cultură organizațională și dezvoltare eficientă a instituției de învățământ.

IV. ETAPELE ȘI TERMENELE DE IMPLEMENTARE

Programul va fi implementat în perioada 2016-2020, în conformitate cu Planul de acțiuni. În funcție de progresele înregistrate sau de eventualele decalări ale termenelor de realizare a activităților, Planul de acțiuni va fi actualizat anual.

V. INSTITUȚIILE RESPONSABILE PENTRU

IMPLEMENTARE

Responsabilitatea principală pentru implementarea obiectivelor și a acțiunilor specificate în Program este a Ministerului Educației, care va asigura implicarea, în conformitate cu Planul de acțiuni, a instituțiilor competente: Inspectoratul Școlar Național, Agenția pentru Curriculum și Evaluare, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional, organele administrației publice centrale, organele locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDÍ), instituțiile de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice și manageriale, prestatorii de servicii educaționale, partenerii din mediul organizațiilor nonguvernamentale, partenerii media și donatorii locali și internaționali.

VI. ESTIMAREA GENERALĂ A COSTURILOR

Costurile necesare pentru implementarea Programului vor fi estimate în Planul de acțiuni și vor fi planificate în procesul de elaborare a Cadrelor bugetar pe termen mediu, pe următoarele perioade, precum și în procesul de prioritizare a solicitărilor de finanțare către partenerii de dezvoltare. Finanțarea va fi efectuată de la bugetul de stat, bugetele locale, precum și prin atragerea de granturi, sponsorizări și alte surse legale.

VII. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI. PROCEDURI DE RAPORTARE

În contextul implementării prezentului Program, va fi desfășurat procesul de monitorizare a realizării acțiunilor și de evaluare a rezultatelor obținute.

Ministerul Educației va coordona toate acțiunile prevăzute în Program. Monitorizarea implementării se va face permanent. Anual, Ministerul Educației va publica rapoarte succinte de evaluare. Rapoartele vor analiza progresul realizat în implementarea Programului și vor conține recomandările necesare pentru ajustarea, în funcție de necesitate, a Planului de acțiuni.

În ianuarie 2018, se va proceda la achiziția publică a unei entități independente, preferabil internaționale, care să evalueze, cu evitarea oricărui conflict de interese, impactul Programului la jumătatea perioadei de implementare și să propună măsuri corective care să ducă la maximizarea rezultatelor. Procesul de evaluare ar trebui să înceapă către luna mai 2018 și să se încheie cel târziu la 15 octombrie, pentru a putea

fi bugetate acțiunile corective în bugetul anului 2019.

Pe finalul perioadei de implementare, Ministerul Educației va elabora un raport detaliat de evaluare a gradului de atingere a obiectivelor prevăzute de Program și a nivelului de realizare a acțiunilor preconizate. Gradul de atingere a rezultatelor scontate va fi evaluat în baza raportului de evaluare la jumătatea perioadei de implementare și a indicatorilor de progres și performanță. Raportul va prezenta proiectul Programului și al Planului de acțiuni pentru următorii 5 ani, 2021-2025.

VIII. PLANUL DE ACȚIUNI

PLANUL DE ACȚIUNI

privind implementarea Programului național de dezvoltare a resurselor umane în învățământul general din Republica Moldova pentru anii 2015-2020

DOMENIU DE INTERVENȚIE: ATRAGEREA TINERILOR CU VOCAȚIE PEDAGOGICĂ ÎN SISTEMUL EDUCAȚIONAL							
Nr. crt.	Acțiuni	Activități detaliate	Termene de realizare	Indicatori de realizare (produs, rezultat)	Costuri/ Cheltuieli mii lei	Sursa de finanțare	Instituție responsabilă
1	2	3	4	5	6	7	8
Obiectivul general 1. Identificarea și atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional.							
Obiectivul specific 1.1. Promovarea sistematică pe plan local și național a bunelor practici educaționale pentru îmbunătățirea imaginii cadrului didactic și a instituției de învățământ ca element de motivare și atragere a tinerilor în profesia didactică.							
1.1.1	Organizarea de campanii sistematice și evenimente publice pentru conștientizarea importanței și a valorii profesiei de pedagog și a educației în dezvoltarea statului.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unui <i>Ghid al candidatului la profesia didactică</i>; Pregătirea și difuzarea emisiunilor radio și TV cu referire la importanța și valoarea profesiei de pedagog și a educației în dezvoltarea statului. 	2016	<ul style="list-style-type: none"> <i>Ghidul candidatului la profesia didactică</i> elaborat și lansat; Emisiuni săptămânale pe o durată minimă de 1 an. 	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației
1.1.2	Elaborarea spoturilor motivaționale despre educație ca mesaj de interes național și difuzarea gratuită a acestora de către televiziunile și posturile de radio naționale și locale.	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea de parteneriate cu minimum 3 instituții mass-media cu acoperire națională; Elaborarea spoturilor publicitare despre educație; Difuzarea spoturilor publicitare despre educație ca mesaj de interes național de către televiziunile și posturile de radio naționale și locale. 	2016	<ul style="list-style-type: none"> 3 parteneriate cu instituții mass-media; Cîte un spot publicitar despre educație semestrial elaborat și difuzat. 	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației

1.1.3	Dezvoltarea de proiecte locale și regionale, forumuri de discuții, dezbateri privind problemele educaționale și importanța intensificării relațiilor școlă-comunitate.	– Implicarea în proiecte locale și regionale a tinerilor educatori prin desfășurarea de traininguri privind managementul proiectului comunitar educațional; – Crearea unei rețele republicane de cluburi de dezbateri a tinerilor educatori cu implicarea societății civile.	2016	– Cîte un training organizat și desfășurat în fiecare centru raional, în mun. Chișinău și Bălți, în UTA Găgăuzia; – Cîte un club de dezbateri înființat în fiecare liceu; – 3 competiții regionale și una republicană organizate și desfășurate între cluburile de dezbateri.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației
Obiectivul specific 1.2. Stabiirea mecanismelor de identificare și ghidare în carieră a tinerilor cu vocație pedagogică, astfel încît, pînă la finele anului 2020, toate instituțiile de învățămînt general gimnazial și liceal să poată oferi consiliere și ghidare în carieră.							
1.2.1	Reconceptualizarea curriculumărilor privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor, prin structurarea ariei curriculare „Dezvoltare personală și ghidare în carieră”, inclusiv pentru asigurarea creșterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică.	– Crearea grupului de lucru pentru conceptualizarea și elaborarea componentelor ariei curriculare „Dezvoltare personală și ghidare în carieră” (reconceptualizarea orei de dirigenție, a modului oferit la disciplina <i>Educație civică</i> , a cursurilor/ activităților de dezvoltare personală etc.), inclusiv pentru asigurarea creșterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică; – Pilotarea și implementarea componentelor ariei curriculare „Dezvoltare personală și ghidare în carieră”.	2016	– Componentele ariei curriculare „Dezvoltare personală și ghidare în carieră” conceptualizate și elaborate capitoulul consiliere și ghidare în carieră.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației
1.2.2	Implementarea activităților de educație nonformală pentru consiliere și ghidare în carieră (cursuri opționale cu o componentă practică în licee, concursuri raionale și republicane privind desfășurarea de traininguri comunitar	– Elaborarea și implementarea unor cursuri opționale cu tentă educațională și o componentă practică în licee; – Organizarea de concursuri raionale și republicane ale tinerilor educatori; – Implicarea în proiecte locale și internaționale a tinerilor educatori prin desfășurarea de traininguri privind managementul proiectului comunitar	Începînd cu anul de studii 2016-2017	– 5 cursuri opționale elaborate, pilotate și implementate în licee; – Cîte un concurs organizat și desfășurat în fiecare centru raional, în mun. Chișinău și Bălți, în UTA Găgăuzia, inclusiv etapa republicană; – Cîte un training organizat	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației	Ministerul Educației

	Ministerul Educației Organele locale de specialitate în domeniul învățămîntului Asistență externă		și desfășurat în fiecare centru raional, în mun. Chișinău și Bălți, în UTA Găgăuzia; – Cîte un club de dezbateri înființat în fiecare liceu; – 3 competiții regionale și o competiție republicană organizate și desfășurate între cluburile de dezbateri.	Începînd cu anul de studii 2016-2017	educațional; – Crearea unei rețele republicane de cluburi de dezbateri ale tinerilor educatori cu implicarea societății civile.	tabere de vara ale tinerilor educatori-viitori pedagogi, implicarea în proiecte locale și internaționale.	1.2.3
Ministerul Educației Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă	Buget public	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	– 35 de Centre de orientare și consiliere profesională create și funcționale.	Începînd cu anul de studii 2016-2017	Elaborarea regulamentului de funcționare a 35 de Centre de orientare și consiliere profesională (32 pentru fiecare centru raional, 1 – mun. Chișinău, 1 – mun. Bălți și 1 – UTA Găgăuzia); – Formarea abilităților cadrelor didactice, psihologilor școlari, managerilor școlari pentru organizarea și desfășurarea la nivel de fiecare instituție de învățămînt (gimnaziu, liceu) a consilierii și ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.	Crearea și dezvoltarea Centrelor de consiliere și ghidare în carieră, cu participarea psihologilor școlari, a directorilor-adjuncți pentru educație, în scopul desfășurării, la nivel de instituție de învățămînt (gimnaziu, liceu), a consilierii și ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.	1.2.4
Ministerul Educației	Ministerul Educației ONG	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	– Ghid elaborat; – 35 de traininguri pentru cadre manageriale și didactice organizate.	Începînd cu anul de studii 2016-2017	Crearea grupului de lucru (specialiști în educație, membri ai societății civile) pentru elaborarea ghidului <i>Activități de voluntariat cu tență educațională la nivel de școală și comunitate</i> ; – Pilotarea ghidului; – Organizarea formării cadrelor didactice și manageriale pentru planificarea și realizarea activităților de voluntariat cu tență educațională la nivel de școală și comunitate.	Organizarea unor activități de voluntariat cu tență educațională (de către liceeni, în parteneriat cu cadrele didactice titulare, ex.: activități didactice, jocuri didactice, ședințe de club, dezbateri, mese rotunde, zile de autoconducere, activități comunitare etc.)	1.2.4

în instituțiile educaționale de diverse niveluri și tipuri pentru elevii de gimnaziu și liceu.							
Obiectivul specific 1.3. Consolidarea sistemului de facilități pentru cadrele didactice tinere, în vederea atragerii tinerilor cu vocație pedagogică în programe de formare inițială pentru cariera didactică și în sistemul educațional.							
1.3.1	Mărirea cuantumului bursei acordate studenților de la specialitățile cu profil pedagogic.	– Ajustarea legislației în vigoare cu privire la bursele de studiu.	Începând cu anul de studii 2016-2017	– Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbatut și aprobat.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor
1.3.2	Reglementarea și acordarea sprijinului pentru inserție profesională, inclusiv prin reducerea, în primii 3 ani de activitate, la 75%, a normei didactice pentru un salariu de funcție.	– Ajustarea legislației în vigoare cu privire la grila de salarizare a tinerilor specialiști.	Începând cu anul de studii 2016-2017	– Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbatut și aprobat.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor
1.3.3	Introducerea prevederilor legale privind indexarea indemnizațiilor unice (30 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior și 24 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ postsecundar pedagogic), oferite tuturor tinerilor specialiști din sistemul educațional.	– Elaborarea actului normativ cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru achitarea indemnizației unice; – Avizarea documentului de către autoritățile publice centrale competente; – Întinerea documentului spre aprobare (Guvern); – Indexarea indemnizațiilor unice și a facilităților sociale în raport cu inflația.	2016	– Un document normativ elaborat, avizat și aprobat cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru achitarea indemnizației unice; – O reglementare privind indexarea indemnizațiilor unice în raport cu inflația.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor

1.3.4	Ofertarea de credite în condiții avantajoase, în vederea facilitării procurării locuințelor de către cadrele didactice tinere.	– Elaborarea cadrului legal privind asigurarea cu locuințe a cadrelor didactice tinere, în condiții avantajoase.	Începând cu anul 2017	– Un document normativ elaborat, avizat și aprobat cu privire la asigurarea cu locuințe a cadrelor didactice tinere.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor Ministerul Finanțelor
-------	--	--	-----------------------	--	--	--------------	---

DOMENIU DE INTERVENȚIE: PREGĂTIREA CADRELOR DIDACTICE

Nr. crt.	Acțiuni	Activități detaliate	Termene de realizare	Indicatori de realizare (ținta)	Costuri/ Cheltuieli mii lei	Sursa de finanțare	Instituție responsabilă
1	2	3	4	5	6	7	

Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerințele actuale ale sistemului educațional și ale societății.

Obiectivul specific 2.1. Reconceptualizarea sistemului și a procesului de formare inițială a specialiștilor din domeniul educațional din perspectiva asigurării unui echilibru structural, cantitativ și calitativ, între oferta și cererea de specialiști, astfel încât procesul educațional din toate instituțiile sistemului să fie asigurat integral cu cadre calificate.

2.1.1	Revizuirea și adaptarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională, din perspectiva eficientizării procesului de formare a specialiștilor în domeniul educației, precum și a cadrului normativ cu privire la organizarea formării profesionale continue.	– Crearea grupului de lucru pentru adaptarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională; – Studiul bunelor practici din țările europene cu referire la modernizarea Nomenclatorului; – Aprobarea finală a Nomenclatorului domeniilor de formare profesională la Colegiul Ministerului Educației.	2016-2017	– Nomenclatorul domeniilor de formare profesională revizuit.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Finanțelor Proiecte	Ministerul Educației Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
-------	--	--	-----------	--	--	---	---

2.1.2	Definitivarea și aprobarea Cadrului Național al Calificărilor în domeniul pedagogic, cu implicarea practicienilor și a mediului de afaceri.	– Constituirea grupului de lucru din profesori și manageri școlari, cadre didactice universitare; – Analiza variantelor existente și luarea în considerație a lacunelor calificărilor deja publicate în procesul de definitivare a CNC.	2016-2017	– Cadrul Național al Calificărilor pentru domeniul de formare profesională 14, Științe ale Educației, elaborat și aprobat.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Finanțelor Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de învățămînt superior
2.1.3	Modernizarea concepției formării inițiale a specialiștilor din domeniul educației, inclusiv a cadrelor didactice.	– Crearea grupului de lucru privind modernizarea concepției formării inițiale; – Studiul bunelor practici din țările europene cu privire la modernizarea concepției formării inițiale; – Elaborarea și aprobarea concepției.	2016 2016 2016	– Concepția formării inițiale a specialiștilor din domeniul educației; – Un studiu al bunelor practici.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de învățămînt de profil
2.1.4	Eficiențizarea rețelei de instituții de învățămînt superior cu profil pedagogic.	– Realizarea unui studiu privind gradul de angajare în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor cu profil pedagogic; – Elaborarea unor criterii de configurare a sistemului instituțiilor de învățămînt cu profil pedagogic; – Accentuarea specializării instituțiilor cu profil pedagogic în formarea cadrelor didactice pentru anumite discipline, în funcție de potențialul uman (școli științifice, tradiții) și material (laboratoare).	2016 2016 Începînd cu admiterea 2016	– Un studiu privind gradul de angajare în câmpul muncii a absolvenților; – Un set de criterii de configurare a instituțiilor de învățămînt cu profil pedagogic; – Locuri bugetare concentrate în instituțiile performante (grad de angajabilitate sporit, cu infrastructură corespunzătoare noilor cerințe etc.).	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național		Ministerul Educației

2.1.5	<p>Revizuirea politicii bugetare în domeniul formării inițiale a specialiștilor din educație, inclusiv a cadrelor didactice.</p>	<p>– Determinarea unor noi criterii de susținere financiară și motivare a studenților-viitori specialiști în domeniul educației; – Stabilirea numărului locurilor bugetare și a suplimentului de susținere financiară, conform necesităților prioritare în sistemul de învățământ; – Elaborarea și aprobarea unui Regulament cadru de susținere financiară a viitorilor specialiști în domeniul educației.</p>	Începând cu admiterea 2017	<p>– Un set de criterii de susținere financiară și motivare a studenților-viitori specialiști în domeniul educației; – Regulament cadru de susținere financiară a viitorilor specialiști în domeniul educației.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	<p>Ministerul Educației Ministerul Finanțelor</p>
2.1.6	<p>Consolidarea și modernizarea capacității instituțiilor de învățământ superior și a facultăților care oferă programe calitative de formare inițială a cadrelor didactice.</p>	<p>– Revizuirea strategiei ME de alocare a locurilor bugetare; – Stabilirea nivelului de performanță a instituțiilor de învățământ superior, prin evaluare și acreditare; – Elaborarea unei strategii de finanțare preferențială a instituțiilor de învățământ superior cu profil pedagogic; – Repartizarea locurilor bugetare instituțiilor de învățământ superior, pentru domeniul <i>Științe ale Educației</i>, în raport cu rata angajabilității absolvenților; – Consolidarea centrelor de formare profesională în direcția performanței.</p>	Începând cu admiterea 2016 2016-2018	<p>– Un mecanism optimizat de repartizare a locurilor bugetare pentru admiterea 2016; – O strategie de finanțare preferențială a instituțiilor de învățământ superior cu profil pedagogic; – Condiții moderne de formare profesională în toate instituțiile cu profil pedagogic.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	<p>Buget public Asistență externă</p> <p>Ministerul Educației Instituțiile de învățământ superior</p>

Obiectivul specific 2.2. Îmbunătățirea competențelor profesionale ale absolvenților facultăților pedagogice prin modernizarea sistematică a conținutului formării inițiale.							
2.2.1	Elaborarea și implementarea procedurii de selectare și înmatriculare în programele cu profil pedagogic a tinerilor cu o înaltă performanță academică și cu vocație pedagogică (introducerea probei de vocație pedagogică la înmatricularea absolvenților din învățământul general la specialitățile din domeniul de formare profesională <i>Științe ale Educației</i> , oferirea de avantaje la înmatriculare pentru absolvenții de liceu care lucrează cu copii, evaluarea abilităților practice de socializare și comunicare cu copiii, evaluarea motivației pentru alegerea profesiei etc.).	<p>– Încadrarea în domeniul de formare profesională <i>Științe ale Educației</i> a specialiștilor <i>Învățământ primar, Educație preșcolară, Pedagogie specială, Pedagogie socială, Psihopedagogie</i> și admiterea la aceste specialități în baza probei de vocație psihopedagogică;</p> <p>– Elaborarea procedurii și a instrumentelor de selectare și înmatriculare în baza probei de vocație;</p> <p>– Aprobarea procedurii și a instrumentelor de selectare și înmatriculare în baza probei de vocație.</p>	2016-2017	<p>– Procedură și instrumente aprobate;</p> <p>– Studenți admiși în baza probei de vocație;</p> <p>– Selectarea pentru domeniul educațional a celor mai buni și motivați tineri.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației
2.2.2	Instițuirea mecanismului de realizare a feedback-ului (conexiunii inverse) privind calitatea și efectele politicilor și conținuturilor educaționale asupra formării inițiale și	<p>– Includerea în rapoartele anuale ale Ministerului Educației a unor indicatori relevanți pentru instituțiile de învățământ superior cu privire la actualizările/schimbările curriculare;</p>	2016	<p>– Rapoarte anuale ale ME despre evoluția sistemului de învățământ, relevante pentru instituțiile cu profil pedagogic.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației

	de corelare a formării inițiale cu cerințele sistemului educațional.	– Instituirea tradiției de a organiza periodic conferințe tematice cu privire la calitatea formării inițiale a cadrelor didactice cu participarea profesorilor din treapta preuniversitară și cea universitară. – Inaugurarea în strategiile de dezvoltare instituțională a unei rubrici/componente distincte, care să accentueze acțiunile universității orientate spre sporirea prestigiului ca instituție cu profil pedagogic; – Inaugurarea unor tradiții, lansarea unor activități care să sporească imaginea de sine a viitoarelor cadre didactice.	Anul de studii 2016-2017	– Conferințe tematice cu privire la calitatea formării inițiale. – O rubrică/componentă distinctă în strategiile de dezvoltare instituțională; – 3 sărbători tradiționale ale studenților, viitori profesori; – Motivație sporită pentru cariera didactică.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public	Instituțiile de învățământ superior
2.2.3	Includerea în strategiile de dezvoltare instituțională a colegiilor pedagogice și a universităților a activităților care ar facilita identificarea și dezvoltarea vocației de pedagog și formarea identității profesionale a studenților-viitori profesori.	– Încadrarea prevederilor referitoare la modernizarea psihopedagogic în noua ediție a Planului-cadru; – Corelarea judicioasă a componentelor <i>psihologie</i> , <i>pedagogie</i> și <i>didactică</i> din perspectiva principiului continuității și complementarității; – Accentuarea dimensiunii comunicare didactice și parteneriat educațional în procesul pregătirii profesionale;	2017	– Plan-cadru revizuit; – Un modul psihopedagogic reconceptualizat; – Curricula la disciplinele modului psihopedagogic modernizate.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației și Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare Instituțiile de învățământ superior
2.2.4	Revizuirea și modernizarea conținutului, a structurii și a procesului de pregătire a curriculumului psihopedagogic, cu accent pe formarea competențelor de comunicare și relaționare cu partenerii educaționali și pe dezvoltarea personalității copilului/elevului, prin corelarea sistematică (o dată la 3 ani) a programelor de formare inițială la cerințele sistemului						

	<p>educațional, inclusiv în baza consultării opiniei managerilor educaționali, a cadrelor didactice cu experiență și a tinerilor absolvenți angajați.</p>	<p>– Modernizarea curriculumului universitar, cu accent pe formarea competențelor profesionale; – Corelarea curriculumului universitar cu Cadrul Național al Calificărilor.</p>	<p>– Planuri de studii actualizate; – Reflectarea componentei tehnologice, cu accent pe strategii interactive, în curricula la disciplinele din modulul psihopedagogic; – Cîte un laborator experimental în fiecare instituție de învățămînt cu profil pedagogic; – Regulament cadru pentru stagiile de practică actualizat, cu accent pe metodologia de monitorizare a stagiilor de practică; – Seminar metodic pe parcursul stagiului de practică.</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Buget public Asistență externă</p>	<p>Ministerul Educației Instituțiile de învățămînt cu profil pedagogic</p>
2.2.5	<p>Modernizarea procesului de organizare, monitorizare și evaluare a metodologiei de formare profesională a specialiștilor în domeniul educației, prin creșterea ponderii activităților de instruire în laborator și în școlile-model (de excelență) și reconceptualizarea metodologiei de organizare, monitorizare și evaluare a stagiilor de practică.</p>	<p>– Utilizarea metodelor active și interactive în procesul de formare inițială a cadrelor didactice; – Operarea unor schimbări în planurile de studiu: 30% curs, 30% seminar, 40% laborator; – Organizarea unor laboratoare metodice în școlile model/centrele de excelență; – Actualizarea Regulamentului cadru cu referire la stagiile de practică/elaborarea unui Regulament cadru pentru stagiile de practică cu accent pe metodologia de monitorizare a stagiilor de practică; – Instituirea unui seminar metodic pe parcursul stagiului de practică.</p>	<p>2017</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Asistență externă</p>	<p>Ministerul Educației Instituțiile de învățămînt cu profil pedagogic</p>
2.2.6	<p>Asigurarea dezvoltării profesionale eficiente pentru cadrele didactice din instituțiile de învățămînt superior cu profil pedagogic, în vederea sporirii competențelor profesionale ale acestora.</p>	<p>– Stabilirea profilului de competențe al cadrelor didactice din instituțiile de învățămînt superior cu profil pedagogic; – Organizarea programelor de formare continuă la nivel național și instituțional.</p>	<p>2016 2017</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Asistență externă</p>	<p>Ministerul Educației Instituțiile de învățămînt cu profil pedagogic</p>

Obiectivul specific 2.3. Eficientizarea și flexibilizarea, prin politici și acte normative, a sistemului de formare continuă a cadrelor didactice pentru satisfacerea nevoilor lor reale de dezvoltare profesională, în vederea asigurării progresului individual al fiecărui copil/elev.					
2.3.1	<p>Revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă și elaborarea unui document normativ unic, care să reglementeze principiile și tipologia programelor de formare continuă, să asigure diversificarea furnizorilor și a programelor de formare continuă și corelarea acestora cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice.</p>	<p>– Crearea grupului de lucru (specialiști în educație);</p> <p>– 8 ateliere de lucru pentru revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă și elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile și tipologia programelor de formare continuă;</p> <p>– Întărirea documentului spre aprobare (Guvern)</p>	<p>Octombrie 2015-februarie 2016</p>	<p>– Un document legislativ unic care să reglementeze formarea continuă, elaborat, dezbătut și aprobat.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național
2.3.2	<p>Promovarea inovațiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii și a activităților de consiliere metodică, întru sporirea motivației pentru formare.</p>	<p>– Elaborarea prevederilor regulamentare cu privire la formarea continuă la distanță;</p> <p>– Promovarea pe larg a modalităților și a tehnologiilor moderne în domeniul formării continue, inclusiv la distanță;</p> <p>– Revizuirea Regulamentului de formare continuă în baza documentului legislativ unic;</p> <p>– Corelarea programelor de formare continuă cu standardele profesionale și CNC.</p>	2016-2018	<p>– Un regulament de formare continuă revizuit;</p> <p>– Toate programele de formare continuă adaptate reformelor curriculare;</p> <p>– Un sistem de criterii și indicatori de evaluare a calității programelor de formare continuă, inclusiv a programelor de formare la distanță.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național
2.3.3	<p>Elaborarea metodelor de evaluare periodică, acreditare și monitorizare a programelor propuse de furnizorii de formare</p>	<p>– Angajarea unui expert/grup de experți pentru revizuirea tipologiei programelor de formare continuă și a metodologiei de acreditare,</p>	2016-2017	<p>– Un set de recomandări elaborat;</p> <p>– O metodologie elaborată, dezbătută și aprobată.</p>	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național
				<p>Buget public Asistență externă</p>	Ministerul Educației
				<p>Buget public Asistență externă</p>	Ministerul Educației Centrele de formare continuă
				<p>Buget public Asistență externă Ministerul Educației</p>	Ministerul Educației Instituțiile de formare continuă

	continuă, conectată la toate prevederile legislative în vigoare, pentru asigurarea evaluării obiective a calității programelor de formare continuă și a acreditării acestora.	monitorizare și evaluare periodică a furnizorilor de formare; – Elaborarea metodologiei de acreditare, monitorizare și evaluare periodică a furnizorilor de formare și a programelor propuse de aceștia.	2016 2017	– Un set de prevederi despre liberalizarea pieței serviciilor de FC în documentul legislativ unic, care reglementează formarea continuă; – Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut și aprobat; – Instituirea fondului pentru proiecte educaționale.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Finanțelor Asistență externă Donații și sponsorizări	Ministerul Educației
2.3.4	Crearea Fondului Național pentru formarea continuă a cadrelor didactice și manageriale, în vederea mobilizării și asigurării resurselor financiare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, a dezvoltării și stimulării unei piețe libere și transparente a serviciilor și programelor de formare continuă, în conformitate cu standardele profesionale și cu nevoile reale de creștere profesională ale cadrelor didactice.	– Stipularea în cadrul unui document normativ–reglator a libertății cadrului didactic de a alege furnizorul de servicii de FC. – Crearea grupului de lucru (juriști, specialiști în educație și finanțe); – Ateliere de lucru pentru elaborarea propunerilor legislative; – Înaintarea propunerilor spre aprobare (Guvern/Parlament); – Elaborarea condițiilor de aplicare pentru proiecte educaționale.					
Obiectivul specific 2.4. Instituirea, până în 2020, a sistemului de mentorat la trei niveluri: i) mentoratul pentru stagii de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); și iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.							
2.4.1	Elaborarea Regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat: (i) mentoratului pentru stagii de practică pedagogică; ii) mentoratului pentru tinerii specialiști (de inserție);	– Crearea grupului de lucru (specialiști în educație); – 10 ateliere de lucru pentru elaborarea Regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat;	2016-2017	– Baza normativ-reglatorie pentru instituirea sistemului de mentorat elaborată și aprobată.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de formare inițială și continuă

	iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.	– Înaintarea documentului spre aprobare (Guvern). – Crearea grupului de lucru; – 4 ateliere de lucru pentru elaborarea concepției procesului de formare a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat; – Înaintarea documentului spre aprobare (Minister, Guvern).	2017	– Concepția procesului de formare a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat elaborată și aprobată.	În limita alocațiilor precizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de formare inițială și continuă
2.4.2	Conceptualizarea procesului de formare inițială și continuă a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat.						
2.4.3	Asigurarea procesului de formare a mentorilor pentru cele trei niveluri prin formare inițială și continuă.	– Inițierea programelor de formare pentru mentori; – Evaluarea programelor pentru mentori.	2017-2020	– Programe acreditate și implementate.	În limita alocațiilor precizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de formare inițială și continuă
2.4.4	Elaborarea metodologiilor aferente și implementarea mentoratului ca mecanism-suport de dezvoltare profesională a specialiștilor din domeniul educației, pentru cele trei tipuri de mentorat.	– Crearea grupurilor de lucru; – Elaborarea metodologiilor de implementare pentru cele trei tipuri de mentorat; – Eveniment de lansare a documentelor elaborate; – Instituirea mentoratului ca mecanism-suport de dezvoltare profesională a specialiștilor din domeniul educației; – Aplicarea extinsă a mecanismului; – Monitorizarea aplicării mecanismului.	2017 2017-2020	– Metodologii elaborate pentru implementarea celor trei tipuri de mentorat; – Eveniment de lansare a documentelor elaborate; – Mecanismul-suport de dezvoltare profesională a specialiștilor din domeniul educației prin mentorat implementat.	În limita alocațiilor precizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației Instituțiile de formare inițială și continuă

DOMENIU DE INTERVENȚIE: MENȚINEREA CADRELOR DIDACTICE PERFORMANTE ÎN SISTEMUL EDUCAȚIONAL

Nr. crt.	Acțiuni	Activități detaliate	Termene de realizare	Indicatori de realizare (șinta)	Costuri/ Cheltuieli mii lei	Sursa de finanțare	Instituție responsabilă
----------	---------	----------------------	----------------------	---------------------------------	-----------------------------	--------------------	-------------------------

					– Cadru normativ modernizat de conferire și confirmare a gradelor didactice; – Legea salarizării cadrelor didactice.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
3.1.3	Includerea în cadrul normativ a prevederilor care să asigure flexibilitate la intrarea și revenirea în cariera didactică.	– Menținerea validității gradelor didactice la revenirea în sistem pentru profesorii ce au părăsit temporar sistemul educațional; – Recunoașterea stagiului de muncă anterior pentru persoanele ce au devenit cadre didactice în urma recalificării.	2017		– Prevederi în Regulamentul de conferire și confirmare a gradelor didactice în baza evaluării; – Articolele Codului Muncii cu privire la calcularea stagiului de muncă a cadrelor didactice.		
Obiectivul specific 3.2 Elaborarea unui sistem motivant și transparent de evaluare a performanței cadrelor manageriale.							
3.2.1	Definitivarea și aprobarea standardelor profesionale pentru cadrele manageriale.	– Discuții publice; – Definitivarea standardelor; – Aprobarea standardelor; – Publicarea standardelor.	2016		– Set de standarde profesionale și descriptori de performanță pentru managerii școlari; – Publicarea standardelor profesionale și a descriptorilor de performanță pentru managerii școlari și distribuirea în școlile din Republica Moldova.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Inspectoratul Școlar Național
3.2.2	Elaborarea și implementarea unui sistem eficient și transparent de evaluare a performanței profesionale a cadrelor manageriale în	– Elaborarea metodologiei de evaluare internă și evaluare externă a cadrelor manageriale în baza standardelor profesionale;	2016		– Metodologie elaborată. Publicarea metodologiei de evaluare internă și evaluare	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației

	<p>baza standardelor și a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea și confirmarea gradelor manageriale).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborarea ghidului de implementare a metodologiei de evaluare a cadrelor manageriale; – Pilotarea metodologiei de evaluare a cadrelor manageriale; – Organizarea de consultări publice privind metodologia de evaluare a cadrelor manageriale; – Crearea grupului de lucru pentru revizuirea mecanismului de atribuire a gradelor manageriale în baza evaluării (regulamentului de atestare); – Elaborarea unui nou Regulament de conferire și confirmare a gradelor didactice în baza evaluării. Corelarea prevederilor Regulamentului cu rezultatele procesului de evaluare a performanțelor cadrului managerial și cu sistemul de salarizare. 	<p>2016-2017</p> <p>ianuarie 2017</p> <p>2017</p>	<p>externă a cadrelor manageriale;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ghid elaborat. Publicarea ghidului de implementare a metodologiei de evaluare a cadrelor manageriale; – Metodologia de evaluare internă și evaluare externă a cadrelor manageriale îmbunătățită și aprobată după pilotare; – Cadru normativ mo-dernizat de conferire și confirmare a gradelor manageriale; – Legea salarizării cadrelor didactice și de conducere. 	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Finanțări externe</p>	<p>Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei</p>
3.2.3	<p>Asigurarea implementării eficiente a procedurii de selectare prin concurs a cadrelor manageriale, care să excludă totalmente ingerința factorului politic și să asigure atragerea celor mai calificate cadre în funcții manageriale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorizarea implementării și optimizarea Regulamentului de selectare a managerilor școlari; – Studiarea mecanismului de selectare a managerilor școlari al statelor cu sistem educațional avansat, – Optimizarea regulamentului, în funcție de necesitate; – Elaborarea bazei de itemi pentru testarea computerizată a candidaților. 	2016	<p>– Optimizarea Regulamentului de selectare a managerilor școlari în baza practicilor de succes din lume, pentru asigurarea selectării și promovării celor mai merituose și competente cadre.</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Buget public</p> <p>Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Asistență externă</p>	<p>Ministerul Educației</p>

Obiectivul specific 3.3. Reformarea sistemului de salarizare a angajaților din învățământul general prin corelare cu performanțele profesionale demonstrate.		În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național		Buget public		Ministerul Educației Ministerul Finanțelor	
3.3.1	Majorarea salariului de debut în cariera didactică, până la nivelul salariului mediu pe economie.	<ul style="list-style-type: none"> – Stabilirea mecanismului de creștere treptată a salariului de debut în cariera didactică pe parcursul anilor 2016-2020. 	2016-2020	– Salariul de debut al cadrelor didactice.			
3.3.2	Reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice și manageriale în baza unei formule de calcul al salariului în raport cu performanțele profesionale obținute și diminuarea perioadei necesare pentru atingerea nivelului maxim al salariului de funcție.	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborarea unei formule de calcul al salariului în raport cu performanțele profesionale obținute; – Elaborarea cadrului normativ de salarizare conform performanțelor; – Corelarea prevederilor sistemului de salarizare a cadrelor didactice cu evaluarea anuală și externă a performanțelor cadrului didactic. 	2017 2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> – Formula de calcul al salariului cadrelor didactice în raport cu performanțele profesionale obținute; – Modificări la legea salarizării (prevederile privind salarizarea cadrelor didactice). 	Asistență externă Buget public Ministerul Finanțelor	Ministerul Educației Ministerul Muncii Proiectul MERP	
3.3.3	Diversificarea opțiunilor pentru avansare în cariera didactică și creșterea salariului (altele decât accesarea la gradele didactice).	<ul style="list-style-type: none"> – Completarea statelor de personal pentru instituțiile de învățământ secundar general cu funcțiile de: șef de comisie metodică/catedră; – Stabilirea salariilor de funcție pentru șef de comisie metodică/catedră. 	2016	– Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la statele de personal din învățământul secundar general; – Hotărârea de Guvern cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor	
3.3.4	Stabilirea unei compensații anuale cadrelor didactice și manageriale pentru procurarea de suporturi didactice și a altor materiale necesare în activitatea didactică și	<ul style="list-style-type: none"> – Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea modalității de calcul al compensației anuale pentru cadrele didactice și manageriale pentru procurarea de suporturi didactice și a 	2016-2017 Anual	– Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la oferirea compensației anuale pentru materiale suport cadrelor didactice;	Asistență externă Buget public	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor	

	de dezvoltarea profesională.	altor materiale necesare în activitatea didactică și dezvoltarea profesională (specialiști în educație și finanțe); – Stabilirea sumei compensației anuale și a modalității de calcul; – Determinarea responsabilităților și a procedurii de achitare a compensației prin sistemul de vouchere.		– Compensație acordată anual.		Ministerul Finanțelor	
3.3.5	Perfecționarea sistemului de salarizare a personalului nedidactic, administrativ și tehnic, din învățământ în vederea consolidării noilor funcții instituționale, a motivării personalului performanțelor și a consolidării capacității instituției.	– Stabilirea salariului de funcție pentru managerii școlari la nivelul salariului celui mai performant cadru didactic din învățământul preuniversitar; – Elaborarea unei formule de calcul al salariului managerilor în raport cu performanțele instituției; – Dublarea/creșterea salariilor personalului nedidactic, administrativ și tehnic, din învățământ.	2018-2019	– Salariul de funcție al managerilor școlari la nivelul celui mai performant cadru didactic din instituție; – Formula de calcul al salariului de funcție al managerilor; – Salariul personalului tehnic indexat/actualizat.	În limita alocațiilor precunizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Finanțelor	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor
3.3.6	Reglementarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate și pentru predarea unor discipline non-lingvistice în altă limbă decât cea de instruire.	– Elaborarea reglementărilor pentru acordarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate și pentru predarea unor discipline non-lingvistice în altă limbă decât cea de instruire; – Elaborarea modificărilor la legislația privind salarizarea.	2018	– Regulament elaborat și aprobat; – Elaborarea modificărilor la legislația privind salarizarea.	În limita alocațiilor precunizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor

3.3.7	Revizuirea sistemului de calitate a pensiei pentru cadrele didactice și cadrele didactice auxiliare.	– Constituirea unui grup de elaborare.	2019	– Sistem revizuit. – Ajustări ale cadrului legal.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Ministerul Finanțelor	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
Obiectivul specific 3.4. Asigurarea condițiilor optime de muncă prin dezvoltarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale în cel puțin 30% din instituțiile de învățământ general, pînă în anul 2020.							
3.4.1	Deținerea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii și asigurarea modernizării și a funcționalității reale a normativelor de funcționare, sanitaro-igienice și de securitate.	– Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii și modernizarea normativelor funcționale, sanitaro-igienice și de securitate; – Elaborarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii; – Modernizarea normativelor funcționale, sanitaro-igienice și de securitate; – Publicarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii.	2017-2018	– Standarde de calitate pentru infrastructură în învățământ pe niveluri de studii și normative funcționale, sanitaro-igienice și de securitate publicate; – Publicarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învățământ.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Asistență externă	Ministerul Educației
3.4.2	Elaborarea și implementarea programelor și a proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediilor instituțiilor de învățământ, inclusiv asigurarea spațiilor de revigorare psihomoțională a cadrelor didactice.	– Identificarea numărului de sedii ale instituțiilor de învățământ ce necesită reconstrucție și modernizare; – Constituirea grupului de lucru pentru elaborarea proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediilor instituțiilor de învățământ;	2016-2020	– Sediile instituțiilor de învățământ reconstruite și modernizate.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Finanțări externe	Ministerul Educației APL OLSDI

	<p>– Adoptarea proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediiilor instituțiilor de învățământ;</p> <p>– Implementarea proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediilor.</p>	<p>2017-2018</p>	<p>– Stipularea în Codul Muncii și în legislația educației a articolelor ce țin de îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru cadrele didactice.</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei</p>
<p>3.4.3</p>	<p>Revizuirea și actualizarea actelor normative ce țin de asigurarea condițiilor de muncă (armonizarea legislației în domeniul educației cu Codul Muncii).</p>	<p>2017-2018</p>	<p>– Stipularea în Codul Muncii și în legislația educației a articolelor ce țin de îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru cadrele didactice.</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei</p>
<p>3.4.4</p>	<p>Crearea condițiilor pentru realizarea parteneriatului public-privat întru modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ.</p>	<p>2019</p>	<p>– Pachet de acte normative care legalizează parteneriatul public-privat pentru modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ.</p>	<p>În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Ministerul Finanelor Ministerul Economiei</p>
<p>3.4.4</p>	<p>– Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea unei baze juridice care ar permite legalizarea parteneriatului public-privat pentru modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ, constituit din juriști, economiști, manageri școlari, specialiști.</p>	<p>2019</p>	<p>– Pachet de acte normative care legalizează parteneriatul public-privat pentru modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ.</p>	<p>Buget public Ministerul Educației Ministerul Finanelor Ministerul Economiei Finanțări externe</p>	<p>Ministerul Educației Ministerul Finanelor Ministerul Economiei</p>

3.4.5	Consolidarea competențelor profesionale ale psihologilor școlari în vederea acordării psihologice cadrelor didactice; un suport profesionist cadrelor didactice din instituție și/sau acordarea unor facilități pentru consult medical psihologic periodic.	– Instruirea psihologilor școlari în vederea acordării consultațiilor psihologice cadrelor didactice; – Completarea fișelor de post ale psihologilor școlari cu responsabilitatea profesională de a monitoriza situația psihologică a cadrelor didactice în vederea acordării unui suport profesionist.	2016-2017	– Psihologi școlari capabili de a oferi consultații psihologice cadrelor didactice; – Un serviciu de consultanță psihologică pentru cadrele didactice în fierele care instituție școlară.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Asistență externă	Ministerul Educației Direcțiile de învățământ regionale/municipale
Obiectivul specific 3.5. Promovarea și asigurarea unui management și leadership educațional eficient în instituțiile de învățământ general.							
3.5.1	Consolidarea capacităților și asigurarea funcționării eficiente a Inspectoratului Școlar Național, în vederea realizării eficiente a rolului instituției în asigurarea calității procesului educațional și dezvoltarea capacităților instituțiilor școlare.	– Formarea profesională a angajaților Inspectoratului Școlar Național prin invitarea unor experți străini și efectuarea de vizite de studiu în alte țări.	2016-2020 anual	– Competențe sporite ale efectivului Inspectoratului Școlar Național.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației Finanțări externe	Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației
3.5.2	Dezvoltarea sistemului de management al calității în învățământul general.	– Crearea grupului de lucru pentru elaborarea sistemului de management al calității în învățământul general.	2016-2017	– Sistemul de standarde de calitate în învățământul general definitivat.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației Asistență externă	Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației
3.5.3	Elaborarea metodologiei, procedurilor și instrumentelor de evaluare a instituțiilor de învățământ general.	– Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea metodologiei, procedurilor și instrumentelor de evaluare a performanței instituțiilor educaționale.	2016-2017	– Metodologia și instrumentarul evaluării instituțiilor școlare, racordat la standardele de calitate.	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației Asistență externă	Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației

3.5.4	Actualizarea și completarea Sistemului Informațional de Management în Educație (SIME) pentru creșterea eficienței și eficientizarea managementului educațional la nivel de sistem, școală și clasă prin intermediul tehnologiilor informaționale.	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> – Utilizarea eficientă a tehnologiilor informaționale (SIME) în activitățile de management școlar al tuturor instituțiilor preuniversitare. 	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Finanțări externe	Ministerul Educației Centrul Național de Tehnologii Informaționale
3.5.5	Dezvoltarea cadrului legal în vederea sporirii competențelor de funcție ale managerilor școlari pentru recrutarea, angajarea prin concurs și stabilirea materială a personalului.	Ianuarie 2016-decembrie 2017	<ul style="list-style-type: none"> – Regulament/metodologie de desfășurare a concursului de angajare a cadrelor didactice; – Set de fișe de post cu estimarea obiectivă a responsabilităților cadrului didactic și a timpului necesar/efortului depus pentru realizarea acestora. 	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Inspectoratul Școlar Național Ministerul Educației	Ministerul Educației Direcțiile de învățământ regionale/municipale
3.5.6	Consolidarea competențelor manageriale și a abilităților de leadership ale directorilor de instituții educaționale prin programe de formare obligatorii periodice, în baza nevoilor identificate și a necesităților din sistem.	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> – Regulamentul de formare inițială și continuă a managerilor din învățământul general. 	În limita alocațiilor preconizate anual în bugetul public național	Buget public Ministerul Educației Inspectoratul Școlar Național	Ministerul Educației Inspectoratul Școlar Național

3.5.7	<p>Revizuirea și micșorarea volumului de responsabilități sociale și administrative ale profesorilor.</p>	<p>– Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea unui model de Pact al co-responsabilității între școală, părinți și elevi, pentru a responsabiliza toate părțile implicate în procesul educațional;</p> <p>– Elaborarea de acte normative sau propuneri pentru legi conexe care vizează situația elevilor ai căror părinți sînt plecați la muncă peste hotare și nu asigură școlarizarea copiilor.</p>	<p>2018-2019</p>	<p>– Pactul de co-responsabilitate între școală, părinți și elevi în procesul educațional;</p> <p>– Pachet de acte normative care reglementează situația elevilor ai căror părinți sînt plecați la muncă peste hotare și nu asigură școlarizarea copiilor.</p>	<p>În limita alocațiilor precunizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației Organele locale de specialitate în domeniul învățămîntului (raionale/municipale)</p>
3.5.8	<p>Promovarea leadershipului educațional în rîndul angajaților în sistemul educațional, în vederea favorizării unei culturi organizaționale bazate pe promovarea inițiativelor, inovațiilor în educație și diseminarea practicilor pozitive.</p>	<p>– Constituirea grupului de lucru pentru elaborarea Regulamentului de organizare a conferințelor semestriale;</p> <p>– Organizarea conferințelor educaționale semestriale pentru diseminarea practicilor pozitive înregistrate la nivel de comunitate profesională.</p>	<p>2017 2018</p>	<p>– Un Regulament de organizare a conferințelor semestriale.</p>	<p>În limita alocațiilor precunizate anual în bugetul public național</p>	<p>Ministerul Educației OLSDÎ</p>
3.5.9	<p>Simplificarea sistemului de certificare a activismului profesional prin crearea unui sistem centralizat de stocare a informației despre participări la conferințe, concursuri, publicații etc.</p>	<p>– Crearea și întreținerea unui portal cu un sistem centralizat de certificare a activismului profesional pentru cadre didactice.</p>	<p>2016-2018</p>	<p>– Un portal cu un sistem centralizat de certificare a activismului profesional pentru cadre didactice.</p>	<p>Buget public Ministerul Educației Asistență externă</p>	<p>Ministerul Educației Inspectoratul Școlar Național Centrul Noilor Tehnologii Informaționale Organele locale de specialitate în domeniul învățămîntului</p>

Obiectivul specific 3.6. Diversificarea modalităților de stimulare a performanței cadrelor didactice, a managerilor și a instituțiilor educaționale.					
3.6.1	Diversificarea concursurilor naționale pentru cadrele didactice și manageriale și a evenimentelor publice care pun în valoare performanța cadrelor didactice.	<ul style="list-style-type: none"> – Constituirea a 4 ateliere de lucru pentru stabilirea modalităților de încurajare a evenimentelor publice ce pun în valoare performanța cadrelor didactice; – Discuții publice/ focus grupuri/ chestionare/ pentru identificarea aplicabilității evenimentelor în realitățile educaționale din RM; – Pilotarea a 2 evenimente publice. 	2016-2018	– 2 regulamente ale concursurilor și evenimentelor publice care pun în valoare performanța cadrelor didactice.	Ministerul Educației Organele locale de specialitate în domeniul învățământului
3.6.2	Instituirea unui Fond Național pentru sprijinirea de proiecte educaționale inovative ale școlilor, inclusiv prin donații și sponsorizări.	<ul style="list-style-type: none"> – Crearea grupului de lucru (juriști, specialiști în educație și finanțe); – 10 ateliere de lucru pentru elaborarea propunerilor legislative; – Înaintarea propunerilor spre aprobare (Guvern și Parlament); – Elaborarea condițiilor de aplicare pentru proiecte educaționale. 	2017 anual	– Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut și aprobat; – Instituirea Fondului pentru proiecte educaționale.	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor Finanțări externe Donații și sponsorizări
3.6.3	Elaborarea cadrului normativ pentru reglementarea mecanismului de conferire prin concurs a titlului de centru de excelență, cu oferirea suplimentelor de finanțare, pentru instituțiile educaționale care pot oferi altor manageri și instituții modele de management, cultură organizațională și dezvoltare eficientă a instituției de învățământ.	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborarea criteriilor de acordare a titlului de școală/grădiniță-model; – Elaborarea unui mecanism și Regulament transparent de selectare a școlilor-centre de excelență; – Elaborarea mecanismului de oferire a consilierii/consultanței altor instituții prin programe de dezvoltare managerială și instituțională. 	2016 2017-2020	– Criterii elaborate; – Regulament elaborat; – Conferirea titlului de școli-model pentru 10 instituții educaționale; – Program de consultanță în domeniul managementului educațional.	Ministerul Educației Direcțiile de învățământ raionale/municipale

Indicatorii de monitorizare privind implementarea Programului național de dezvoltare a resurselor umane în educație

Indicatorii	2	3	4	5
1				
Acces				
Numărul de studenți înrolați în învățământul superior pedagogic (mai ales la specialitățile <i>Matematică, Fizică, Informatică</i> , unde se înregistrează cel mai mare necesar de cadre)	Biroul Național de Statistică	3000	2500	1500/în acord cu cererea ME
Procentul de absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și postsecundar pedagogic angajați în sistemul educațional, %	Ministerul Educației	40	60	80
Procentul de instituții de învățământ superior care oferă programe de formare a cadrelor didactice consolidate și modernizate, %	Ministerul Educației	0	75	100
Procentul universităților informate despre situația din învățământul general, %	Ministerul Educației	25	75	100
Rata de participare în programele de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul superior, %	Ministerul Educației	30	30	60
Rata de participare în programele de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul general, %/an	Biroul Național de Statistică	35	50	65
Numărul asociațiilor profesionale funcționale	Ministerul Educației	0	1	2
Numărul de profesori mentori formați și activi	Ministerul Educației	100	100	300
Gradul de reducere a formalităților pentru evaluarea și aprobarea programelor de formare continuă, inclusiv a celor prin utilizarea TIC	Ministerul Educației Instituțiile abilitate	minim	mediu	sporit
Numărul de sedii ale instituțiilor de învățământ reconstruite și modernizate	Ministerul Educației	-	35	70
Procentul instituțiilor de învățământ conectate la internet, dotate cu echipament TIC performant și softuri educaționale, %	Ministerul Educației	-	50	70
Importanța sistemului de certificare a activismului profesional al cadrelor didactice	Ministerul Educației	minim	mediu	sporit
Relevanță				
Ponderele salariilor cu studii pedagogice față de cei fără studii pedagogice care se angajează în învățământ	Ministerul Educației	5 la 1	7 la 1	10 la 1
Raportul persoanelor cu studii de licență, masterat și doctorat, %	Ministerul Educației	47-50-3	40-55-5	20-75-5
Numărul de specialiști tineri angajați în baza studiilor de licență, masterat și doctorat, cota procentuală în comparație cu nr. de absolvenți, %	Biroul Național de Statistică Ministerul Educației	30	70	90
Procentul de școli cu mentori activi certificați și remunerați, %	Ministerul Educației	0	25	50

Gradul de aplicare a Codului	Ministerul Educației OLSDÎ	minim	mediu	sporit
Gradul de descentralizare a bugetului de stat prevăzut pentru instituțiile aprobate să presteze servicii de FC	Ministerul Educației	minim	mediu	sporit
Numărul de articole publicate/emisiuni realizate despre bunele practici în educație	Ministerul Educației	0	2 lunar	4 lunar
Numărul instituțiilor educaționale-centre de excelență	Ministerul Educației	0	5	10
Procentul managerilor școlari participanți la formări pentru consolidarea competențelor manageriale și a abilităților de leadership, %	Ministerul Educației	25	40	50
Calitate				
Procentul cadrelor didactice și manageriale care îndeplinesc standardele profesionale la nivel avansat	Ministerul Educației	-	20	50
Gradul de aplicare a standardelor profesionale, în viziunea beneficiarilor și a colecțivelor didactice ale instituțiilor vizate	Ministerul Educației OLSDÎ	minim	mediu	sporit
Salariul cadrului didactic debutant, %	Biroul Național de Statistică	50% din salariul mediu pe economie	70% din salariul mediu pe economie	100% din salariul mediu pe economie
Rata abandonului timpuriu al activității didactice, %	Ministerul Educației	25	20	15
Media de absolvire a absolvenților facultăților pedagogice care sînt angajați în sistemul de învățămînt	Ministerul Educației		8,0	8,5
Asigurarea cu cadre didactice calificate pe discipline de studiu	Ministerul Educației		75	100
Numărul optimizat de instituții de învățămînt cu profil pedagogic	Ministerul Educației	10	7	5
Numărul de furnizori de formare continuă acreditați, %	Ministerul Educației	50	75	100
Procentul de programe de formare inițială actualizate, %	Ministerul Educației	0	75	100
Platforme performante de formare la distanță (blended learning)	Ministerul Educației		1	3
Procentul de programe de formare continuă actualizate și autorizate, %	Ministerul Educației		75	100
Vîrsta medie a cadrelor didactice angajate în sistem	Biroul Național de Statistică	50 ani	45 ani	40 ani
Asigurarea unei evoluții a salariilor și a celorlalte costuri asociate, care să favorizeze menținerea cadrelor didactice în școală, % din salariul mediu pe economie, %	Ministerul Finanțelor	70	85	100
Asigurarea unei evoluții a pensiei medii a cadrelor didactice, raportat la salariile din ultimii 5 ani de activitate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	-	minim 60% din media salariilor	minim 70% din media salariilor
Instituții asigurate cu servicii de consultanță psihologică pentru cadrele didactice, %	Ministerul Educației	0	20	30

Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Str. Armenească, 13, Chișinău, MD-2012

Tel.: (+372 22) 542556, fax: (+372 22) 544199
E-mail: prodidactica@prodidactica.md
Web: www.prodidactica.md