**Ministerul Educaţiei al Republicii Moldova**

**Programul Naţional**

**pentru dezvoltarea resurselor umane**

**în învăţămîntul general**

**din Republica Moldova**

**2016-2020**

**2016**

Proiectul *Programului Naţional pentru dezvoltarea resurselor umane în învăţămîntul general din Republica Moldova 2016-2020* a fost elaborat în cadrul Proiectului *Educaţia în Republica Moldova – competenţe pentru prezent şi viitor.* Această iniţiativă este parte a Proiectului de sprijin pentru reforma educaţiei în Republica Moldova (OSF-SUPREM), susţinut de Fundaţiile pentru o Societate Deschisă, prin intermediul Fundaţiei Soros-Moldova.

**Coordonatorul grupului de lucru:**

Liliana Nicolaescu-Onofrei

**Consultant internaţional:**

George Pataki (România)

**Membrii grupului de lucru:**

Valeriu Gorincioi

Angela Vasilaşcu

Rima Bezede

Otilia Dandara

Viorica Goraş-Postică

Iurie Melinte

Valentina Olaru

Silvia Petrovici-Guzun

CUPRINS

[I. INTRODUCERE. CADRUL CONCEPTUAL ŞI DE POLITICI 4](#_Toc445359373)

[II. ANALIZA SITUAŢIEI. DESCRIEREA PROBLEMELOR ÎN EVOLUŢIE ŞI A CAUZELOR ACESTORA 5](#_Toc445359374)

[**1. Probleme în domeniul *Atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional*** 7](#_Toc445359375)

[**2. Probleme în domeniul *Pregătirea profesională performantă a cadrelor didactice şi manageriale*** 8](#_Toc445359376)

[**3. Probleme în domeniul *Menţinerea cadrelor didactice performante în sistemul de învăţămînt*** 12](#_Toc445359377)

[III. OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACŢIUNI 16](#_Toc445359378)

[**Obiectivul general 1. Identificarea şi atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional** 16](#_Toc445359379)

[**Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare iniţială şi continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerinţele actuale ale sistemului educaţional şi ale societăţii.** 17](#_Toc445359380)

[**Obiectivul general 3. Asigurarea în sistemul educaţional a condiţiilor optime pentru menţinerea în sistem şi stimularea performanţei profesionale a cadrelor didactice şi manageriale.** 19](#_Toc445359381)

[IV. Etapele şi termenele de implementare 22](#_Toc445359382)

[V. instituţiile Responsabile pentru implementare 23](#_Toc445359383)

[VI. Estimarea generală a costurilor 23](#_Toc445359384)

[VII. monitorizarea şi evaluarea implementării programului. Proceduri de raportare 23](#_Toc445359385)

[VIII. planul de acţiuni 25](#_Toc445359386)

# I. INTRODUCERE. CADRUL CONCEPTUAL ŞI DE POLITICI

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

**Strategia de dezvoltare a educaţiei pentru anii 2014-2020 *Educaţia 2020***, aprobată prin *Hotărîrea Guvernului nr. 994 din 14.11.2014*, face o diagnoză a sistemului de educaţie şi stabileşte direcţiile de acţiuni pe fiecare domeniu pentru îmbunătăţirea situaţiei existente. În mod special, Strategia vizează obiective şi acţiuni pentru **sporirea** **atractivităţii profesiei de cadru didactic**, **atragerea şi menţinerea cadrelor performante** în sistem, **asigurarea unui echilibru cantitativ şi structural între oferta şi cererea de cadre didactice la toate nivelurile sistemului educaţional**, **reconceptualizarea formării iniţiale** a cadrelor didactice prin dezvoltarea competenţelor necesare pentru realizarea noului parcurs educaţional într-o societate globală a cunoaşterii, precum şi **eficientizarea şi flexibilizarea sistemului de formare continuă** a cadrelor didactice şi manageriale.

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

* **Cinci acţiuni esenţiale pentru sprijinirea profesorilor şi formatorilor de cadre didactice:**
	+ Definirea competenţelor şi a calităţilor necesare cadrelor didactice;
	+ Actualizarea sistemului de recrutare a celor mai buni candidaţi pentru profesia didactică;
	+ Asigurarea unui sprijin sistematic cadrelor didactice debutante pentru inserţie profesională;
	+ Revizuirea ofertei de formare continuă pentru asigurarea participării profesorilor în învăţarea profesională prin colaborare pe tot parcursul activităţii;
	+ Construirea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice pe baza feedback-ului permanent privind performanţa lor.
* **Trei acţiuni esenţiale pentru consolidarea leadershipului educaţional în şcoli:**
	+ Crearea condiţiilor optime pentru ca managerii şcolari să se concentreze asupra îmbunătăţirii învăţării, mai mult decît asupra administrării;
	+ Îmbunătăţirea mecanismelor de recrutare şi menţinere în şcoală a liderilor şcolari;
	+ Dezvoltarea căilor eficiente de evoluție profesională pentru leadershipul educaţional.
* **Două acţiuni esenţiale pentru sprijinirea educatorilor/formatorilor de cadre didactice:**
	+ Dezvoltarea unui profil explicit al competenţelor solicitate de la educatorii/formatorii de cadre didactice;
	+ Consolidarea colaborării între toţi actorii-cheie la toate etapele de pregătire a cadrelor didactice.

În perioada 2014-2015, prin efortul susţinut al Ministerului Educaţiei şi cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, au fost elaborate o serie de **studii** care semnalează în detaliu problemele cu care se confruntă sistemul educaţional din Republica Moldova, inclusiv cele privind dezvoltarea resurselor umane, deficitul şi fluctuaţia de personal didactic, nemulţumirile legate de salarizare şi condiţiile 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 şi a adus numeroase recomandări cu referire la contextul internaţional.
* ***Studiul de evaluare a sistemului şi a programelor de formare continuă a cadrelor didactice din învăţămîntul general din Republica Moldova (2014)****,* realizat de Ministerul Educaţiei cu sprijinul Open Society Foundations, în care a fost analizat şi evaluat sistemul de formare continuă şi au fost generate o serie de recomandări de politici pentru reformarea domeniului.
* ***Studiul privind măsurile de politici pentru îmbunătăţirea atragerii, pregătirii şi menţinerii personalului didactic în sistemul de învăţămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*** (Ministerul Educaţiei, Open Society Foundations), care prezintă analiza detaliată a problemelor din domeniul dezvoltării resurselor umane din educaţie şi a cauzelor acestora, propunînd recomandări concrete pentru remediere.

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

# II. ANALIZA SITUAŢIEI. DESCRIEREA PROBLEMELOR ÎN EVOLUŢIE ŞI A CAUZELOR ACESTORA

În Republica Moldova, profesia de cadru didactic nu este una atractivă şi solicitată. **Lipsa unor politici de stat eficiente pentru atragerea, pregătirea şi menţinerea în sistem a cadrelor didactice şi manageriale performante** afectează considerabil calitatea procesului educaţional din instituţiile de învăţămînt general.

**Lipsa unui pachet salarial atractiv raportat la performanţe, insuficienţa mecanismelor de protecţie socială, lipsa spaţiului locativ contribuie la plecarea din sistem a cadrelor didactice, atît a celor debutante, cît şi a celor performante**. Principalele provocări cu care se confruntă politicile de resurse umane pentru menţinerea cadrelor didactice în învăţămînt sînt menţionate în Strategia *Educaţia 2020*. Astfel, problema menţinerii şi stimulării performanţei profesionale a cadrelor didactice este una esenţială pentru sistemul educaţional al Republicii Moldova. Soluţionarea acestei probleme constituie o prioritate a Ministerului Educaţiei (exprimată în documentele strategice – *Moldova 2020*, *Educaţia 2020* şi altele), deoarece generează efecte grave pentru sistemul educaţional. Aceasta afectează nu doar personalul angajat, ci și elevii, beneficiarii sistemului educaţional, precum şi societatea în ansamblu. Cadrele didactice performante vor rămîne în şcoală doar dacă profesia pe care au îmbrăţişat-o va avea o imagine bună în societate, iar statutul profesorului va fi unul recunoscut şi apreciat. De asemenea, o importanţă mare în luarea acestei decizii o au recompensele pentru efortul depus, oportunităţile variate de dezvoltare profesională continuă şi condiţiile de lucru oferite – toate acestea ar trebui să asigure o viaţă de calitate şi satisfacţie profesională pentru cadrele didactice şi manageriale.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Obiective ale politicilor educaţionale vizînd cadrele didactice**  | **Starea de lucruri** |
| **1. Stabilirea unor aşteptări clare pentru cadrele didactice** Există aşteptări clare pentru ceea ce ar trebui să înveţe elevii şi ceea ce ar trebui să facă profesorii în Republica Moldova. Cu toate acestea, în şcoală, prea puţin timp este dedicat îmbunătăţirii procesului de învăţare. | **Stabilit** |
| **2. Atragerea celor mai buni/cu vocaţie în cariera didactică**Rigorile pentru intrarea în cariera didactică, salariile profesorilor şi oportunităţile de avansare în carieră nu sînt atrăgătoare pentru cei mai buni candidaţi cu potenţial şi vocaţie. | **În evoluţie** |
| **3. Pregătirea cadrelor didactice prin formare şi experienţe utile**Sistemul actual de formare iniţială a cadrelor didactice nu asigură o formare calitativă suficientă. Profesorii debutanţi au posibilitatea de a-şi dezvolta abilităţi practice de predare, dar numai pentru o perioadă limitată de timp, înainte de a li se cere să predea fără îndrumare. | **În evoluţie** |
| **4. Corelarea abilităţilor profesorilor cu nevoile de învăţarea ale elevilor** Există proceduri oficiale de a identifica penuria de cadre didactice, dar mecanismele pentru rezolvarea acesteia nu funcţionează întotdeauna.  | **Stabilit** |
| **5. Asigurarea conducerii cadrelor didactice de către manageri puternici** Există programe de instruire pentru a sprijini dezvoltarea profesională a directorilor în domeniul administrării instituţiei de învăţămînt. Directorii trebuie să monitorizeze performanţa profesorilor. În acelaşi timp, sînt necesare cerinţe specifice de formare obligatorie a managerilor, în vederea dobîndirii competenţelor necesare pentru a acţiona în calitate de lideri ai procesului de instruire şi de manageri de succes.  | **În evoluţie** |
| **6. Monitorizarea procesului de predare-învăţare-evaluare** Sistemul de evaluare a rezultatelor învăţării elevilor nu oferă informaţii sigure care să poată fi folosite pentru dezvoltarea de politici şi îmbunătăţirea instruirii. Performanţa 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. | **Stabilit** |
| **7. Sprijinirea cadrelor didactice pentru îmbunătăţirea procesului de instruire** Există oportunităţi de dezvoltare profesională a cadrelor didactice, dar profesorii trebuie să plătească pentru o bună parte dintre activităţile de dezvoltare profesională.  | **Stabilit** |
| **8. Motivarea profesorilor pentru realizarea performanţei**Există unele mecanisme de responsabilizare a profesorilor. În acelaşi timp, trebuie să fie elaborate şi introduse noi sisteme de remunerare/salarizare, pentru a atrage, dezvolta şi păstra cadrele didactice şi directorii de şcoală într-un mod eficient şi rezultativ, concomitent cu îmbunătăţirea calităţii predării şi a performanţei cadrelor didactice.  | **În evoluţie** |

Pentru asigurarea dezvoltării resurselor umane în educaţie, se impun acţiuni concrete pe trei domenii complexe de intervenţie:

* Atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional;
* Pregătirea profesională performantă a cadrelor didactice şi manageriale;
* Menţinerea cadrelor didactice performante în sistemul de învăţămînt general.

**1. Probleme în domeniul *Atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional***

**P.1. Problema principală în domeniu**

**În societatea moldovenească, şcoala în ansamblu şi pedagogii au o imagine şi un statut social diminuat. Elevii cu potenţial de a deveni profesori nu beneficiază de consilierea şi ghidarea necesară. Studiile în domeniu şi profesia de cadru didactic nu sînt atractive pentru tineri.**

**P.1.1. Percepţia publică despre imaginea cadrului didactic şi meseria de profesor în societatea moldovenească este descurajatoare.**

* În mass-media, informaţiile şi reportajele cu caracter negativ sau de problemă predomină asupra celor ce prezintă practicile pozitive din educaţie.
* Beneficiile şi satisfacţiile profesionale şi morale ale pedagogilor nu sînt suficient promovate şi puse în valoare.

**P.1.2. În învăţământul general, nu sînt create condiţii şi posibilităţi de identificare timpurie şi de ghidare în carieră a elevilor cu vocaţie pedagogică**, elevi care au interesul şi potenţialul de a deveni cadre didactice.

* Instituţiile de învăţămînt general nu oferă suficient sprijin şi ghidare în carieră pentru elevi.
* Componentele legate de orientarea profesională din cadrul orelor de dirigenţie sau din cadrul unor discipline (educaţie civică) nu sînt suficient de bine structurate şi corelate cu interesele elevilor.
* În cadrul ***Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătăţirea atragerii, pregătirii şi menţinerii personalului didactic în sistemul de învăţămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*,** profesorilor, ca factor de influenţă sau consiliere în alegerea carierei, li s-a atribuit un rol mic de către studenţi (11% din 929 de studenţi) şi insignifiant de către elevi (sub 1% din 913 elevi chestionaţi). Desigur, în ambele cazuri, influenţa profesorilor ar putea să fie una indirectă, pe un timp mai îndelungat, şi, din acest motiv, ar putea să nu fie conştientizată.

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

* Profesia didactică este considerată neatractivă pentru tineri şi, în special, pentru bărbaţi. La admitere la specialităţile pedagogice din instituţiile de învăţămînt superior, profesional tehnic postsecundar şi postsecundar nonterţiar se înregistrează cele mai mici medii, iar nota medie de absolvire a a acestora este de 7,80. Studiile în domeniu sînt alese doar ca o ultimă opţiune.
* Facilităţile oferite studenţilor şi tinerilor specialişti din educaţie nu sînt suficient de atrăgătoare pentru alegerea carierei.
* Conform datelor acumulate în cadrul efectuării studiului menţionat, în cazul celor 913 elevi de liceu din clasele a XI-a şi a XII-a, *Ştiinţele Educaţiei* se situează aproximativ pe locul al X-lea ca preferinţă pentru studii, deşi în 2013 s-a aflat pe locul 2 ca număr de absolvenţi din învăţămîntul superior (Anuarul Statistic 2013-2014).
* În cadrul aceluiaşi studiu, doar 5,5% dintre elevi au menţionat că ar alege profesia didactică, 27% dintre ei ar accepta-o cu anumite condiţii (salariu mărit, condiţii bune de muncă, asigurare cu locuinţă), iar majoritate, 66,5%, au spus categoric **nu** carierei didactice. Îngrijorător este faptul că doar 25% dintre studenţii de la pedagogie au declarat deschis că doresc să se angajeze în şcoală după terminarea facultăţii, în vreme ce peste 20% admit că e puţin probabil sau că nu se vor angaja în şcoală. Jumătate dintre studenţi sînt indecişi şi nu dau un răspuns definitiv. Problema este că o bună parte dintre cei care au spus **nu** angajării în şcoală sau sînt indecişi îşi fac studiile pe banii statului.
* În ultimul deceniu, se constată o îmbătrînire rapidă a contigentului profesoral: în 2012, 18,7% dintre cadrele didactice erau de vîrstă pensionară, în comparaţie cu 6,8%, în 2002. Numărul cadrelor didactice din învăţămîntul general s-a diminuat continuu, deşi la o rată mult mai scăzută decît cea a elevilor. Ca rezultat, între 2000 şi 2012, raportul elevi-profesor s-a micşorat de la 15 la 11,0.
* Programul guvernamental de susţinere a cadrelor didactice tinere, aprobat în 2005, şi-a propus ameliorarea situaţiei din sistem, dar impactul lui este limitat: 20% din tinerii specialişti repartizaţi în cadrul programului au părăsit instituţiile educaţionale la expirarea perioadei de acordare a subvenţiilor. Acest raport a scăzut la 10%, în 2010-2011, şi 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 (educaţie timpurie, ştiinţele exacte).

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

**P.2. Problema principală în domeniu:**

**Conţinuturile şi modalităţile de predare, oferite de sistemul de formare iniţială şi continuă a cadrelor didactice, nu asigură dezvoltarea competenţelor necesare cadrelor didactice pentru o activitate profesională eficientă, racordată la schimbările şi cerinţele sistemului educaţional şi ale societăţii.**

P.2.1. **Lipsa unui echilibru structural, calitativ şi cantitativ, între cererea şi oferta de specialişti are repercusiuni directe asupra asigurării adecvate a instituţiilor de învăţămînt general cu cadre didactice calificate**.

* Cadrul Naţional al Calificărilor pentru specialităţile pedagogice, aflat în fază de proiect de mai mulţi ani de zile, a fost perfecţionat de cîteva ori, dar dezbateri publice pentru aprobarea sa finală nu au fost organizate, neexistînd astfel un cadrul normativ stabil. Alte documente aferente formării iniţiale necesită a fi definitivate şi/sau modernizate.
* Instituţiile de învăţămînt superior cu profil pedagogic nu au fost evaluate din perspectiva calităţii şi relevanţei studiilor oferite.
* Finanţarea instituţiilor de învăţămînt superior cu profil pedagogic de la buget nu este efectuată în conformitate cu rezultatele, calitatea, eficienţa şi capacitatea lor.
* În cadrul ***Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătăţirea atragerii, pregătirii şi menţinerii personalului didactic în sistemul de învăţămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*,** au fost chestionate **463 de cadre didactice debutante** şi **502 cadre didactice cu experienţă** de predare **mai mare de 6 ani**. Cadrele didactice de gen masculin nu depășesc 15% nici în cazul debutanţilor. Acest lucru arată că nici prin următoarea generaţie de cadre didactice nu se va reduce feminizarea profesiei didactice pentru învăţămîntul general. În ceea ce priveşte vîrsta respondenţilor debutanţi, 17% sînt trecuţi de 30 de ani, ceea ce înseamnă că, pentru ei, profesia didactică nu este prima opțiune şi că s-au recalificat pentru aceasta ulterior. „Îmbătrînirea” corpului profesoral este evidentă. Peste 40% dintre respondenţi au peste 50 de ani, iar aproximativ 10% – peste 60 de ani. Mai mult de jumătate dintre respondenţi au o vechime în învăţămînt de peste 25 de ani. Aceste cifre sînt confirmate de Anuarul Statistic şi de alte documente de strategie (*Educaţia 2020*). Toate conduc spre concluzia că în următorii 5-10 ani, fără o politică susţinută de a atrage tineri talentaţi spre profesia didactică, Moldova se va confrunta cu un deficit de cadre didactice de cel puţin 20%.

**P.2.2. Competenţele profesionale ale absolvenţilor facultăţilor pedagogice nu sînt în măsură să faciliteze o activitate profesională de performanţă, o încadrare rapidă şi cu succes în cîmpul muncii.**

* **Sistemul de instituţii de învăţămînt superior cu profil pedagogic este actualmente accesibil oricărui tînăr care doreşte să deţină rolul social de student şi o diplomă de studii superioare, fără a avea în mod neapărat aptitudini pedagogice**.Tinerii din Republica Moldova consideră facultăţile cu profil pedagogic ca fiind un mediu accesibil de obţinere a diplomelor de studii superioare, iar materiile – uşor de studiat. Exigenţele profesorilor faţă de studenţi sînt scăzute, din cauza lipsei de concurenţă în aceste domenii de formare profesională. O bună parte a studenţilor din instituţiile de învăţămînt cu profil pedagogic nu sînt motivaţi pentru cariera didactică şi apreciază şcoala doar ca o soluție de rezervă pentru situaţiile disperate, în lipsa unui alt loc de muncă. Acest lucru deschide posibilitatea intrării în sistemul educaţional a unor cadre cu motivaţie diminuată şi fără vocaţie, care abordează profesia didactică mai degrabă ca o sursă de venit, chiar dacă nu suficient, dar stabil. Pe termen lung, prestaţia profesională a angajaţilor demotivaţi generează scăderea continuă a prestigiului profesiei de pedagog în rîndul viitorilor aspiranţi.
* **Există o corelare insuficientă a formării iniţiale cu cerinţele sistemului educaţional.** Facultăţile pedagogice nu au practica şi tradiţia de a consulta opinia managerilor şcolari sau a propriilor absolvenţi.
* **Instituţiile de învăţămînt superior cu profil pedagogic oferă sprijin insuficient studenţilor-viitori pedagogi, în vederea formării identităţii lor profesionale şi a dezvoltării motivaţiei pentru angajarea şi persistarea în domeniul pedagogic.**
* **Conţinutul, structura şi modalităţile de predare a curriculumului/modulului psihopedagogic nu asigură o formare iniţială de calitate, în opinia multor studenţi şi angajatori.** Abordările metodologice aplicate în procesul de formare iniţială sînt de multe ori depăşite, neatractive şi prea puţin captivante pentru studenţi. Această opinie nu concordă cu cea a cadrelor didactice universitare, care, anual, actualizează programele şi consideră că oferă cît se poate de mult şi de bine, în condiţiile pe care le au.
* În cadrul studiului menţionat, profesorii cu experienţă au fost mult mai drastici decît debutanţii în evaluarea competenţelor absolvenţilor de facultăţi pedagogice din ultimii 3 ani. În vreme ce debutanţii evaluează mai degrabă cu „bine” şi „foarte bine” măsura în care competenţele dobîndite corespund cerinţelor actuale ale sistemului de învăţămînt, cadrele didactice cu experienţă au răspuns cu „satisfăcător” şi „bine”. Competenţele absolvenţilor apreciate mai bine de către cadrele didactice cu experienţă au fost: competenţa de comunicare didactică, competenţa de specialitate şi competenţa de proiectare. Cel mai mic scor a fost obţinut la competenţa de evaluare, urmată de managementul clasei. De asemenea, cadrele didactice consideră că debutanţii se confruntă cu dificultăţi în etapa de integrare şi nu sînt ajutaţi sau nu au o formare iniţială corespunzătoare şi se simt depăşiţi de situaţie.
* **Ponderea activităţilor de practică este semnalată de către studenţi şi angajatori ca fiind insuficientă**. Modul de organizare, monitorizare şi evaluare a acestor activităţi reclamă reactualizare, în corespundere cu practicile moderne şi necesităţile de formare a competenţelor profesionale ale viitoarelor cadre didactice. Cu scopul de a îmbunătăţi educaţia iniţială a viitorilor profesori, recomandările respondenţilor studiului pentru factorii de decizie din facultăţile pedagogice sînt (în ordinea frecvenţei răspunsurilor): revizuirea curricula pentru disciplinele de studiu în concordanţă cu cerinţele curriculare din învăţămîntul preuniversitar; mărirea duratei practicii pedagogice de predare la clasă; reglementarea mai bună a planului şi a programelor de studii după consultarea absolvenţilor şi a directorilor de şcoli; modificarea modalităţilor de desfăşurare a stagiilor de practică.
* **Se remarcă prestaţia profesională modestă a multor cadre didactice din instituţiile de formare iniţială,** pregătite încă în perioada sovietică, dar şi cu posibilităţi reduse de perfecţionare. Foarte puţini profesori cunosc o limbă de circulaţie internațională, de aceea majoritatea nu pot beneficia de programe europene de formare, nu pot participa la diferite conferinţe ştiinţifice peste hotare sau nu se pot implica în echipe interculturale de cercetare. Schimbul de profesori cu ţările europene este aproape inexistent, cu excepția unor situaţii cu caracter sporadic, bazate pe relaţii private. Instituţiile de învăţămînt superior investesc foarte puţin sau nu investesc deloc în formarea profesorilor universitari, doar participarea în anumite proiecte internaţionale oferă asemenea şanse, 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, performanţa, necesităţile şi programul de activitate al cadrelor didactice** se explică prin formarea continuă prea teoretică, care oferă puţine experienţe avansate, inclusiv în instituţiile de stat (institute, centre de formare şi universităţi) sprijinite şi promovate oficial să presteze asemenea servicii; prin calitatea pregătirii formatorilor, care nu întotdeauna corespunde aşteptărilor şi necesităţilor cadrelor didactice. Programele de formare profesională în domeniu nu sînt diversificate în baza necesităţilor de calificare. Pe de altă parte, au apărut instituţii dubioase, autorizate oficial/din oficiu, care oferă formare on-line sau tradiţională, dar care nu se încadrează în limitele „bunului simţ”, după cum susțin beneficiarii: „Te duci, plăteşti, 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 şcolile nu se implică în formarea in corpore, în cadrul instituţiei, a personalului didactic.
* **Nivelul scăzut al motivaţiei intrinsece a cadrelor didactice pentru formare** se explică, în mare parte, prin lipsa unui sistem echitabil de retribuirea muncii însistemul educaţional, prin lipsa oportunităţilor de afirmare profesională şi de avansare în carieră, dar şi prin faptul că angajatorul nu asigură financiar formarea continuă a cadrelor didactice, în majoritatea instituţiilor. Codul Educaţiei menţionează formarea continuă drept una dintre obligaţiile cadrului didactic, dar nu oferă reglementări cu privire la cadrele didactice ce nu se vor conforma acestei obligaţii. Formarea continuă în acest moment, prin Regulamentul de atestare a cadrelor didactice, este cea mai importantă formă de dezvoltare profesională şi 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 investeşti bani, pentru a îndeplini criteriile pentru grad şi a lua un salariu mai mare. O mică parte dintre cadrele didactice sînt conştiincioase şi înţeleg formarea continuă ca pe o condiţie indispensabilă pentru dezvoltarea/afirmarea 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 şi nu au ţintit mai mult decît gradul al doilea (nu puteau fi debutanţi toată cariera). Nu poate fi ignorat faptul că există unele practici pozitive de asigurare totală a formării continue în instituţie pentru toate cadrele didactice, organizată anual, cu experţi invitaţi din diverse instituţii, cu abordarea holistică a procesului educaţional, dar acestea sînt foarte puţine, raportate la scara întregii ţări, în condiţiile trecerii şcolilor la autogestiune financiară.
* Aproximativ 40% dintre profesorii debutanţi, respondenţi în cadrul ***Studiului privind măsurile de politici pentru îmbunătăţirea atragerii, pregătirii şi menţinerii personalului didactic în sistemul de învăţămînt general din Republica Moldova (2014-2015)*,** nu au participat deloc sau au participat foarte puţin la formare continuă în ultimele 18 luni, în vreme ce peste 40% dintre profesorii cu experienţă au participat peste 15 zile în aceeaşi perioadă de timp. Sistemul actual de atestare a cadrelor didactice nu încurajează debutanţii să participe la instruiri decît dacă sînt interesaţi de obţinerea gradului didactic al doilea. Pe de altă parte, se consideră că dacă cineva a absolvit facultatea recent, nu are nevoie să se perfecţioneze profesional. Prezumţia este corectă atîta timp cît formarea continuă presupune cursuri teoretice universitare actualizate. Debutanţii au nevoie de o formare continuă bazată pe practica modernă la clasă şi pe împărtăşirea de bune practici cu alţi profesori experimentaţi.
* **Sînt necesare mecanisme de asigurare a calităţii şi de diversificare a programelor de formare continuă.** Inexistenţa standardelor pentru formatori este şi ea o problemă care afectează calitatea sistemului de formare continuă. Pedagogia adulţilor cu multitudinea sa de particularităţi este încă un domeniu puţin cercetat şi aplicat în contextul Republicii Moldova. Autoformarea prin masterat, doctorat etc. nu este apreciată şi încurajată la justa valoare în actele normative cu privire la atestarea cadrelor didactice.
* Există probleme legate de deficitul bugetar sau de gestionarea financiară ineficientă a multor **instituţii de învăţămînt general, care nu pot să achite fondurile necesare pentru activităţi de formare continuă**, cel puţin o dată la 3 ani. Nu există un mecanism care ar obliga angajatorul să respecte prevederile legale privind bugetarea şi efectuarea obligatorie a cheltuielilor pentru formarea continuă a cadrelor didactice. De asemenea, imposibilitatea financiară de a participa la activităţi didactice naţionale şi internaţionale de formare şi de manifestare a performanţelor profesionale nu asigură dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, astfel ele devin vulnerabile în faţa schimbărilor frecvente din sistemul educaţional şi deseori cedează, părăsind sistemul, sau refuză de a performa şi compromit eficienţa procesului didactic.

**P.2.4. Se impune urgentarea conceptualizării şi implementării sistemului de mentorat, prevăzut de Codul Educaţiei.**

* Responsabilii de practică din instituţii sînt foarte slab plătiţi sau neplătiţi pentru a oferi sprijin studenţilor în timpul puţinelor ore de practică, nereacţionînd, decît foarte puţini, la apelurile de voluntariat, lansate de universităţi.
* Lipseşte cadrul normativ-reglator pentru instituirea şi implementarea sistemului de mentorat: (i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialişti (de inserţie); iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.

**3. Probleme în domeniul *Menţinerea cadrelor didactice performante în sistemul de învăţămînt***

**P.3. Problema principală în domeniu:**

**Sistemul educaţional nu asigură condiţii adecvate şi suficiente pentru menţinerea în sistem şi stimularea performanţei profesionale a cadrelor didactice şi manageriale.**

**P.3.1. Absenţa unui mecanism funcţional de selectare şi evaluare calitativă a cadrelor didactice la etapa angajării şi pe parcursul carierei şi lipsa standardelor profesionale pentru cadrele didactice din învăţămîntul general** (la momentul elaborării prezentului Program sînt aprobate doar standardele pentru cadrele didactice din educaţia timpurie) **creează bariere în calea schimbărilor calitative şi continue în sistemul educaţional.** Modalitatea de accedere şi de oferire a gradelor didactice este încă defectuoasă, nu se poate afirma că filtrul de evaluare din şcoală, raion, republică este unul calitativ, dar nici că motivaţia cadrelor de a-şi demonstra competenţele şi a obţine un grad avansat este una înaltă. Există încă multe raioane în care se pot număra uşor profesorii cu grad didactic superior sau întîi. Avem şcoli în care, în peste 20 de ani de funcţionare a sistemului de conferire şi confirmare a gradelor didactice, nu există nici un profesor cu gradul didactic I sau superior şi mai puţin de jumătate au gradul II, ceilalţi neavînd nici un grad. O problemă rămîne a fi evaluarea profesorilor debutanţi, or, nu există definitivatul în funcţie, aşa cum este sistemul în România, sau alte mecanisme eficiente.

Înaintarea în vîrstă a corpului didactic nu este neapărat însoţită şi de o creştere a calificării acestuia. Ponderea persoanelor cu grad didactic I (8,6%) şi superior (2,1%) în învăţămîntul general este relativ mică, iar majoritatea lor o constituie cadre pensionare şi pre-pensionare. Distribuţia cadrelor de conducere după gradul managerial stabileşte că 71,6% dintre conducătorii din învăţămîntul general nu dispun de grad managerial. Rezultatele examenelor de bacalaureat din anii 2012, 2013, 2014 demonstrează că **învăţămîntul preuniversitar alunecă rapid spre un punct de criză,** care abia de permite o promovabilitate a candidaţilor ceva mai mare de 60%. Fără cadre cu o pregătire cel puţin peste medie la disciplinele fundamentale: limba română, limba maternă, limba străină, matematică şi ştiinţe, orizontul intelectual al candidatului la admitere nu va putea fi modelat nici la nivel de rigoare a gîndirii, nici la cel al capacităţilor de comunicare. Această problemă este sesizată de Ministerul Educaţiei în Strategia *Educaţia 2020*, care fixează drept una din priorităţi **„Dezvoltarea, sprijinirea şi motivarea cadrelor didactice pentru asigurarea educaţiei de calitate”**. Obiective de ameliorare a problemei sînt vizate şi de Codul Educaţiei în capitolele privitoare la resursele umane din învăţămîntul preuniversitar. Cerinţele şcolii sînt direct legate de comanda socială a şcolii, de aşteptările părinţilor, dar profesorii, cu statutul social şi economic pe care îl au nu pot să facă faţă acestor provocări. Evaluările internaţionale, gen PISA, oferă şi ele indicatori relevanţi întru susţinerea importanţei problemei date.

**Exigenţele educaţionale actuale promovate atît la nivel naţional, cît şi internaţional solicită un personal didactic calificat şi dedicat, implicat într-un proces continuu de dezvoltare personală şi profesională, în stare să contribuie considerabil la asigurarea calităţii procesului de învăţare.** Datorită specificului profesiei didactice, politicile de resurse umane pentru educaţie pot face meseria de pedagog mai atractivă sau mai puţin atractivă pentru eventualii pretendenţi, contribuind, în acelaşi timp, la menţinerea celor mai buni profesori în sistem sau, dimpotrivă, la alegerea profesiei de dascăl ca rută de eşec 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 învăţămîntul general şi necesitatea unui mecanism funcţional, nepolitizat şi obiectiv, de selectare şi evaluare calitativă a cadrelor manageriale de la etapa angajării în funcţie şi pe parcursul carierei este impusă de nevoia de atragere a celor mai calificate cadre în funcţii manageriale.**

Un manager eficient va asigura un management şi un leadership de calitate al instituţiei, al colectivului şi al dezvoltării instituţiei educaţionale.

 **Selectarea pe criterii de mediocraţie a managerilor şi excluderea ingerinţei factorului politic sînt condiţii *sine qua non* ale progresului şi asigurării calităţii educaţiei în ansamblu**. Practicile vicioase de pînă acum de numire în funcţie a directorilor de instituţii de învăţămînt prin ordin, fără concurs, pentru o perioadă nedeterminată, nu au încurajat competiţia şi promovarea celor mai buni manageri în sector. Această stare de lucruri are drept consecinţă diverse blocaje: lipsa unui sistem de responsabilizare a managerilor bazat pe rezultate, incapacitatea lor de a face faţă provocărilor din sistemul educaţional şi – foarte frecvent –de a asigura susţinerea financiară a formării continue a cadrelor didactice. Acestea sînt agravate prin practica de promovare în cariera managerială şi didactică prin implicarea factorului politic (promovare pe linie de partid şi „cumătrism”).

**P.3.3. Nivelul de salarizare este scăzut.**  **Lipseşte un pachet salarial atractiv raportat la performanţe. Nu există o politică de stat eficientă pentru susţinerea socială a cadrelor didactice. Posibilităţile de creştere profesională şi avansare în carieră sînt reduse.**

Conform Biroului Naţional de Statistică, în prima jumătate a anului 2014, salariul mediu în învăţămînt a constituit 3175,42 MDL. În comparaţie cu alte domenii, salariul mediu în învăţămînt este mult mai mic: Industrie (4240,9 MDL), Producţia şi furnizarea de energie electrică şi termică, gaze, apă caldă şi aer condiţionat (6882,1 MDL), Informaţii şi comunicaţii (8312,6 MDL), Activităţi financiare şi 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 şcolar – cu doar 1140 lei. Dacă aceste cifre sînt raportate la datele Biroului Naţional de Statistică privind coşul 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 îmbunătăţirea atragerii, pregătirii şi menţinerii personalului didactic în sistemul de învăţămînt 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 proporţie covîrşitoare, elevii (82%) şi studenţii (91,21%) au spus că, în primul rînd, trebuie să fie **mărite salariile**.

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

* 72,7 % dintre respondenţi nu reuşesc să facă economii;
* peste 70% dintre respondenţi cheltuiesc în mare şi foarte mare măsură salariul pe asigurarea coşului minim de consum;
* 50% dintre respondenţi nu cheltuiesc (nu le ajung banii şi) pentru odihnă;
* 26,4% dintre respondenţi nu cheltuiesc nimic pe investiţii;
* aproape toţi respondenţii cheltuiesc, în diferită măsură, dar destul de puţin, pentru dezvoltare profesională şi procurarea de literatură metodică, echipament TIC.

Prin urmare, **nivelul de salarizare scăzut din învăţămînt, pentru majoritatea cadrelor didactice, asigură doar subexistenţa**, iar dacă mai rămîne ceva, este cheltuit de multe ori pe urgenţe sau investiţii legate tot de profesie (formare continuă, material didactic). Măsura puterii de cumpărare este dată de numărul mic al celor care îşi permit investiţii casnice (casă, maşină etc.), concedii plătite/odihnă şi de procentul foarte mare al celor care nu reuşesc 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 performanţelor în profesia didactică nu poate fi decît întîmplătoare.

**Cadrele didactice au oportunităţi insuficiente de afirmare şi de manifestare a performanţelor profesionale la nivel naţional, de participare la concursuri şi evenimente internaţionale** axate pe schimb de experienţă profesională, dar şi posibilităţi reduse de creştere în carieră (inclusiv implicare în calitate de formator, mentor, consultant).

**P.3.4. Condiţiile de muncă sînt neadecvate şi neatractive, inclusiv din cauza managementului defectuos în sistem. Cerinţele faţă de cadrele didactice şi manageriale sînt considerate mari în raport cu beneficiile.**

Asigurarea condiţiilor de muncă adecvate joacă un rol important pentru un cadru didactic, or, acesta nu îşi va putea valorifica potenţialul profesional decît în acest caz. Existenţa şi calitatea echipamentelor, a materialelor didactice influenţează decizia cadrelor didactice de a rămîne sau nu în sistem. Astfel, şcolile nu dispun de TIC/ internet/ table interactive/ soft-uri educaţionale în fiecare clasă/disciplină şcolară, pentru eficientizarea procesului didactic. În multe instituţii lipsesc laboratoarele didactice, dotate cu materialele necesare la disciplinele de ştiinţe ale naturii (biologie, chimie, fizică etc.) sau laboratoarele digitale la aceleaşi discipline, lipsesc sau nu sînt amenajate săli şi terenuri de sport, lipseşte transportul şcolar pentru excursii.

 **Şcoala devine necompetitivă din punct de vedere tehnologic, iar procesul didactic este teoretizat şi neatractiv**, fără aplicaţii practice în laboratoare, vizite în teren etc.

 **Lipseşte pauza de prînz, lipsesc posibilităţile de alimentare în cadrul şcolii și condiţiile pentru relaxare sau reflecţie.** Sistemul educaţional se sprijină pe cadrele didactice conştiincioase, iar acestea, din cauza suprasolicitării, sînt expuse la „ardere profesională” *(professional burnout)*.

**P.3.5. Sistemul se confruntă cu un management şcolar de slabă calitate, cu lipsa competenţelor manageriale şi a culturii organizaţionale, axate pe dezvoltarea abilităţilor de leadership, atît al cadrelor manageriale, cît şi al cadrelor didactice.**

 **Inspectoratul Şcolar Naţional, recent instituit, trebuie să devină o instituţie de maximă eficienţă în asigurarea calităţii educaţiei,** avînd nevoie de dezvoltare la maximum a capacităţii.

 Se impun măsuri de **dezvoltare şi implementare a sistemului de management al calităţii**, inclusiv al sistemului de evaluare şi acreditare a instituţiilor de învăţămînt general, al sistemelor informaţionale de management în educaţie.

 Actualmente, în sistemul educaţional al Republicii Moldova, un cadru didactic care nu demonstrează competenţă este apărat de Codul Muncii, iar **managerii nu au prea multe pîrgii pentru acţiune**: ei nu pot încheia contracte pe termen determinat şi nu pot concedia angajatul pentru neîndeplinirea responsabilităţilor de serviciu. Soluţiile alternative pentru manageri ar fi să creeze oportunităţi pentru dezvoltarea competenţelor, să creeze condiţii pentru dezvoltarea cadrelor şi să le asigure formare continuă în funcţie de nevoile identificate.

 **Managerii nu beneficiază de suficientă pregătire profesională specializată, nu sînt sprijiniţi adecvat în creşterea lor profesională**, în vederea îndeplinirii cerinţelor şi a rigorilor dictate de schimbarea rolului şi de creşterea responsabilităţilor în sistem.

 **Cadrul didactic are un număr mare de responsabilităţi simultane**: predare calitativă, asigurarea confortului psihic al copilului în şcoală şi în familie, volumul mare de informaţii statistice despre elevi, solicitate aproape zilnic de la cadrele didactice, cerinţă care le răpeşte un timp considerabil, care ar putea fi folosit pentru activitatea didactică.

**P.3.6. Modalităţile existente (altele decît salariale) de stimulare a performanţelor cadrelor didactice, a managerilor şi a instituţiilor în ansamblu sînt insuficiente.**

 **Concursul naţional 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 naţional pentru stimularea managerilor** şi nici pentru promovarea experienţelor avansate ale instituţiilor de învăţămînt general.

 **Instituţiile educaţionale cu practici de succes nu sînt sprijinite şi promovate** la justa lor valoare, în calitate de catalizatori ai schimbării şi ai promovării practicilor pozitive de dezvoltare a culturii organizaţionale, de creare a comunităţilor de învăţare de succes.

**III. OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACŢIUNI**

**Domeniul 1: *Atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional***

**Obiectivul general 1. Identificarea şi atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional.**

**Obiectivul specific 1.1. Promovarea sistematică pe plan local şi naţional a bunelor practici educaţionale pentru îmbunătăţirea imaginii cadrului didactic şi a instituţiei de învăţămînt ca element de motivare şi atragere a tinerilor în profesia didactică.**

**Acţiuni:**

* + 1. Organizarea de campanii sistematice şi evenimente publice pentru conştientizarea importanţei şi a valorii profesiei de pedagog şi a educaţiei în dezvoltarea statului.
		2. Elaborarea spoturilor motivaţionale despre educaţie ca mesaje de interes naţional şi difuzarea gratuită a acestora de către televiziunile şi posturile de radio naţionale şi locale.
		3. Dezvoltarea de proiecte locale şi regionale, forumuri de discuţii, dezbateri privind problemele educaţionale şi importanţa intensificării relaţiilor şcoală-comunitate.

**Obiectivul specific 1.2. Stabilirea mecanismelor de identificare şi ghidare în carieră a tinerilor cu vocaţie pedagogică astfel încît, pînă la finele anului 2020, toate instituţiile de învăţămînt general gimnazial şi liceal să poată oferi consiliere şi ghidare în carieră.**

**Acţiuni:**

* + 1. Reconceptualizarea curriculară privind consilierea şi ghidarea în carieră a elevilor, prin structurarea ariei curriculare „Dezvoltare personală şi ghidare în carieră”, inclusiv pentru asigurarea creşterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică.
		2. Implementarea activităţilor de educaţie nonformală pentru consiliere şi ghidare în carieră (cursuri opţionale cu componentă practică în licee, organizarea de concursuri raionale şi republicane, cercuri, cluburi, tabere de vară ale tinerilor educatori – viitori pedagogi, implicarea în proiecte locale şi internaţionale).
		3. Crearea şi dezvoltarea Centrelor de consiliere şi ghidare în carieră, cu participarea psihologilor şcolari, a directorilor-adjuncţi pentru educaţie, în scopul organizării și desfăşurării, la nivel de fiecare instituţie de învăţămînt (gimnaziu, liceu), a consilierii şi ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.
		4. Organizarea unor activităţi de voluntariat cu tentă educaţională (de către liceeni, în parteneriat cu cadrele didactice titulare, ex.: activităţi didactice, jocuri didactice, şedinţe de club, dezbateri, mese rotunde, zile de autoconducere, activităţi comunitare etc.) în instituţiile educaţionale de diverse niveluri şi tipuri pentru elevii de gimnaziu şi liceu.

**Obiectivul specific 1.3. Consolidarea sistemului de facilităţi pentru cadrele didactice tinere, în vederea atragerii tinerilor cu vocaţie pedagogică în programe de formare iniţială pentru cariera didactică şi în sistemul educaţional.**

**Acţiuni:**

* + 1. Mărirea cuantumului bursei acordate pentru studenţii/elevii de la specialităţile de profil pedagogic.
		2. Reglementarea şi acordarea sprijinului pentru inserţie profesională, inclusiv prin reducerea, în primii 3 ani de activitate, la 75% a normei didactice pentru un salariu de funcţie.
		3. Introducerea prevederilor legale privind **indexarea** indemnizaţiilor unice (30 mii lei pentru absolvenţii instituţiilor de învăţămînt superior şi 24 mii lei pentru absolvenţii instituţiilor de învăţămînt postsecundar pedagogic), oferite tuturor tinerilor specialişti din sistemul educaţional.
		4. Oferirea de credite în condiţii avantajoase, în vederea facilitării procurării locuinţelor de către cadrele didactice tinere.

**Domeniul 2: *Pregătirea performantă a cadrelor didactice şi manageriale***

**Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare iniţială şi continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerinţele actuale ale sistemului educaţional şi ale societăţii.**

**Obiectivul specific 2.1. Reconceptualizarea sistemului şi a procesului de formare iniţială a specialiştilor din domeniul educaţional din perspectiva asigurării unui echilibru structural, cantitativ şi calitativ, între oferta şi cererea de specialişti, astfel încît procesul educaţional din toate instituţiile sistemului să fie asigurat integral cu cadre calificate.**

**Acţiuni:**

* + 1. Revizuirea şi adaptarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională, din perspectiva eficientizării procesului de formare a specialiştilor în domeniul educaţiei, precum şi a cadrului normativ cu privire la organizarea formării profesionale continue.
		2. Definitivarea şi aprobarea Cadrului Naţional al Calificărilor în domeniul pedagogic, cu implicarea practicienilor şi a mediului de afaceri.
		3. Modernizarea concepţiei formării iniţiale a specialiştilor din domeniul educaţiei, inclusiv a cadrelor didactice.
		4. Eficientizarea reţelei de instituţii de învăţămînt superior cu profil pedagogic.
		5. Revizuirea politicii bugetare în domeniul finanţării formării iniţiale a specialiştilor din domeniul educaţiei, inclusiv a cadrelor didactice.
		6. Consolidarea şi modernizarea capacităţii instituţiilor de învăţămînt superior şi a facultăţilor care oferă programe calitative de formare iniţială a cadrelor didactice.

**Obiectivul specific 2.2. Îmbunătăţirea competenţelor profesionale ale absolvenţilor facultăţilor pedagogice prin modernizarea sistematică a conţinutului formării iniţiale.**

**Acţiuni:**

* + 1. Elaborarea şi implementarea procedurii şi a instrumentelor de selectare şi înmatriculare în programele cu profil pedagogic a tinerilor cu o înaltă performanţă academică şi cu vocaţie pedagogică (introducerea probei de vocaţie pedagogică la înmatricularea absolvenţilor din învăţămîntul general la specialităţile din domeniul de formare profesională *Ştiinţe ale Educaţiei*, oferirea de avantaje la înmatriculare pentru absolvenţii de liceu care au avut experienţe de lucru cu copiii, evaluarea abilităţilor practice de socializare şi comunicare cu copiii, evaluarea motivaţiei pentru alegerea profesiei etc.).
		2. Instituirea mecanismului de realizare a feedback-ului (conexiunii inverse) privind calitatea şi efectele politicilor şi conţinuturilor educaţionale asupra formării iniţiale şi de corelare a formării iniţiale cu cerinţele sistemului educaţional.
		3. Includerea în strategiile de dezvoltare instituţională a colegiilor pedagogice şi a universităţilor a activităţilor care ar facilita identificarea şi dezvoltarea vocaţiei de pedagog şi formarea identităţii profesionale a studenţilor-viitori profesori.
		4. Revizuirea şi modernizarea conţinutului, a structurii şi a procesului de predare a curriculumului psihopedagogic, cu accent pe formarea competenţelor de comunicare şi relaţionare cu partenerii educaţionali şi dezvoltarea personalităţii copilului/elevului, prin corelarea sistematică (o dată la 3 ani) a programelor de formare iniţială cu cerinţele sistemului educaţional, inclusiv în baza consultării opiniilor managerilor educaţionali, a cadrelor didactice cu experienţă şi a tinerilor absolvenţi angajaţi.
		5. Modernizarea metodologiei de formare profesională a specialiştilor pentru învăţămîntul general, prin creşterea ponderii activităţilor de instruire în laborator şi în şcolile-model (de excelenţă) şi reconceptualizarea procesului de organizare, monitorizare şi evaluare a stagiilor de practică.
		6. Asigurarea dezvoltării profesionale eficiente pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţămînt superior cu profil pedagogic, în vederea sporirii competenţelor profesionale ale acestora.

**Obiectivul specific 2.3. Eficientizarea şi flexibilizarea, prin politici şi 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.**

**Acţiuni:**

* + 1. Revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă şi elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile şi tipologia programelor de formare continuă, să asigure diversificarea furnizorilor şi a programelor de formare continuă şi corelarea acestora cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice.
		2. Promovarea inovaţiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii şi activităţilor de consiliere metodică întru sporirea motivaţiei pentru formare.
		3. Elaborarea metodologiei de evaluare periodică, acreditare şi monitorizare a programelor propuse de furnizorii de formare continuă, conectată la toate prevederile legislative în vigoare, pentru asigurarea evaluării obiective a calităţii programelor de formare continuă şi acreditării acestora.
		4. Crearea Fondului Naţional pentru formarea continuă a cadrelor didactice şi manageriale, în vederea mobilizării şi asigurării resurselor financiare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, a dezvoltării şi stimulării unei pieţe libere şi transparente a serviciilor şi programelor de formare continuă, în conformitate cu standardele profesionale şi cu nevoile reale de creştere 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 specialişti (de inserţie); şi iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.**

**Acţiuni:**

* + 1. Elaborarea regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat: i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialişti (de inserţie); iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.
		2. Conceptualizarea procesului de formare iniţială şi continuă a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat.
		3. Asigurarea procesului de formare a mentorilor pentru cele trei niveluri prin formare iniţială şi continuă.
		4. Elaborarea metodologiilor aferente şi implementarea mentoratului ca mecanism-suport de dezvoltare profesională a specialiştilor din domeniul educaţiei, pentru cele trei tipuri de mentorat.

**Domeniul 3: *Menţinerea cadrelor didactice performante în sistemul educaţional***

**Obiectivul general 3. Asigurarea în sistemul educaţional a condiţiilor optime pentru menţinerea în sistem şi stimularea performanţei profesionale a cadrelor didactice şi manageriale.**

**Obiectivul specific 3.1. Elaborarea unui sistem motivant şi transparent de evaluare a performanţei cadrelor didactice*.***

**Acţiuni:**

* + 1. Definitivarea şi aprobarea Standardelor profesionale pentru cadrele didactice.
		2. Elaborarea şi implementarea unui sistem eficient, motivant şi transparent de evaluare a performanţei profesionale a cadrelor didactice în baza standardelor şi a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea şi confirmarea gradelor didactice), inclusiv prin anularea limitelor calendaristice obligatorii (5 ani în mod obişnuit, mai puţin – în cazul performanţelor demonstrate) privind participarea la evaluarea pentru conferirea şi confirmarea gradelor didactice.
		3. Includerea în cadrul normativ a prevederilor care să asigure flexibilitate la intrarea şi revenirea în cariera didactică.

**Obiectivul specific 3.2. Elaborarea unui sistem motivant şi transparent de evaluare a performanţei cadrelor manageriale.**

**Acţiuni:**

* + 1. Definitivarea şi aprobarea Standardelor profesionale pentru cadrele manageriale.
		2. Elaborarea şi implementarea unui sistem eficient şi transparent de evaluare a performanţei profesionale a cadrelor manageriale în baza standardelor şi a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea şi confirmarea gradelor manageriale).
		3. Asigurarea implementării eficiente a procedurii de selectare prin concurs a cadrelor manageriale, care să excludă totalmente ingerinţa factorului politic şi să asigure atragerea celor mai calificate cadre în funcţii manageriale.

**Obiectivul specific 3.3. Reformarea sistemului de salarizare a angajaţilor din învăţămîntul general prin corelare cu performanţele profesionale demonstrate*.***

**Acţiuni:**

* + 1. Majorarea salariului de debut în cariera didactică, pînă la nivelul salariului mediu pe economie.
		2. Reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice, a cadrelor didactice auxiliare şi manageriale în baza unei formule noi de calcul al salariului în raport cu performanţele profesionale obţinute şi diminuarea perioadei necesare pentru atingerea nivelului maxim al salariului de funcţie.
		3. Diversificarea opţiunilor pentru avansare în cariera didactică şi creştere a salariului (altele decît accederea la gradele didactice).
		4. Stabilirea unei compensaţii anuale cadrelor didactice şi manageriale pentru procurarea suporturilor didactice şi a altor materiale necesare în activitatea didactică şi dezvoltarea profesională.
		5. Perfecţionarea sistemului de salarizare a personalului de conducere şi a personalului nedidactic, administrativ şi tehnic, din învăţămînt, în vederea consolidării noilor funcţii instituţionale, a motivării pentru performanţe şi a consolidării capacităţii instituţiei.
		6. Reglementarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate şi pentru predarea unor discipline nonlingvistice în altă limbă decît cea de instruire.
		7. Revizuirea sistemului de calculare a pensiei pentru cadrele didactice şi cadrele didactice auxiliare.

**Obiectivul specific 3.4. Asigurarea condiţiilor optime de muncă prin dezvoltarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale în cel puţin 30% din instituţiile de învăţămînt general, pînă în anul 2020.**

**Acţiuni:**

* + 1. Definirea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii şi asigurarea modernizării şi a funcţionalităţii reale a normativelor de funcţionare, sanitaro-igienice şi de securitate.
		2. Elaborarea şi implementarea programelor şi a proiectelor de reconstrucţie şi modernizare a sediilor instituţiilor de învăţămînt, inclusiv asigurarea spaţiilor de revigorare psihoemoţională a cadrelor didactice.
		3. Revizuirea şi actualizarea actelor normative ce ţin de asigurarea condiţiilor de muncă (legislaţia în domeniul educaţiei şi Codul Muncii).
		4. Crearea condiţiilor necesare realizării parteneriatului public-privat pentru modernizarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale a instituţiilor de învăţămînt.
		5. Consolidarea competenţelor profesionale ale psihologilor şcolari, în vederea acordării unui suport profesionist cadrelor didactice din instituţie şi/sau acordarea unor facilităţi pentru consult medical psihologic periodic.

**Obiectivul specific 3.5. Promovarea şi asigurarea unui management şi leadership educaţional eficient în instituţiile de învăţămînt general.**

**Acţiuni:**

* + 1. Consolidarea capacităţilor şi asigurarea funcţionării eficiente a Inspectoratului Şcolar Naţional, în vederea realizării eficiente a rolului instituţiei în asigurarea calităţii procesului educaţional şi dezvoltarea capacităţilor instituţiilor şcolare.
		2. Dezvoltarea sistemului de management al calităţii în învăţămîntul general.
		3. Elaborarea metodologiei, a procedurilor şi a instrumentelor de evaluare a instituţiilor de învăţămînt general.
		4. Actualizarea şi completarea Sistemului Informaţional de Management în Educaţie (SIME) pentru creşterea eficacităţii şi eficientizarea managementului educaţional la nivel de sistem, şcoală şi clasă prin intermediul tehnologiilor informaţionale.
		5. Dezvoltarea cadrului legal, în vederea sporirii competenţelor de funcţie ale managerilor şcolari pentru recrutarea, angajarea prin concurs şi stimularea materială a personalului.
		6. Consolidarea competenţelor manageriale şi a abilităţilor de leadership ale directorilor de instituţii educaţionale prin programe de formare obligatorii periodice, în baza nevoilor identificate şi a necesităţilor din sistem.
		7. Revizuirea şi micşorarea volumului de responsabilităţi sociale şi administrative ale profesorilor.
		8. Promovarea leadershipului educaţional în rîndul angajaţilor în sistemul educaţional, în vederea favorizării unei culturi organizaţionale bazate pe promovarea iniţiativelor, a inovaţiilor în educaţie şi diseminarea practicilor pozitive.
		9. Simplificarea sistemului de certificare a activismului profesional prin crearea unui sistem centralizat de stocare a informaţiei despre participări la conferinţe, concursuri, publicaţii etc.

**Obiectivul specific 3.6. Diversificarea modalităţilor de stimulare a performanţei cadrelor didactice, a managerilor şi a instituţiilor educaţionale.**

**Acţiuni:**

* + 1. Diversificarea concursurilor naţionale pentru cadrele didactice şi manageriale şi a evenimentelor publice care pun în valoare performanţa cadrelor didactice.
		2. Instituirea unui Fond Naţional, constituit din fonduri bugetare, donaţii şi sponsorizări, pentru sprijinirea de proiecte educaţionale inovative ale şcolilor.
		3. Elaborarea cadrului normativ pentru reglementarea mecanismului de conferire prin concurs a titlului de centru de excelenţă, cu oferirea suplimentelor de finanţare, pentru instituţiile educaţionale care pot oferi altor manageri şi instituţii modele de management, cultură organizaţională şi dezvoltare eficientă a instituţiei de învăţămînt.

# IV. Etapele şi termenele de implementare

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

# V. instituţiile Responsabile pentru implementare

Responsabilitatea principală pentru implementarea obiectivelor şi a acţiunilor specificate în Program este a Ministerului Educaţiei, care va asigura implicarea, în conformitate cu Planul de acţiuni, a instituţiilor competente: Inspectoratul Şcolar Naţional, Agenţia pentru Curriculum şi Evaluare, Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional, organele administraţiei publice centrale, organele locale de specialitate în domeniul învăţămîntului (OLSDÎ), instituţiile de formare iniţială şi formare continuă a cadrelor didactice şi manageriale, prestatorii de servicii educaţionale, partenerii din mediul organizaţiilor nonguvernamentale, partenerii media şi donatorii locali şi internaţionali.

# VI. Estimarea generală a costurilor

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

# VII. monitorizarea şi evaluarea implementării programului. Proceduri de raportare

În contextul implementării prezentului Program, va fi desfăşurat procesul de monitorizare a realizării acţiunilor şi de evaluare a rezultatelor obţinute.

Ministerul Educaţiei va coordona toate acţiunile prevăzute în Program. Monitorizarea implementării se va face permanent. Anual, Ministerul Educaţiei va publica rapoarte succinte de evaluare. Rapoartele vor analiza progresul realizat în implementarea Programului şi vor conţine recomandările necesare pentru ajustarea, în funcţie de necesitate, a Planului de acţiuni.

În ianuarie 2018, se va proceda la achiziţia publică a unei entităţi independente, preferabil internaţionale, care să evalueze, cu evitarea oricărui conflict de interese, impactul Programului la jumătatea perioadei de implementare şi să propună măsuri corective care să ducă la maximizarea rezultatelor. Procesul de evaluare ar trebui să înceapă către luna mai 2018 şi să se încheie cel tîrziu la 15 octombrie, pentru a putea fi bugetate acţiunile corective în bugetul anului 2019.

 Pe finalul perioadei de implementare, Ministerul Educaţiei va elabora un raport detaliat de evaluare a gradului de atingere a obiectivelor prevăzute de Program şi a nivelului de realizare a acţiunilor preconizate. Gradul de atingere a rezultatelor scontate va fi evaluat în baza raportului de evaluare la jumătatea perioadei de implementare şi a indicatorilor de progres şi performanţă. Raportul va prezenta proiectul de Program şi Plan de acţiuni pentru următorii 5 ani, 2021-2025.

# VIII. planul de acţiuni

**PLANUL DE ACŢIUNI**

**privind implementarea *Programului Naţional de dezvoltare a resurselor umane în învăţămîntul general din Republica Moldova***

***pentru anii 2015-2020***

|  |
| --- |
| **DOMENIU DE INTERVENŢIE: *Atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional*** |
| **Nr.****crt.** | **Acţiuni** | **Activităţi detaliate** | **Termene** **de realizare**  | **Indicatori de realizare (produs, rezultat)** | **Costuri/****Cheltuieli****mii lei** | **Sursa de finanţare**  | **Instituţii responsabile** |
|  |  |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| **Obiectivul general 1. Identificarea şi atragerea tinerilor cu vocaţie pedagogică în sistemul educaţional.** |
|  |  |
| **Obiectivul specific 1.1. Promovarea sistematică pe plan local şi naţional a bunelor practici educaţionale pentru îmbunătăţirea imaginii cadrului didactic şi a instituţiei de învăţămînt ca element de motivare şi atragere a tinerilor în profesia didactică.** |
| 1.1.1 | Organizarea de campanii sistematice şi evenimente publice pentru conştientizarea importanţei şi a valorii profesiei de pedagog şi a educaţiei în dezvoltarea statului. | - Elaborarea unui *Ghid al candidatului la profesia didactică*;- Pregătirea şi difuzarea emisiunilor radio și TV cu referire la importanţa şi valoarea profesiei de pedagog şi a educaţiei în dezvoltarea statului. |  2016 | - *Ghidul candidatului la profesia didactică* elaborat şi lansat;- Emisiuni săptămînale pe o durata minimă de 1 an. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 1.1.2 | Elaborarea spoturilor motivaţionale despre educaţie ca mesaj de interes naţional şi difuzarea gratuită a acestora de către televiziunile şi posturile de radio naţionale şi locale. | - Dezvoltarea de parteneriate cu minimum 3 instituţii mass-media cu acoperire naţională;- Elaborarea spoturilor publicitare despre educaţie;- Difuzarea spoturilor publicitare despre educaţie ca mesaj de interes naţional, de către televiziunile şi posturile de radio naţionale şi locale. | 2016 | - 3 parteneriate cu instituţii mass-media;- cîte un spot publicitar despre educaţie semestrial elaborat şi difuzat. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 1.1.3 | Dezvoltarea de proiecte locale şi regionale, forumuri de discuţii, dezbateri privind problemele educaţionale şi importanţa intensificării relaţiilor şcoală-comunitate. | - Implicarea în proiecte locale şi regionale a tinerilor educatori prin desfăşurarea de traininguri privind managementul proiectului comunitar educaţional; - Crearea unei reţele republicane de cluburi de dezbateri a tinerilor educatori cu implicarea societăţii civile. | 2016 | - Cîte un training organizat şi desfăşurat în fiecare centru raional, în mun. Chişinău şi Bălţi, în UTA Găgăuzia;- Cîte un club de dezbateri înfiinţat în fiecare liceu;- 3 competiţii regionale şi una republicană organizată şi desfăşurată între cluburile de dezbateri. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| **Obiectivul specific 1.2. Stabilirea mecanismelor de identificare şi ghidare în carieră a tinerilor cu vocaţie pedagogică astfel încît, pînă la finele anului 2020, toate instituţiile de învăţămînt general gimnazial şi liceal să poată oferi consiliere şi ghidare în carieră.** |
| 1.2.1 | Reconceptualizarea curriculară privind consilierea şi ghidarea în carieră a elevilor, prin structurarea ariei curriculare „Dezvoltare personală şi ghidare în carieră”, inclusiv pentru asigurarea creşterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică. | * Crearea grupului de lucru pentru conceptualizarea şi elaborarea componentelor ariei curriculare „Dezvoltare personală şi ghidare în carieră” (reconceptualizarea orei de dirigenţie, a modulului oferit la disciplina *Educaţie civică*, a cursurilor şi activităţilor de dezvoltare personală etc.), inclusiv pentru asigurarea creşterii ponderii celor care aleg o carieră pedagogică;
* Pilotarea și implementarea componentelor ariei curriculare „Dezvoltare personală şi ghidare în carieră”.
 | 2016 | * Componentele ariei curriculare „Dezvoltare personală şi ghidare în carieră” conceptualizate şi elaborate, la capitolul consiliere şi ghidare in carieră.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 1.2.2 | Implementarea activităţilor de educaţie nonformală pentru consiliere şi ghidare în carieră (cursuri opţionale cu componentă practică în licee, organizarea de concursuri raionale şi republicane, cercuri, cluburi, tabere de vara ale tinerilor educatori-viitori pedagogi, implicarea în proiecte locale şi internaţionale.  | - Elaborarea şi implementarea unor cursuri opţionale cu tentă educaţională şi componentă practică în licee;- Organizarea de concursuri raionale şi republicane ale tinerilor educatori;- Implicarea în proiecte locale şi internaţionale a tinerilor educatori prin desfăşurarea de traininguri privind managementul proiectului comunitar educaţional; - Crearea unei reţele republicane de cluburi de dezbateri ale tinerilor educatori cu implicarea societăţii civile. | Începînd cu anul de studii2016-2017 | - 5 cursuri opţionale elaborate, pilotate şi implementate în licee;- Cîte un concurs organizat şi desfăşurat în fiecare centru raional, în mun. Chişinău şi Bălţi, în UTA Găgăuzia, inclusiv etapa republicană;- Cîte un training organizat şi desfăşurat în fiecare centru raional, în mun. Chişinău şi Bălţi, în UTA Găgăuzia;;- Cîte un club de dezbateri înființat în fiecare liceu;- 3 competiţii regionale şi 1 competiţie republicană organizată şi desfăşurată între cluburile de dezbateri. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiOrganele locale de specialitate în domeniul învăţămîntuluiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 1.2.3 | Crearea şi dezvoltarea Centrelor de consiliere şi ghidare în carieră, cu participarea psihologilor şcolari, a directorilor-adjuncţi pentru educaţie, în scopul organizării și desfăşurării, la nivel de fiecare instituţie de învăţămînt (gimnaziu, liceu), a consilierii şi ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice. | * Elaborarea regulamentului de funcţionare a 35 de Centre de orientare şi consiliere profesională (32 pentru fiecare centru raional, 1 – mun. Chişinău, 1 – mun. Bălţi şi 1 – UTA Găgăuzia);
* Formarea abilităţilor cadrelor didactice, psihologilor şcolari, managerilor şcolari pentru organizarea și desfăşurarea la nivel de fiecare instituţie de învăţămînt (gimnaziu, liceu ) a consilierii şi ghidării în carieră a elevilor, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.
 | Începînd cu anul de studii 2016-2017 | * 35 de Centre de orientare şi consiliere profesională create şi funcţionale.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul EducaţieiMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi FamilieiAgenţia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă |
| 1.2.4 | Organizarea unor activităţi de voluntariat cu tentă educaţională (de către liceeni, în parteneriat cu cadrele didactice titulare, ex.: activităţi didactice, jocuri didactice, şedinţe de club, dezbateri, mese rotunde, zile de autoconducere, activităţi comunitare etc.) în instituţiile educaţionale de diverse niveluri şi tipuri pentru elevii de gimnaziu şi liceu. | - Crearea grupului de lucru (specialişti în educaţie, membri ai societăţii civile) pentru elaborarea ghidului *Activităţi de voluntariat cu tentă educaţională la nivel de şcoală şi comunitate*;* Pilotarea ghidului;
* Organizarea formării cadrelor didactice şi manageriale pentru planificarea şi realizarea activităţilor de voluntariat cu tentă educaţională la nivel de şcoală şi comunitate.
 | Începînd cu anul de studii2016-2017 | * Ghid elaborat;
* 35 de traininguri pentru cadre manageriale şi didactice organizate.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiONG | Ministerul Educaţiei |
| **Obiectivul specific 1.3. Consolidarea sistemului de facilităţi pentru cadrele didactice tinere, în vederea atragerii tinerilor cu vocaţie pedagogică în programe de formare iniţială pentru cariera didactică şi în sistemul educaţional.**  |
| 1.3.1 | Mărirea cuantumului bursei acordate pentru studenţi/elevi de la specialităţile cu profil pedagogic. | - Ajustarea legislaţiei în vigoare cu privire la bursele de studiu.  | Începînd cu anul de studii 2016-2017 | -Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut şi aprobat. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 1.3.2 | Reglementarea şi acordarea sprijinului pentru inserţie profesională, inclusiv prin reducerea, în primii 3 ani de activitate, la 75% a normei didactice pentru un salariu de funcţie. | - Ajustarea legislaţiei în vigoare cu privire la grila de salarizare a tinerilor specialişti.  | Începînd cu anul de studii 2016-2017 | -Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut şi aprobat. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 1.3.3 | Introducerea prevederilor legale privind **indexarea** indemnizaţiilor unice (30 mii lei pentru absolvenţii instituţiilor de învăţămînt superior şi 24 mii lei pentru absolvenţii instituţiilor de învăţămînt postsecundar pedagogic), oferite tuturor tinerilor specialişti din sistemul educaţional. |  - Elaborarea actului normativ cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare şi evidenţă a transferurilor cu destinaţie specială pentru achitarea indemnizaţiei unice;- Avizarea documentului de către autorităţile publice centrale competente; - Înaintarea documentului spre aprobare (Guvern);- Indexarea indemnizaţiilor unice şi a facilităţilor sociale în raport cu inflaţia. | 2016 | -Un document normativ elaborat, avizat şi aprobat cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare şi evidenţă a transferurilor cu destinaţie specială pentru achitarea indemnizaţiei unice; - O reglementare privind indexarea indemnizaţiilor unice în raport cu inflaţia. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 1.3.4 | Oferirea de credite în condiţii avantajoase, în vederea facilitării procurării locuinţelor de către cadrele didactice tinere. | - Elaborarea cadrului legal privind asigurarea cu locuinţe a cadrelor didactice tinere, în condiţii avantajoase. | Începînd cu anul 2017 | -Un document normativ elaborat, avizat şi aprobat cu privire la asigurarea cu locuinţe a cadrelor didactice tinere. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor,Ministerul Finanţelor |

|  |
| --- |
| **DOMENIU DE INTERVENŢIE: *PREGĂTIREA CADRELOR DIDACTICE*** |
| **Nr.****crt.** | **Acţiuni** | **Activităţi detaliate** | **Termene** **de realizare**  | **Indicatori****de realizare (ţinta)** | **Costuri/****Cheltuieli****mii lei** | **Sursa de finanţare**  | **Instituţie responsabilă** |
|  |  |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |  |
| **Obiectivul general 2. Consolidarea sistemului de formare iniţială şi continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerinţele actuale ale sistemului educaţional şi ale societăţii.** |
|  |
| **Obiectivul specific 2.1.: Reconceptualizarea sistemului şi a procesului de formare iniţială a specialiştilor din domeniul educaţional din perspectiva asigurării unui echilibru structural, cantitativ şi calitativ, între oferta şi cererea de specialişti, astfel încît procesul educaţional din toate instituţiile sistemului să fie asigurat integral cu cadre calificate.** |
| 2.1.1 | Revizuirea şi adaptarea Nomenclatorului domeniilor de formare profesională, din perspectiva eficientizării procesului de formare a specialiştilor în domeniul educaţiei, precum şi 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 ţările europene cu referire la modernizarea Nomenclatorului;
* Aprobarea finală a Nomenclatorului domeniilor de formare profesională la Colegiul Ministerului Educaţiei.
 | 2016-2017 | Nomenclatorul domeniilor de formare profesională revizuit. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul FinanţelorProiecte | Ministerul EducaţieiMinisterul Muncii, Protecției Sociale şi Familiei |
| 2.1.2 | Definitivarea şi aprobarea Cadrului Naţional al Calificărilor în domeniul pedagogic, cu implicarea practicienilor şi a mediului de afaceri. | * Constituirea grupului de lucru din profesori şi manageri şcolari, cadre didactice universitare;
* Analiza variantelor existente şi luarea în consideraţie a lacunelor calificărilor deja publicate în procesul de definitivare a CNC.
 | 2016-2017 | * Cadrul Naţional al Calificărilor pentru domeniul de formare profesională 14, Ştiinţe ale Educaţiei, elaborat şi aprobat.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul FinanţelorAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei şi Instituţiile de învăţămînt superior |
| 2.1.3 | Modernizarea concepţieiformării iniţiale a specialiştilor din domeniul educaţiei, inclusiv a cadrelor didactice. | * Crearea grupului de lucru privind modernizarea concepţiei formării iniţiale;
* Studiul bunelor practici din ţările europene cu privire la modernizarea concepţiei formării iniţiale;
* Elaborarea şi aprobarea concepţiei.
 | 201620162016 | * Concepţia formării iniţiale a specialiştilor din domeniul educaţiei
* Un studiu al bunelor practici.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei ţi Instituţiile de învăţămînt de profil |
| 2.1.4  | Eficientizarea reţelei de instituţii de învăţămînt superior cu profil pedagogic. | * Realizarea unui studiu privind gradul de angajare în cîmpul muncii a absolvenţilor instituţiilor cu profil pedagogic;
* Elaborarea unor criterii de configurare a sistemului instituţiilor de învăţămînt cu profil pedagogic;
* Accentuarea specializării instituţiilor cu profil pedagogic în formarea cadrelor didactice pentru anumite discipline, în funcție de potenţialul uman (şcoli ştiinţifice, tradiţii) şi material (laboratoare).
 | 20162016Începînd cu admiterea 2016 | * Un studiu privind gradul de angajare în cîmpul muncii a absolvenţilor;
* Un set de criterii de configurare a instituţiilor de învăţămînt cu profil pedagogic;
* Locuri bugetare concentrate în instituţiile performante (grad de angajabilitate sporit, cu infrastructură corespunzătoare noilor cerinţe etc.).
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  | Ministerul Educaţiei |
| 2.1.5 | Revizuirea politicii bugetare în domeniul formării iniţiale a specialiştilor din educaţie, inclusiv a cadrelor didactice. | * Determinarea unor noi criterii de susţinere financiară şi motivare a studenţilor-viitori specialişti în domeniul educaţiei;
* Stabilirea numărului locurilor bugetare şi a suplimentului de susţinere financiară, conform necesităţilor prioritare în sistemul de învăţămînt;
* Elaborarea şi aprobarea unui Regulament cadru de susţinere financiară a viitorilor specialişti în domeniul educaţiei.
 | Începînd cu admiterea 2017 | * Un set de criterii

de susţinere financiară şi motivare a studenţilor-viitori specialişti în domeniul educaţiei;- Regulament cadru de susţinere financiară a viitorilor specialişti în domeniul educaţiei. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 2.1.6 | Consolidarea şi modernizarea capacităţii instituţiilor de învăţămînt superior şi a facultăţilor care oferă programe calitative de formare iniţială a cadrelor didactice. | * Revizuirea strategiei ME de alocare a locurilor bugetare;
* Stabilirea nivelului de performanţă a instituţiilor de învăţămînt superior, prin evaluare şi acreditare;
* Elaborarea unei strategii de finanţare preferenţială a instituţiilor de învăţămînt superior cu profil pedagogic;
* Repartizarea locurilor bugetare instituţiilor de învăţămînt superior, pentru domeniul *Ştiinţe ale Educaţiei*, în raport cu rata angajabilităţii absolvenţilor;
* Consolidarea centrelor de formare profesională în direcţia performanţei.
 | Începînd cu admiterea 20162016-2018 | * Un mecanism optimizat de repartizare a locurilor bugetare pentru admiterea 2016;
* O strategie de finanţare preferenţială a instituţiilor de învăţămînt superior cu profil pedagogic;
* Condiţii moderne de formare profesională în toate instituţiile cu profil pedagogic.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei şi Instituţiile de învăţămînt superior |
| **Obiectivul specific 2.2. Îmbunătăţirea competenţelor profesionale ale absolvenţilor facultăţilor pedagogice prin modernizarea sistematică a conţinutului formării iniţiale.**  |
| 2.2.1 | Elaborarea şi implementarea procedurii şi a instrumentelor de selectare şi înmatriculare în programele cu profil pedagogic a tinerilor cu o înaltă performanţă academică şi cu vocaţie pedagogică (introducerea probei de vocaţie pedagogică la înmatricularea absolvenţilor din învăţămîntul general la specialităţile din domeniul de formare profesională *Ştiinţe ale Educaţiei,* oferirea de avantaje la înmatriculare pentru absolvenţii de liceu care au avut experienţe de lucru cu copiii, evaluarea abilităţilor practice de socializare şi comunicare cu copiii, evaluarea motivaţiei pentru alegerea profesiei etc.). | Încadrarea în domeniul de formare profesională *Ştiinţe ale Educaţiei* a specialităţilor *Învăţămînt primar, Educaţie preşcolară, Pedagogie specială, Pedagogie socială, Psihopedagogie* şi admiterea la aceste specialităţi în baza probei de vocaţie psihopedagogică;Elaborarea procedurii şi a instrumentelor de selectare şi înmatriculare în baza probei de vocaţie;Aprobarea procedurii şi a instrumentelor de selectare şi înmatriculare în baza probei de vocaţie. | 2016-2017 | - Procedură şi instrumente aprobate;- Studenţi admişi în baza probei de vocaţie;- Selectarea pentru domeniul educaţional a celor mai buni şi motivaţi tineri . | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 2.2.2 | Instituirea mecanismului de realizare a feedback-ului (conexiunii inverse) privind calitatea şi efectele politicilor şi conţinuturilor educaţionale asupra formării iniţiale şi de corelare a formării iniţiale cu cerinţele sistemului educaţional. | * Includerea în rapoartele anuale ale Ministerului Educaţiei a unor indicatori relevanţi pentru instituţiile de învăţămînt superior cu privire la actualizările/schimbările curriculare;
* Instituirea tradiţiei de a organiza periodic conferinţe tematice cu privire la calitatea formării iniţiale a cadrelor didactice cu participarea profesorilor din treapta preuniversitară şi cea universitară.
 | 2016 | * Rapoarte anuale ale ME despre evoluţia sistemului de învăţămînt, relevante pentru instituţiile cu profil pedagogic;
* Conferinţe

tematice cu privire la calitatea formării iniţiale. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Asistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 2.2.3 | Includerea în strategiile de dezvoltare instituţională a colegiilor pedagogice şi a universităţilor a activităţilor care ar facilita identificarea şi dezvoltarea vocaţiei de pedagog şi formarea identităţii profesionale a studenţilor-viitori profesori.  | * Inaugurarea în strategiile de dezvoltare instituţională a unei rubrici/componente distincte, care să accentueze acţiunile universităţii orientate spre sporirea prestigiului ca instituţie cu profil pedagogic;
* Inaugurarea unor tradiţii, lansarea unor activităţi care să sporească imaginea de sine a viitoarelor cadre didactice.
 | Anul de studii 2016 - 2017 | * O rubrică/ componentă distinctă în strategiile de dezvoltare instituţională;
* 3 sărbători tradiţionale ale studenţilor, viitori profesori;
* Motivaţie sporită pentru cariera didactică.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public | Instituţiile de învăţămînt superior |
| 2.2.4 | Revizuirea şi modernizarea conţinutului, a structurii şi a procesului de predare a curriculumului psihopedagogic, cu accent pe formarea competenţelor de comunicare şi relaţionare cu partenerii educaţionali şi pe dezvoltarea personalităţii copilului/elevului, prin corelarea sistematică (o dată la 3 ani) a programelor de formare iniţială la cerinţele sistemului educaţional, inclusiv în baza consultării opiniei managerilor educaţionali, a cadrelor didactice cu experienţă şi a tinerilor absolvenţi angajaţi. | * Încadrarea prevederilor referitoare la modernizarea modulului psihopedagogic în noua ediţie a Planului-cadru;
* Corelarea judicioasă a componentei psihologie, pedagogie şi didactică din perspectiva principiului continuităţii şi complementarităţii;
* Accentuarea dimensiunii

 comunicare didactică şi parteneriat educaţional în procesul pregătirii profesionale;* Modernizarea curriculumului universitar, cu accent pe formarea competenţelor profesionale;
* Corelarea curriculumului universitar cu Cadrul Naţional al Calificărilor.
 | 2017 | * Plan-cadru revizuit;
* Un modul psihopedagogic reconceptualizat;
* Curricula la disciplinele modulului psihopedagogic modernizate.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externa | Ministerul Educaţiei,Agenţia Naţională pentru Curriculum şi Evaluare Instituţiile de învăţămînt superior |
| 2.2.5 | Modernizarea procesului de organizare, monitorizare şi evaluare a metodologiei de formare profesională a specialiştilor în domeniul educaţiei, prin creşterea ponderii activităţilor de instruire în laborator şi în şcolile-model (de excelenţă) şi reconceptualizarea metodologiei de organizare, monitorizare şi evaluare a stagiilor de practică. | * Utilizarea metodelor active şi interactive în procesul de formare iniţială a cadrelor didactice;
* Operarea unor schimbări în planurile de studiu: 30% curs, 30% seminar, 40% laborator;
* Organizarea unor laboratoare metodice în şcolile model/centrele de excelenţă;
* 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.
 | 2017 | * Planuri de studii actualizate;
* Reflectarea componentei tehnologice, cu accent pe strategii interactive în curricula la disciplinele din modulul psihpopedagogic;
* Cîte un laborator experimental în fiecare instituţie de învăţămînt 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.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externa | Ministerul Educaţiei Instituţiile de învăţămînt cu profil pedagogic |
| 2.2.6. | Asigurarea dezvoltării profesionale eficiente pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţămînt superior cu profil pedagogic, în vederea sporirii competenţelor profesionale ale acestora. | * Stabilirea profilului de competenţe al cadrelor didactice din instituţiile de învăţămînt superior cu profil pedagogic;
* Organizarea programelor de formare continuă la nivel naţional şi instituţional.
 | 20162017 | * Profil de competenţe stabilit şi aprobat;
* Minimum un program pe an organizat.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul EducaţieiInstituţiile de învăţămînt cu profil pedagogic |
| **Obiectivul specific 2.3. Eficientizarea şi flexibilizarea, prin politici şi 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 | Revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă şi elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile şi tipologia programelor de formare continuă, să asigure diversificarea furnizorilor şi a programelor de formare continuă şi corelarea acestora cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice.  | * Crearea grupului de lucru (specialişti în educaţie);
* 8 ateliere de lucru pentru revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă şi elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile şi tipologia programelor de formare continuă;
* Înaintarea documentului spre aprobare (Guvern)
 | Octombrie 2015-februarie 2016 | * Un document legislativ unic care să reglementeze formarea continuă, elaborat, dezbătut şi aprobat.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externa | Ministerul Educaţiei |
| 2.3.2 | Promovarea inovaţiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii şi a activităţilor de consiliere metodică, întru sporirea motivaţiei pentru formare. | * Elaborarea prevederilor regulamentare cu privire la formarea continuă la distanţă;
* Promovarea pe larg a modalităţilor şi a tehnologiilor moderne în domeniul formării continue, inclusiv la distanţă;
* Revizuirea Regulamentului de formare continuă în baza documentului legislativ unic;
* Corelarea programelor de formare continuă cu standardele profesionale şi CNC.
 | 2016 2018 | * Un regulament de formare continuă revizuit;
* Toate programele de formare continuă adaptate reformelor curriculare;
* Un sistem de criterii şi indicatori de evaluare a calităţii programelor de formare continuă, inclusiv a programelor de formare la distanţă.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externa | Ministerul Educaţiei Centrele de formare continuă |
| 2.3.3 | Elaborarea metodologiei de evaluare periodică, acreditare şi monitorizare a programelor propuse de furnizorii de formare continuă, conectată la toate prevederile legislative în vigoare, pentru asigurarea evaluării obiective a calităţii programelor de formare continuă şi a acreditării acestora. | * Angajarea unui expert/grup de experţi pentru revizuirea tipologiei programelor de formare continuă şi a metodologiei de acreditare, monitorizare şi evaluare periodică a furnizorilor de formare;
* Elaborarea metodologiei de acreditare, monitorizare şi evaluare periodică a furnizorilor de formare şi a programelor propuse de aceştia.
 | 2016- 2017 | * Un set de recomandări elaborat;
* O metodologie elaborată, dezbătută şi aprobată.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei Instituţiile de formare continuă |
| 2.3.4 | Crearea Fondului Naţional pentru formarea continuă a cadrelor didactice şi manageriale, în vederea mobilizării şi asigurării resurselor financiare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, a dezvoltării şi stimulării unei pieţe libere şi transparente a serviciilor şi programelor de formare continuă, în conformitate cu standardele profesionale şi cu nevoile reale de creştere profesională ale cadrelor didactice. | * Stipularea în cadrul unui document normativ-reglator a libertăţii cadrului didactic de a alege furnizorul de servicii de FC.

- Crearea grupului de lucru (jurişti, specialişti în educaţie şi finanţe);- Ateliere de lucru pentru elaborarea propunerilor legislative;- Înaintarea propunerilor spre aprobare (Guvern/Parlament);- Elaborarea condiţiilor de aplicare pentru proiecte educaţionale. | 20162017 | * Un set de prevederi despre liberalizarea pieţei serviciilor de FC în documentul legislativ unic, care reglementează formarea continuă;

- Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut şi aprobat;- Instituirea fondulu pentru proiecte educaţionale. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul Educaţiei Ministerul FinanţelorAsistenţă externăDonaţii şi sponsorizări | Ministerul Educaţiei |
| **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 specialişti (de inserţie); şi iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.** |
| 2.4.1 | Elaborarea regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat: (i) mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; ii) mentoratul pentru tinerii specialişti (de inserţie); iii) mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă. | * Crearea grupului de lucru (specialişti în educaţie);
* 10 ateliere de lucru pentru elaborarea regulamentului pentru instituirea sistemului de mentorat;
* Înaintarea documentului spre aprobare (Guvern).
 | 2016- 2017 | * Baza normativ-reglatorie pentru instituirea sistemului de mentorat elaborată şi aprobată.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei Instituţiile de formare iniţială şi continuă |
| 2.4.2 | Conceptualizarea procesului de formare iniţială şi continuă a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat. | * Crearea grupului de lucru;
* 4 ateliere de lucru pentru elaborarea concepţiei procesului de formare a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat;
* Înaintarea documentului spre aprobare (Minister uvern).
 | 2017 | * Concepţia procesului de formare a mentorilor pentru cele trei tipuri de mentorat elaborată şi aprobată.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei Instituţiile de formare iniţială şi continuă |
| 2.4.3 | Asigurarea procesului de formare a mentorilor pentru cele trei niveluri prin formare iniţială şi continuă. | * Iniţierea programelor de formare pentru mentori;
* Evaluarea programelor pentru mentori.
 | 2017 - 2020 | * Programe acreditate şi implementate.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  |  |
| 2. 4.4 | Elaborarea metodologiilor aferente şi implementarea mentoratului ca mecanism-suport de dezvoltare profesională a specialiştilor din domeniul educaţiei, 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 specialiştilor din domeniul educaţiei;
* Aplicarea extinsă a mecanismului;
* Monitorizarea aplicării mecanismului.
 | 20172017-2020 | * Metodologii elaborate pentru implementarea celor trei tipuri de mentorat;
* Eveniment de lansare a documentelor elaborate;
* Mecanismul-suport de dezvoltare profesională a specialiştilor din domeniul educaţiei prin mentorat implementat.
 | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei Instituţiile de formare iniţială şi continuă |

|  |
| --- |
| **DOMENIU DE INTERVENŢIE: *MENŢINEREA CADRELOR DIDACTICE PERFORMANTE ÎN SISTEMUL EDUCAŢIONAL*** |
| **Nr.****crt.** | **Acţiuni** | **Activităţi detaliate** | **Termene** **de realizare**  | **Indicatori****de realizare (ţinta)** | **Costuri/****Cheltuieli****mii lei** | **Sursa de finanţare**  | **Instituţie responsabilă** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |  |
| **Obiectivul general 3. Asigurarea de către sistemul educaţional a condiţiilor optime pentru menţinerea şi stimularea performanţelor cadrelor didactice şi manageriale.** |
| **Obiectivul specific 3.1. Elaborarea unui sistem motivant şi transparent de evaluare a performanţei cadrelor didactice.** |
| 3.1.1 | Definitivarea şi aprobarea Standardelor profesionale pentru cadrele didactice. | -Desfăşurarea a 5 discuţii publice privind standardele profesionale şi descriptorii de performanţă pentru cadrele didactice; - Corelarea standardelor profesionale cu CNC;-Publicarea în presa de specialitate a standardelor profesionale şi a descriptorilor de performanţă pentru cadrele didactice.  | 2016 | - Standarde aprobate;- Publicarea standardelor profesionale pentru cadrele didactice şi distribuirea în toate instituţiile de învăţămînt general din Republica Moldova. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  | Ministerul Educaţiei Inspectoratul Şcolar Naţional |
| 3.1.2 | Elaborarea şi implementarea unui sistem eficient, motivant şi transparent de evaluare a performanţei profesionale a cadrelor didactice în baza standardelor şi a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea şi confirmarea gradelor didactice), inclusiv prin flexibilizarea limitelor calendaristice obligatorii (5 ani în mod obişnuit, mai puţin – în cazul performanţelor demonstrate) privind participarea la evaluarea pentru conferirea şi confirmarea gradelor didactice. | - Elaborarea Metodologiei de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor didactice în baza standardelor profesionale;- Elaborarea Ghidului de implementare a metodologiei de evaluare a cadrelor didactice;- Pilotarea Metodologiei de evaluare a cadrelor didactice;- Organizarea de consultări publice privind Metodologia de evaluare a cadrelor didactice; - Crearea grupului de lucru pentru revizuirea vechiului mecanism de atribuire a gradelor didactice în baza evaluării (regulamentului de atestare) şi elaborarea unui nou **Regulament de conferire şi confirmare** **a gradelor didactice în baza evaluării**. Corelarea prevederilor Regulamentului cu rezultatele procesului de evaluare a performanţelor cadrului didactic şi cu sistemul de salarizare. | 20162016- 20172016  | - Metodologie elaborată.Publicarea Metodologiei de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor didactice;- Ghid elaborat. Publicarea Ghidului de implementare a Metodologiei de evaluare a cadrelor didactice;- Metodologia de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor didactice îmbunătăţită şi aprobată după pilotare;- Cadru normativ modernizat de conferire şi confirmare a gradelor didactice;- Legea salarizării cadrelor didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicInspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiMinisterul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei |
| 3.1.3 | Includerea în cadrul normativ a prevederilor care să asigure flexibilitate la intrarea şi revenirea în cariera didactică. | - Menţinerea validităţii gradelor didactice la revenirea în sistem pentru profesorii ce au părăsit temporar sistemul educaţional;- Recunoaşterea stagiului de muncă anterior pentru persoanele ce au devenit cadre didactice în urma recalificării. |  2017 | - Prevederi în Regulamentul de conferire şi confirmare a gradelor didactice în baza evaluării;- Articolele Codului Muncii cu privire la calcularea stagiului de muncă a cadrelor didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  | Ministerul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei |
| **Obiectivul specific 3.2 Elaborarea unui sistem motivant şi transparent de evaluare a performanţei cadrelor manageriale*.*** |
| 3.2.1 | Definitivarea şi aprobarea standardelor profesionale pentru cadrele manageriale. | - Discuţii publice;- Definitivarea standardelor;- Aprobarea standardelor;- Publicarea standardelor. | 2016 | - Set de standarde profesionale şi descriptori de performanţă pentru managerii şcolari;- Publicarea standardelor profesionale şi a descriptorilor de performanţă pentru managerii şcolari şi distribuirea în şcolile din Republica Moldova. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  | Ministerul EducaţieiInspectoratul Şcolar Naţional |
| 3.2.2 | Elaborarea şi implementarea unui sistem eficient şi transparent de evaluare a performanţei profesionale a cadrelor manageriale în baza standardelor şi a instrumentarului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare externă/evaluare pentru conferirea şi confirmarea gradelor manageriale). | - Elaborarea Metodologiei de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor manageriale în baza standardelor profesionale;- 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 şi confirmare a gradelor didactice în baza evaluării. Corelarea prevederilor Regulamentului cu rezultatele procesului de evaluare a performanţelor cadrului managerial şi cu sistemul de salarizare. | 20162016- 2017ianuarie 2017 2017 | - Metodologie elaborată.Publicarea Metodologiei de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor manageriale;- Ghid elaborat. Publicarea Ghidului de implementare a Metodologiei de evaluare a cadrelor manageriale;- Metodologia de evaluare internă şi evaluare externă a cadrelor manageriale îmbunătăţită şi aprobată după pilotare;- Cadru normativ modernizat de conferire şi confirmare a gradelor manageriale;- Legea salarizării cadrelor didactice şi de conducere. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget pblicInspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiFinanţări externe | Ministerul EducaţieiInspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei |
| 3.2.3 | Asigurarea implementării eficiente a procedurii de selectare prin concurs a cadrelor manageriale, care să excludă totalmente ingerinţa factorului politic şi să asigure atragerea celor mai calificate cadre în funcţii manageriale. | - Monitorizarea implementării şi optimizarea regulamentului de selectare a managerilor şcolari;- Studierea mecanismului de selectare a managerilor şcolari al statelor cu sistem educaţional avansat,- Optimizarea regulamentului, în funcţie de necesitate;- Elaborarea bazei de itemi pentru testarea computerizată a candidaţilor. | 2016 | - Optimizarea Regulamentului de selectare a managerilor şcolari în baza practicilor de succes din lume, pentru asigurarea selectării şi promovării celor mai merituoase şi competente cadre. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul EducaţieiMinisterul FinanţelorAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Obiectivul specific 3.3. Reformarea sistemului de salarizare a angajaţilor din învăţămîntul general prin corelare cu performanţele profesionale demonstrate.** |
| 3.3.1 | Majorarea salariului de **debut** în cariera didactică, pînă la nivelul salariului mediu pe economie. | - Stabilirea mecanismului de creştere treptată a salariului de debut în cariera didactică pe parcursul anilor.2016-2020. | 2016-2020 | - Salariul de debut al cadrelor didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 3.3.2 | Reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice şi manageriale în baza unei formule de calcul al salariului în raport cu performanţele profesionale obţinute şi diminuarea perioadei necesare pentru atingerea nivelului maxim al salariului de funcţie. | -Elaborarea unei formule de calcul al salariului în raport cu performanţele profesionale obţinute;-Elaborarea cadrului normativ de salarizare conform performanţelor; - Corelarea prevederilor sistemului de salarizare a cadrelor didactice cu evaluarea anuală şi externă a performanţelor cadrului didactic. | 20172018-2020 | - Formula de calcul al salariului cadrelor didactice în raport cu performanţele profesionale obţinute; - Modificări la legea salarizării (prevederile privind salarizarea cadrelor didactice). | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Asistenţă externăBuget publicMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul MunciiProiectul MERP |
| 3.3.3  | Diversificarea opţiunilor pentru avansare în cariera didactică şi creştere a salariului (altele decît accederea la gradele didactice). | - Completarea statelor de personal pentru instituţiile de învăţămînt secundar general cu funcţiile de: şef de comisie metodică/catedră;- Stabilirea salariilor de funcţie pentru şef de comisie metodică/catedră. | 2016 | - Ordinul Ministerului de Finanţe cu privire la statele de personal din învăţămîntul secundar general;- Hotărîrea de Guvern cu privire la condiţiile de salarizare a personalului din unităţile bugetare. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 3.3.4 | Stabilirea unei compensaţii anuale cadrelor didactice şi manageriale pentru procurarea de suporturi didactice şi a altor materiale necesare în activitatea didactică şi dezvoltarea profesională. | -Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea modalităţii de calcul al compensaţiei anuale pentru cadrele didactice și manageriale pentru procurarea de suporturi didactice şi a altor materiale necesare în activitatea didactică şi dezvoltarea profesională (specialişti în educaţie şi finanţe);-Stabilirea sumei compensaţiei anuale şi a modalităţii de calcul;-Determinarea responsabililor şi a procedurii de achitare a compensaţiei prin sistemul de vouchere. | 2016-2017Anual | - Ordinul Ministerului de Finanţe cu privire la oferirea compensaţiei anuale pentru materiale didactice cadrelor didactice;- Compensaţie acordată anual. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Asistenţă externăBuget publicMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 3.3.5 | Perfecţionarea sistemului de salarizare a personalului nedidactic, administrativ şi tehnic, din învăţămînt în vederea consolidării noilor funcţii instituţionale, a motivării pentru performanţe şi a consolidării capacităţii instituţiei. | - Stabilirea salariului de funcţie pentru managerii şcolari la nivelul salariului celui mai performant cadru didactic din învăţămîntul preuniversitar; - Elaborarea unei formule de calcul al salariului managerilor în raport cu performanţele instituţiei; - Dublarea/creşterea salariilor personalului nedidactic, administrativ şi tehnic, din învăţămînt. | 2018-2019 | - Salariul de funcţie al managerilor şcolari la nivelul celui mai performant cadru didactic din instituţie;- Formula de calcul al salariului de funcţie al managerilor;- Salariul personalului tehnic indexat/actualizat. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 3.3.6 | Reglementarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate şi pentru predarea unor discipline nonlingvistice în altă limbă decît cea de instruire. | - Elaborarea reglementărilor pentru acordarea sporurilor salariale pentru activitatea în zonele defavorizate şi pentru predarea unor discipline nonlingvistice în altă limbă decît cea de instruire;- Elaborarea modificărilor la legislaţia privind salarizarea. | 2018 | - Regulament elaborat şi aprobat;- Elaborarea modificărilor la legislaţia privind salarizarea. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Educaţiei | Ministerul EducaţieiMinisterul Finanţelor |
| 3.3.7 | Revizuirea sistemului de calculare a pensiei pentru cadrele didactice şi cadrele didactice auxiliare. | - Constituirea unui grup de elaborare. | 2019 | - Sistem revizuit.- Ajustări ale cadrului legal-normativ. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul EducaţieiMinisterul Finanţelor | Ministerul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei |
|  **Obiectivul specific 3.4. Asigurarea condiţiilor optime de muncă prin dezvoltarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale în cel puţin 30% din instituţiile de învăţămînt general, pînă în anul 2020.** |
| 3.4.1 | Definirea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii şi asigurarea modernizării şi a funcţionalităţii reale a normativelor de funcţionare, sanitaro-igienice şi de securitate. | - Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii şi modernizarea normativelor funcţionale, sanitaro-igienice şi de securitate;- Elaborarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii;- Modernizarea normativelor funcţionale, sanitaro-igienice şi de securitate;- Publicarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii. | 2017-2018 | - Standarde de calitate pentru infrastructură în învăţămînt pe niveluri de studii şi normative funcţionale, sanitaro-igienice şi de securitate publicate;- Publicarea standardelor de calitate pentru infrastructură în învăţămînt.  | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei |
| 3.4.2 | Elaborarea şi implementarea programelor şi a proiectelor de reconstrucţie şi modernizare a sediilor instituţiilor de învăţămînt, inclusiv asigurarea spaţiilor de revigorare psiho-emoţională a cadrelor didactice. | - Identificarea numărului de sedii ale instituţiilor de învăţămînt ce necesită reconstrucţie şi modernizare;- Constituirea grupului de lucru pentru elaborarea proiectelor de reconstrucţie şi modernizare a sediilor instituţiilor de învăţămînt;- Adoptarea proiectelor de reconstrucţie şi modernizare a sediilor instituţiilor de învăţămînt; - Implementarea proiectelor de reconstrucţie şi modernizare a sediilor.  | 2016-2020 | - Sediile instituţiilor de învăţămînt reconstruite şi modernizate. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Ministerul Educaţiei Ministerul FinanţelorFinanţări externe | Ministerul Educaţiei APLOLSDÎ |
| 3.4.3 | Revizuirea şi actualizarea actelor normative ce ţin de asigurarea condiţiilor de muncă (armonizarea legislaţiei în domeniul educaţiei cu Codul Muncii). | - Constituirea unui grup de lucru pentru revizuirea Codului Muncii în concordanţă cu prevederile Codului Educaţiei şi a legislaţiei educaţiei în vigoare cu privire la asigurarea condiţiilor de muncă pentru cadrele didactice (jurişti, specialişti în educaţie şi finanţe);- Revizuirea Codului Muncii în concordanţă cu prevederile Codului Educaţiei şi a legislaţiei educaţiei în vigoare cu privire la asigurarea condiţiilor de muncă pentru cadrele didactice. | 2017 - 2018 | - Stipularea în Codul Muncii şi legislaţia educaţiei a articolelor ce ţin de îmbunătăţirea condiţiilor de muncă pentru cadrele didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul Educaţiei | Ministerul EducaţieiMinisterul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei |
| 3.4.4 | Crearea condiţiilor pentru realizarea parteneriatului public-privat întru modernizarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale a instituţiilor de învăţămînt. |  - Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea unei baze juridice care ar permite legalizarea parteneriatului public-privat pentru modernizarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale a instituţiilor de învăţămînt , constituit din jurişti, economişti, manageri şcolari, specialişti.  | 2019 | - Pachet de acte normative care legalizează parteneriatul public-privat pentru modernizarea infrastructurii şi a bazei tehnico-materiale a instituţiilor de învăţămînt. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Ministerul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul EconomieiFinanţări externe | Ministerul EducaţieiMinisterul FinanţelorMinisterul Economiei |
| 3.4.5 | Consolidarea competenţelor profesionale ale psihologilor şcolari în vederea acordării unui suport profesionist cadrelor didactice din instituţie şi/sau acordarea unor facilităţi pentru consult medical psihologic periodic. | - Instruirea psihologilor şcolari în vederea acordării consultaţiilor psihologice cadrelor didactice;- Completarea fişelor de post ale psihologilor şcolari cu responsabilitatea profesională de a monitoriza situaţia psihologică a cadrelor didactice în vederea acordării unui suport profesionist. | 2016-2017  | - Psihologi şcolari capabili de a oferi consultaţii psihologice cadrelor didactice;- Un serviciu de consultanţă psihologică pentru cadrele didactice în fiecare instituţie şcolară. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul Educaţiei Direcţiile de învăţămînt raionale/municipale |
|  **Obiectivul specific 3.5. Promovarea şi asigurarea unui management şi leadership educaţional eficient în instituţiile de învăţămînt general.** |
| 3.5.1 | Consolidarea capacităţilor şi asigurarea funcţionării eficiente a Inspectoratului Şcolar Naţional, în vederea realizării eficiente a rolului instituţiei în asigurarea calităţii procesului educaţional şi dezvoltarea capacităţilor instituţiilor şcolare. | - Formarea profesioanlă a angajaţilor Inspectoratului Şcolar Naţional prin invitarea unor experţi străini şi efectuarea de vizite de studiu în alte ţări. | 2016-2020anual | - Competenţe sporite ale efectivului Inspectoratului Şcolar Naţional. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiFinanţări externe | Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul Educaţiei |
| 3.5.2 | Dezvoltarea sistemului de management al calităţii în învăţămîntul general.  | - Crearea grupului de lucru pentru elaborarea sistemului de management al calităţii în învăţămîntul general. | 2016-2017 | - Sistemul de standarde de calitate în învăţămîntul general definitivat. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul Educaţiei |
| 3.5.3 | Elaborarea metodologiei, procedurilor şi instrumentelor de evaluare a instituţiilor de învăţămînt general. | - Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea metodologiei, procedurilor şi instrumentelor de evaluare a performanţei instituţiilor educaţionale. | 2016-2017 | - Metodologia si instrumentarul evaluării instituţiilor şcolare, racordat la standardele de calitate. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Inspectoratul Şcolar NaţionalMinisterul Educaţiei |
| 3.5.4 | Actualizarea şi completarea Sistemului Informaţional de Management în Educaţie (SIME) pentru creşterea eficacităţii şi eficientizarea managementului educaţional la nivel de sistem, şcoală şi clasă prin intermediul tehnologiilor informaţionale. | - Instruirea managerilor şcolari în domeniul tehnologiilor informaţionale (SIME);- Implementarea tehnologiilor informaţionale (SIME) pentru managementul educaţional. | 2016-2017 | - Utilizarea eficientă a tehnologiilor informaţionale (SIME) în activităţile de management şcolar al tuturor instituţiilor preuniversitare. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Ministerul EducaţieiFinanţări externe | Ministerul EducaţieiCentrul Noilor Tehnologii Informaţionale |
| 3.5.5 | Dezvoltarea cadrului legal în vederea sporirii competenţelor de funcţie ale managerilor şcolari pentru recrutarea, angajarea prin concurs şi stimularea materială a personalului. | - Constituirea unui grup de lucru pentru elaborare şi aprobarea regulamentului/ metodologiei de desfăşurare a concursului de angajare a cadrelor didactice;- Elaborare şi aprobarea regulamentului de desfăşurare a concursului de angajare a cadrelor didactice;- Actualizarea fişelor de post şi estimarea obiectivă a responsabilităţilor cadrului didactic, dar şi a timpului necesar/efortului depus pentru realizarea acestora. | Ianuarie 2016- decembrie 2017 | - Regulament / metodologie de desfăşurare a concursului de angajare a cadrelor didactice;- Set de fişe de post cu estimarea obiectivă a responsabilităţilor cadrului didactic şi a timpul necesar/efortului depus pentru realizarea acestora. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Inspectoratul Şcolar naţionalMinisterul Educaţiei | Ministerul Educaţiei Direcţiile de învăţămînt raionale/ municipale |
| 3.5.6 | Consolidarea competenţelor manageriale şi a abilităţilor de leadership ale directorilor de instituţii educaţionale prin programe de formare obligatorii periodice, în baza nevoilor identificate şi a necesităţilor din sistem. | - Elaborarea Regulamentului de formare iniţială şi continuă a managerilor din învăţămîntul general;- Stabilirea mecanismului de măsurare a impactului formărilor iniţiale şi continue. | 2016-2017 | - Regulamentul de formare iniţială şi continuă a managerilor din învăţămîntul general. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Ministerul EducaţieiInspectoratul Şcolar Naţional | Ministerul EducaţieiInspectoratul Şcolar Naţional |
| 3.5.7 | Revizuirea şi micşorarea volumului de responsabilităţi sociale şi administrative ale profesorilor. | - Constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea unui model de Pact al co-responsabilităţii între şcoală, părinţi şi elevi, pentru a responsabiliza toate părţile implicate în procesul educaţional;- Elaborarea de acte normative sau propuneri pentru legi conexe care vizează situaţia elevilor ai căror părinţi sînt plecaţi la muncă peste hotare şi nu asigură şcolarizarea copiilor. | 2018-2019 | - Pactul de co-responsabilitate între şcoală, părinţi şi elevi în procesul educaţional;Pachet de acte normative care reglementează situaţia elevilor ai căror părinţi sînt plecaţi la muncă peste hotare şi nu asigură şcolarizarea copiilor. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional |  | Ministerul Educaţiei Organele locale de specialitate în domeniul învăţămîntului (raionale/municipale) |
| 3.5.8 | Promovarea leadershipului educaţional în rîndul angajaţilor în sistemul educaţional, în vederea favorizării unei culturi organizaţionale bazate pe promovarea iniţiativelor, inovaţiilor în educaţie şi diseminarea practicilor pozitive. | - Constituirea grupului de lucru pentru elaborarea Regulamentului de organizare a conferinţelor semestriale; - Organizarea conferinţelor educaţionale semestriale pentru diseminarea practicilor pozitive înregistrate la nivel de comunitate profesională. | 20172018 | - Un Regulament de organizare a conferinţelor semestriale. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget public Ministerul EducaţieiOLSDÎAsistenţă externă | Ministerul EducaţieiOLSDÎ |
| 3.5.9 | Simplificarea sistemului de certificare a activismului profesional prin crearea unui sistem centralizat de stocare a informaţiei despre participări la conferinţe, concursuri, publicaţii etc. | - Crearea şi întreţinerea unui portal cu un sistem centralizat de certificare a activismului profesional pentru cadre didactice. | 2016-2018 | - Un portal cu un sistem centralizat de certificare a activismului profesional pentru cadre didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul EducaţieiAsistenţă externă | Ministerul EducaţieiInspectoratul Şcolar NaţionalCentrul Noilor Tehnologii Informaţionale Organele locale de specialitate în domeniul învăţămîntului |
|  **Obiectivul specific 3.6. Diversificarea modalităţilor de stimulare a performanţei cadrelor didactice, a managerilor şi a instituţiilor educaţionale.** |
| 3.6.1 | Diversificarea concursurilor naţionale pentru cadrele didactice şi manageriale şi a evenimentelor publice care pun în valoare performanţa cadrelor didactice. | -Constituirea a 4 ateliere de lucru pentru stabilirea modalităţii de încurajare a evenimentelor publice ce pun în valoare performanţa cadrelor didactice;-Discuţii publice/ focus grupuri/ chestionare/ pentru identificarea aplicabilităţii evenimentelor în realităţile educaţionale din RM;-Pilotarea a 2 evenimente publice. | 2016-2018 | - 2 regulamente ale concursurilor şi evenimentelor publice care pun în valoare performanţa cadrelor didactice. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Educaţiei | Ministerul EducaţieiOrganele locale de specialitate în domeniul învăţămîntului |
| 3.6.2 | Instituirea unui Fond Naţional pentru sprijinirea de proiecte educaţionale inovative ale şcolilor, inclusiv prin donaţii şi sponsorizări. | - Crearea grupului de lucru (jurişti, specialişti în educaţie şi finanţe);- 10 ateliere de lucru pentru elaborarea propunerilor legislative;- Înaintarea propunerilor spre aprobare (Guvern şi Parlament);- Elaborarea condiţiilor de aplicare pentru proiecte educaţionale. | 2017anual | - Un pachet de modificări legislative elaborat, dezbătut şi aprobat;- Instituirea Fondulu pentru proiecte educaţionale. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Ministerul Educaţiei Ministerul FinanţelorFinanţări externeDonaţii şi sponsorizări | Ministerul Educaţiei Ministerul Finanţelor |
| 3.6.3 | Elaborarea cadrului normativ pentru reglementarea mecanismului de conferire prin concurs a titlului de centru de excelenţă, cu oferirea suplimentelor de finanţare, pentru instituţiile educaţionale care pot oferi altor manageri şi instituţii modele de management, cultură organizaţională şi dezvoltare eficientă a instituţiei de învăţămînt. | - Elaborarea criteriilor de acordare a titlului de şcoală/ grădiniţă-model;- Elaborarea unui mecanism şi Regulament transparent de selectate a şcolilor-centre de excelenţă;- Elaborarea mecanismului de oferire a consilierei/consultanţei altor instituţii prin programe de dezvoltare managerială şi instituţională. | 20162017-2020 | - Criterii elaborate;- Regulament elaborat;- Conferirea titlului de şcoli-model pentru 10 instituţii educaţionale;- Program de consultanţă în domeniul managementului educaţional. | În limita alocaţiilor preconizate anual în bugetul public naţional | Buget publicMinisterul Educaţiei | Ministerul Educaţiei Direcţiile de învăţămînt raionale/municipale |

**Indicatorii de monitorizare privind implementarea *Programului Naţional de dezvoltare a resurselor umane în educaţie***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicatorii** | **Sursa** | **Numărul iniţial (2015-2016 sau anul indicat)** | **Numărul ţintă intermediar****(2018)** | **Numărul ţintă final** **(2020)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| ***Acces*** |
| Numărul de studenţi înrolaţi în învăţămîntul superior pedagogic (mai ales la specialităţile *Matematică, Fizică, Informatică*, unde se înregistrează anual cel mai mare necesar de cadre) | Biroul Naţional de Statistică  | 3000 | 2500 | 1500/în acord cu cererea ME  |
| Numărul de absolvenţi ai instituţiilor de învăţămînt superior şi postsecundar pedagogic angajaţi în sistemul educaţional, % | Ministerul Educaţiei | 40 | 60 | 80 |
| Procentul de instituţii de învăţămînt superior care oferă programe de formare a cadrelor didactice consolidate şi modernizate, % | Ministerul Educaţiei | 0 | 75 | 100 |
| Procentul universităţilor informate despre situaţia din sistemulde învăţămînt general, % | Ministerul Educaţiei | 25 | 75 | 100 |
| Rata de participare în programele de formare continuă a cadrelor didactice din învăţămîntul superior, % | Ministerul Educaţiei | ? | 30 | 60 |
| Rata de participare în programele de formare continuă a cadrelor didactice din învăţămîntul general, %/an | Biroul Naţional de Statistică | 35% | 50% | 65% |
| Numărul asociaţiilor profesionale funcţionale | Ministerul Educaţiei | 0 | 1 | 2 |
| Numărul de cadre didactice mentori formaţi şi activi | Ministerul Educaţiei |  | 100 | 300 |
| Gradul de reducere a formalităților pentru evaluarea și aprobarea programelor de formare continuă, inclusiv a celor prin utilizarea TIC | Ministerul EducațieiInstituțiile abilitate | minim | mediu | sporit |
| Numărul de sedii ale instituţiilor de învăţămînt reconstruite şi modernizate | Ministerul Educaţiei | - | 35  | 70 |
| Procentul instituţiilor de învăţămînt conectate la internet, dotate cu echipament TIC performant şi softuri educaţionale, % | Ministerul Educaţiei | - | 50  | 70  |
| Importanţa sistemului de certificare a activismului profesional al cadrelor didactice | Ministerul Educaţiei | minim | mediu | sporit |
| ***Relevanţă*** |
| Ponderea salariaţilor cu studii pedagogice faţă de cei fără studii pedagogice care se angajează în învăţămînt | Ministerul Educaţiei  | 5 la 1 | 7 la 1 | 10 la 1 |
| Proporţia persoanelor cu studii de licență, masterat și doctorat, % | Ministerul Educaţiei  | 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 Naţional de StatisticăMinisterul Educaţiei  | 30 | 70 | 90 |
| Procentul de şcoli cu mentori activi certificaţi şi remuneraţi, % | Ministerul Educaţiei | 0 | 25 | 50 |
| Gradul de aplicare a Codului | Ministerul EducațieiOLSDÎ | minim | mediu | sporit |
| Gradul de descentralizare a bugetului de stat preăazut pentru instituțiile aprobate să presteze servicii de FC | Ministerul Educației | minim  | mediu | sporit |
| Numărul de articole publicate/emisiuni realizate despre bunele practici în educaţie | Ministerul Educaţiei | 0 | 2 lunar | 4 lunar |
| Numărul instituţiilor educaţionale-centre de excelenţă | Ministerul Educaţiei | 0 | 5 | 10  |
| Procentul managerilor şcolari participanţi la formări pentru consolidarea competenţelor manageriale şi a abilităţilor de leadership, % | Ministerul Educaţiei | 25 % | 40 % | 50 % |
| ***Calitate*** |
| Procentul cadrelor didactice și manageriale care îndeplinesc standardele profesionale la nivel avansat | Ministerul Educaţiei | - | 20 | 50 |
| Gradul de aplicare a standardelor profesionale, în viziunea beneficiarilor şi a colectivelor didactice ale instituțiilor vizate | Ministerul EducațieiOLSDÎ  | minim | mediu | sporit |
| Salariul cadrului didactic debutant, % | Biroul Naţional de Statistică | 50% din salariul mediu pe economie | 70% din salariul mediu pe economie | 100% din salariul mediu pe economie |
| Rata abandonului timpuriu al activităţii didactice, % | Ministerul Educaţiei  | 25 | 20 | 15 |
| Media de absolvire a absolvenţilor facultăţilor pedagogice care sînt angajați în sistemul de învăţămînt | Ministerul Educaţiei | ? | 8,0 | 8,5 |
| Asigurarea cu cadre didactice calificate pe discipline de studiu | Ministerul Educaţiei | ? | 75 | 100 |
| Numărul optimizat de instituţii de învăţămînt cu profil pedagogic | Ministerul Educaţiei  | 10 | 7 | 5 |
| Numărul de furnizori de formare continuă acreditaţi, % | Ministerul Educaţiei | 50 | 75 | 100 |
| Procentul de programe de formare iniţială actualizate, % | Ministerul Educaţiei | 0 | 75 | 100 |
| Platforme performante de formare la distanţă (blended learning) | Ministerul Educației | - | 1 | 3 |
| Procentul de programe de formare continuă actualizate şi autorizate, % | Ministerul Educaţiei | - | 75 | 100 |
| Vîrsta medie a cadrelor didactice angajate în sistem | Biroul Naţional de Statistică | 50 ani  | 45 ani  | 40 ani |
| Asigurarea unei evoluţii a salariilor şi a celorlalte costuri asociate, care să favorizeze menţinerea cadrelor didactice în şcoală, % din salariul mediu pe economie, % | Ministerul Finanţelor | 70  | 85  | 100 |
| Asigurarea unei evoluţii a pensiei medii a cadrelor didactice, raportat la salariile din ultimii 5 ani de activitate | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | - | minim 60% din media salariilor | minim 70% din media salariilor |
| Instituţii asigurate cu servicii de consultanţă psihologică pentru cadrele didactice, % | Ministerul Educaţiei | 0 | 20 | 30  |