

Ministerul Educației al Republicii Moldova

**PROGRAMUL NAȚIONAL
PENTRU DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE DIN EDUCAȚIE
ÎN REPUBLICA MOLDOVA
2016-2020**

2015

CUPRINS

I. INTRODUCERE	3
II. ANALIZA SITUAȚIEI. DESCRIEREA PROBLEMELOR ÎN EVOLUȚIE ȘI A CAUZELOR ACESTORA	3
1. Probleme în domeniul: Atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional	3
2. Probleme în domeniul: Pregătirea cadrelor didactice	4
3. Probleme în domeniul: Menținerea cadrelor didactice în sistemul de învățământ.....	6
III. OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACȚIUNI	10
Obiectiv general 1: Identificarea și atragerea tinerilor cu vocație pedagogică în sistemul educațional.	10
Obiectiv general 2: Consolidarea sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice, în vederea asigurării unei pregătiri profesionale performante, racordate la cerințele actuale ale sistemului educațional și ale societății.	11
Obiectiv general 3.: Asigurarea de către sistemul educațional a condițiilor optime pentru menținerea și stimularea performanțelor cadrelor didactice și manageriale.....	14
IV. ETAPELE ȘI TERMENELE DE IMPLEMENTARE	16
V. INSTITUȚIILE RESPONSABILE PENTRU IMPLEMENTARE	16
VI. ESTIMAREA GENERALĂ A COSTURILOR	16
VII. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI. PROCEDURI DE RAPORTARE	17
VIII. PLANUL DE ACȚIUNI (ÎN CURS DE ELABORARE)	17

I. INTRODUCERE

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

Aceste documente includ:

- **Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația 2020”**, care face o diagnoză a sistemului de educație și stabilește direcții de acțiune pe fiecare domeniu pentru îmbunătățirea situației existente;
- **Studiul SABER-Teachers pentru Moldova al Băncii Mondiale**, care a analizat politicile de personal și a adus numeroase recomandări cu referire la contextul internațional;
- **Studiul de evaluare a sistemului și a programelor de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova**, realizat cu sprijinul Open Society Foundations, în care a fost analizat și evaluat sistemul de formare continuă și au fost generate o serie de recomandări de politici pentru reformarea domeniului.
- **Studiul privind măsurile de politici pentru îmbunătățirea atragerii, pregătirii și menținerii personalului didactic în sistemul de învățământ general din Republica Moldova** (Open Society Foundations), care prezintă analiza detaliată a problemelor din domeniul dezvoltării resurselor umane din educație și a cauzelor acestora, propunând recomandări concrete pentru remediere.

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

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

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

Problema principală în domeniu

Profesia de pedagog nu este atractivă pentru tineri. Necesarul de cadre cu competență profesională și vocație pedagogică este acoperit într-o proporție insuficientă și nu este racordat la schimbările din sistemul educațional.

1. Numărul cadrelor didactice din învățământul general s-a diminuat continuu, dar la o rată mult mai scăzută decât cel a elevilor. Ca rezultat, între 2000 și 2012, raportul elevi/ profesor s-a micșorat de la 15 la 11,0. În același timp, în ultimul deceniu, se constată o îmbătrânire rapidă a contingentului profesoral: în 2012, 18,7% din cadrele didactice erau de vîrstă pensionară, în comparație cu 6,8%, în 2002. Programul guvernamental de susținere a cadrelor didactice tinere, aprobat în 2005, și-a propus ameliorarea situației din sistem, dar impactul lui a fost limitat: **20% din tinerii specialiști repartizați în cadrul programului au părăsit instituțiile educaționale la expirarea perioadei de acordare a subvențiilor. Totuși, în ultimii doi ani, acest raport a scăzut la 10%, în 2010-11, și la 2,3%, în 2011-12.**
2. Înaintarea în vîrstă a corpului didactic nu este neapărat însoțită și de o creștere a calificării acestuia. Ponderea persoanelor cu grad didactic unu (8,6%) și superior (2,1%) în învățământul general este relativ mică, iar majoritatea lor o constituie cadre pensionare și pre-pensionare. Distribuția cadrelor de conducere după gradul managerial stabilește că 71,6% din conducătorii din învățământul general nu dispun de grad managerial. Această situație este acutizată de calitatea scăzută a cadrelor didactice tinere care acced în sistem: **specialitățile pedagogice înregistrează printre cele mai mici medii la admitere**, iar nota medie de absolvire a instituțiilor superioare și medii de învățămînt pedagogic este de 7,80.

2. Probleme în domeniul: Pregătirea cadrelor didactice

Problema principală pe domeniu:

Sistemul de formare inițială și și sistemul de formare continuă nu asigură calitatea necesară de pregătire a cadrelor didactice pentru activitatea profesională, racordată la cerințele sistemului educațional și societății.

1. Rezultatele examenelor de bacalaureat din anii 2012, 2013, 2014 demonstrează că **învățămîntul preuniversitar alunecă rapid spre un punct de criză**, care abia de permite o promovabilitate a candidaților ceva mai mare de 60%. Fără cadre cu o pregătire cel puțin peste medie la disciplinele fundamentale: matematică, limbă română, limbă străină, istorie, orizontul intelectual al candidatului la admitere nu va putea fi modelat nici la nivel de rigoare a gîndirii, nici la cel al capacităților de comunicare. Această problemă este sesizată de Ministerul Educației în Strategia Educația 2020, care fixează drept una din priorități „**Dezvoltarea, sprijinirea și motivarea cadrelor didactice pentru asigurarea educației de calitate**”. Obiective de ameliorare a problemei sînt vizate și de Codul Educației în capitolele privitoare la resursele umane din învățămîntul preuniversitar. Cerințele școlii sînt direct legate de comanda socială a școlii, de așteptările părinților, dar profesorii, cu statutul social și economic, material pe care îl au nu pot să facă față acestor provocări. Evaluările internaționale, gen PISA, oferă și ele indicatori relevanți întru susținerea importanței problemei date.
2. **Sistemul de instituții de învățămînt superior cu profil pedagogic este ineficient, accesibil oricărui tînar care dorește să dețină rolul social de student și o diplomă de studii superioare.** Tinerii din Republica Moldova,

consideră facultățile cu profil pedagogic ca fiind un mediu accesibil de obținere a diplomelor de studii superioare. Materiile se consideră ușor de studiat, iar exigențele profesorilor sînt scăzute din cauza lipsei de concurență în aceste domenii de formare profesională. O bună parte a studenților din instituțiile cu profil pedagogic nu sînt motivați pentru cariera didactică și apreciază școala doar ca o instituție de rezervă pentru situațiile disperate, în lipsa unui alt loc de muncă. Această situație deschide posibilitatea intrării în sistemul educațional a cadrelor care, pe lîngă motivația diminuată, abordează profesia didactică mai degrabă ca o sursă de venit, stabilitate, decît vocație. Pe termen lung, prestața profesională a angajaților demotivați generează scăderea prestigiului profesiei de pedagog în rîndul viitorilor aspiranți.

3. **Competențele profesionale ale absolvenților facultăților pedagogice sînt insuficiente.** Problema dată are cauze interne, de ordin instituțional, legate de organizarea instituțională a sistemului de pregătire pedagogică, de investițiile atît de modeste care se fac în pregătirea cadrelor, dar și de ordin extern, social, care vizează statutul și motivația cadrelor didactice universitare de a munci mai mult cu studenții. Faptul că aceștia vin în școala cu competențe insuficiente este unul grăitor. Astfel, se admit în sistem studenți cu potențial intelectual redus, nefiind motivați să-și dezvolte o carieră profesională de succes în domeniu.
4. **Există o corelare insuficientă a formării inițiale cu cerințele sistemului educațional.** Facultățile pedagogice nu au practica de a consulta managerii școlari sau propriii absolvenți, mentorii sau responsabilii de practică din instituții sînt foarte slab plătiți sau neplătiți chiar pentru a oferi sprijin studenților în timpul puținelor ore de practică, nereacționînd, decît foarte puțini, la apelurile de voluntariat, lansate de universități. Conținutul și structura modulului psihopedagogic nu asigură o formare inițială de calitate, susțin unii studenții și mulți angajatori. Această opinie nu concordă cu cea a cadrelor didactice universitare, care, anual, actualizează programele și oferă ce se poate mai mult și mai bine, în condițiile pe care le au. Se remarcă prestația modestă a multor cadre didactice, pregătite încă în perioada sovietică, dar și cu posibilități foarte puține de perfecționare. Foarte puțini din ei cunosc o limbă străină de circulație europeană, ca să poată beneficia de programe europene de formare, dar și să poată participa la diferite conferințe științifice peste hotare sau să facă parte din echipe interculturale de cercetare. Schimbul de profesori cu țările europene este aproape inexistent, doar în unele situații cu caracter sporadic, bazat pe relații private. Instituțiile de învățămînt superior investesc foarte puțin sau deloc în formarea profesorilor universitari, doar participarea în anumite proiecte internaționale oferă asemenea șanse, dar acestea nu poartă un caracter planificat, sistematic. Cadrul calificărilor pentru specialitățile pedagogice este în faza de proiect de mai mulți ani de zile, a fost perfecționat de cîteva ori, dar așa și nu au fost organizate dezbateri publice pentru aprobarea sa finală, neexistînd astfel un cadrul normativ stabil.
5. Faptul ca **sistemul de formare profesională continuă în domeniul activității didactice este adaptat insuficient la calificarea, performanța, necesitățile și programul de activitate al cadrelor didactice** se explica prin formarea continuă prea teoretică și care oferă puține experiențe avansate, inclusiv în instituțiile de stat (institute, centre de formare și universități) sprijinite și

promovate oficial să presteze asemenea servicii, și prin calitatea nesatisfăcătoare a formatorilor, care nu întotdeauna corespunde așteptărilor și necesităților cadrelor didactice. Programele de formare profesională în domeniul activității didactice nu sînt diversificate în baza necesităților de calificare. Pe de altă parte, au apărut instituții dubioase, acreditate oficial, care oferă formare on-line sau tradițională, dar care nu se încadrează în limitele „bunului simț”, cum se pronunță beneficiarii: „Te duci, plătești, nu faci nimic, nu ieși nimic, dar ai certificat cu credite”. Delegarea cadrelor didactice la stagiile de formare conduce la perturbarea procesului de studiu, cu adevărat, în cazul în care școlile nu se implică în formarea in corpore, în cadrul instituției, a personalului didactic. În afară de aceasta, se creează și probleme legate de deficitul bugetar al multor școli, care nu pot să achite deloc formarea, cel puțin o dată la 3 ani. Și, în ultimă instanță, inexistența standardelor pentru formatori este și ea o problemă care afectează calitatea sistemului de formare continuă. Pedagogia adulților cu multitudinea sa de particularități este încă un domeniu puțin cercetat și aplicat în contextul Republicii Moldova. Autoformarea prin masterat, doctorat, etc. nu este apreciată și încurajată la justa valoare în actele normative cu privire la atestarea cadrelor didactice.

- 6. Nivelul scăzut al motivației intrinsece a cadrelor didactice pentru formare** se explică, în mare parte, prin lipsa unui sistem echitabil de retribuire a muncii în sistemul educațional, prin lipsa oportunităților de afirmare profesională și de avansare în cariera, dar și prin faptul că angajatorul nu asigură financiar formarea continuă a cadrelor didactice, în majoritatea instituțiilor. Codul Educației menționează formarea continuă drept una dintre obligațiile cadrului didactic, dar nu oferă reglementări cu privire la cadrele didactice ce nu se vor conforma acestei obligații. Formarea continuă în acest moment, prin Regulamentul de atestare a cadrelor didactice, este cea mai importantă formă de dezvoltare profesională și bază pentru confirmarea/conferirea de grade didactice. Grad didactic mai mare înseamnă salariu mai mare. Drept urmare, formarea continuă este percepută în acest moment ca o activitate în care trebuie să investești bani pentru a îndeplini criteriile pentru grad și a lua un salariu mai mare. O mică parte dintre cadrele didactice sînt conștiincioase și înțeleg formarea continuă ca pe o condiție indispensabilă pentru dezvoltarea/afirmarea profesională. De asemenea, 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 formarea continuă și nu au țintit mai mult decît gradul al doilea (nu puteau fi debutanți toată cariera). Nu poate fi ignorat faptul că există unele practici pozitive de asigurare totală a formării continue în instituție pentru toate cadrele didactice, organizată anual, cu experți invitați din diverse instituții, cu abordarea holistică a procesului educațional, dar acestea sînt foarte puține, raportate la scara întregii țări, în condițiile trecerii școlilor la autogestione financiară.

3. Probleme în domeniul: Menținerea cadrelor didactice în sistemul de învățămînt

Problema principală pe domeniu:

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

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

Cadrele didactice performante vor rămâne în școală doar dacă profesia pe care au îmbrățișat-o va avea o imagine bună în societate, iar statutul profesorului va fi unul recunoscut și apreciat. De asemenea, o importanță mare în luarea acestei decizii o au **recompensele pentru efortul depus și condițiile de lucru** – acestea ar trebui să asigure o viață de calitate. Un alt aspect esențial în menținerea cadrelor didactice ține de oportunitățile variate de dezvoltare profesională continuă care îi sînt oferite profesorului.

În Republica Moldova, toate aceste aspecte sînt insuficient armonizate, astfel încît profesia de cadru didactic încă nu este una atractivă și solicitată. **Lipsa unei politici de stat pentru susținerea socială a cadrelor didactice, lipsa unui pachet salarial atractiv raportat la performanțe precum și lipsa spațiului locativ contribuie la plecarea din sistem a cadrelor didactice, atât a celor debutante cît și a celor performante**, fapt ce afectează asigurarea calității procesului educațional din Republica Moldova. Principalele provocări cu care se confruntă politicile de resurse umane pentru menținerea cadrelor didactice în învățămînt sînt menționate în Strategia Educația 2020. Dar Codul educației, nu reglementează și rezolvarea lor. Astfel, problema menținerii și stimulării performanței profesionale a cadrelor didactice este una esențială pentru sistemul educațional al Republicii Moldova. Soluționarea acestei probleme constituie o prioritate a Ministerului Educației (exprimată în documentele strategice – Moldova 2020, Educația 2020, și altele), deoarece generează efecte grave pentru sistemul educațional. Aceasta afectează nu doar personalul angajat, dar mai ales toți elevii, beneficiarii sistemului educațional, precum și societatea în ansamblu.

- 1. Nivelul de salarizare este scăzut. Lipsește un pachet salarial atractiv raportat la performanțe și o politică de stat eficientă pentru susținerea socială a cadrelor didactice.** Salariul mediu în învățămînt constituie, conform actelor legislative și normative în vigoare, 2640 MDL, iar în comparație cu alte domenii, este mult mai mic: industrie (4240,9MDL), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (6882,1MDL),

informații și comunicații (8312,6MDL), activități financiare și de asigurări (7538,76 MDL) etc. Un profesor începător cu studii superioare, cu 18 ore normă didactică este salarizat cu 2200 de lei, un psiholog cu 2000 lei iar bibliotecarul școlar cu 1140 lei. În comparație cu țările care au înregistrat rezultate foarte bune la evaluările internaționale PISA, salariul unui profesor din Republica Moldova este și de 20 de ori mai mic. Toate acestea influențează negativ imaginea profesorului și a comunității despre școală. Profesorii sînt percepuți ca și categorie profesională social-vulnerabilă, de aceea motivația angajaților din domeniul educației și opțiunea tinerilor pentru această profesie scade vertiginos și generează fluctuația cadrelor didactice debutante.

2. Posibilitățile de creștere profesională și avansare în carieră sînt reduse.

Cadrele didactice au oportunități insuficiente de afirmare și de manifestare a performanțelor profesionale la nivel național, de participare la concursuri și evenimente internaționale axate pe schimb de experiență profesională, dar și posibilități reduse de creștere în carieră (inclusiv implicare în calitate de formator, mentor, consultant). Legislația în vigoare stabilește că formarea profesională în domeniul activității didactice se realizează contra plată, sintagma de „gratis” sau „oferire gratuită” dispărînd din legislație. Nu există un mecanism care ar obliga angajatorul să suporte cheluielile pentru formarea continuă a cadrelor didactice. De asemenea, imposibilitatea financiară de a participa la activități didactice naționale și internaționale de formare și manifestare a performanțelor profesionale nu asigură dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, astfel ele devin vulnerabile în fața schimbărilor frecvente din sistemul educațional și deseori cedează, părăsind sistemul, sau refuză de a performa și compromit eficiența procesului didactic.

3. Pe de alta parte, absența unui mecanism funcțional de selectare și evaluare calitativă a cadrelor didactice la etapa angajării și pe parcursul carierei și lipsa standardelor profesionale pentru cadrele didactice din învățămîntul general (la momentul elaborării prezentului program sînt aprobate doar standardele pentru cadrele didactice din educația timpurie) creează bariere în calea schimbărilor calitative și continui în sistemul educațional. Modalitatea de accedere și de oferire a gradelor didactice este încă defectuoasă, nu se poate afirma că filtrul de evaluare din școală, raion, republică este unul calitativ, dar nici că motivația cadrelor de a-și demonstra competențele și a obține un grad avansat este una înaltă. Există multe raioane încă, în care ușor se pot număra, în limita a una - două zeci, profesorii cu gradul superior sau întîi. Există școli în care, în peste 20 de ani de funcționare a sistemului de conferire și confirmare a gradelor didactice, nu există nici un profesor cu gradul didactic 1 sau superior și mai puțin de jumătate au gradul 2, ceilalți neavînd niciun grad. O problema rămîne a fi evaluarea profesorilor debutanți, or, nu există definitivatul în funcție, așa cum este sistemul în România, sau alte mecanisme eficiente.

- 4. Condițiile de muncă sînt neadecvate și neatractive, din cauza managementului defectuos în sistem. Cerințele pot fi considerate mari în raport cu beneficiile.** Asigurarea condițiilor de muncă adecvate joacă un rol important pentru un cadru didactic, ori acesta nu își va putea valorifica potențialul profesional decît în acest caz. Existența și calitatea echipamentelor și materialelor didactice influențează decizia cadrelor didactice de a rămîne sau nu în sistem. Astfel, școlile nu dispun de TIC/ internet/ table interactive/ soft-uri educaționale în fiecare clasă/disciplină școlară pentru eficientizarea procesului didactic. În multe instituții lipsesc laboratoarele didactice dotate cu materialele necesare la disciplinele de științe ale naturii (biologie, chimie, fizică, etc.), lipsesc sau nu sînt amenajate săli și terenuri de sport, lipsește transportul școlar pentru excursii. Școala devine necompetitivă din punct de vedere tehnologic, iar procesul didactic este teoretizat și neatractiv, fără aplicații practice în laboratoare, vizite în teren, etc. Cadrul didactic are un număr mare de responsabilități simultane: predare calitativă, responsabilitate pentru confortul psihic al copilului în școală și în familie, volumul mare de informații statistice despre elevi, solicitate aproape zilnic de la cadrele didactice, cerință care le răpește pedagogilor un timp considerabil care ar putea fi folosit pentru activitatea didactică. Lipsește pauza de prînz și posibilitățile de alimentare în cadrul școlii, lipsesc condițiile pentru relaxare sau reflecție. Sistemul educațional se sprijină pe cadrele didactice conștiincioase, iar acestea, din cauza suprasolicitării, sînt expuse la „ardere profesională” (*professional burnout*).
- 5. Sistemul se confruntă cu un management școlar de slabă calitate, cu lipsa competențelor manageriale și a culturii organizaționale, a standardelor profesionale pentru cadrele manageriale, care să asigure intrarea în sistem a persoanelor competente.** Practicile vicioase de pînă acum de numire în funcție a directorilor de instituții de învățămînt prin ordin, fără concurs, pentru o perioadă nedeterminată, nu au încurajat competiția și promovarea celor mai buni manageri în sector. Această stare de lucruri are drept consecință diverse blocaje: lipsa unui sistem de responsabilizare a managerilor bazat pe rezultate, incapacitatea lor de a face față provocărilor din sistemul educațional, și foarte frecvent – incapacitatea managerilor școlari de a asigura susținerea financiară a formării continue a cadrelor didactice. Acestea sînt agravate prin practica de promovare în cariera managerială și didactică prin implicarea factorului politic (promovare pe linie de partid și „cumătrism”). Actualmente, în sistemul educațional al Republicii Moldova, un cadru didactic care nu demonstrează competență este apărut de Codului Muncii, iar managerii nu au prea multe pîrgii pentru acțiune: ei nu pot încheia contracte pe termen determinat și nu pot concedia angajatul pentru neîndeplinirea responsabilităților de serviciu. Soluțiile alternative pentru manageri ar fi să creeze oportunități pentru dezvoltarea competențelor: să creeze condiții pentru dezvoltarea cadrelor și să le asigure formare continuă în funcție de nevoile identificate.

III. OBIECTIVE GENERALE. OBIECTIVE SPECIFICE. ACȚIUNI

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

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

Obiectiv specific 1.1.: Îmbunătățirea imaginii cadrului didactic, dar și a credibilității școlii, prin acțiuni de promovare a profesiei și centre de consiliere pentru cariera didactică.

Acțiuni:

- 1.1.1. Armonizarea legislației resurselor umane din domeniul educației și Codul muncii, alte legi conexe.
- 1.1.2. Promovarea în mass-media, internet a bunelor practice și a succeselor obținute de profesorii performanți (istorii de succes) în particular și de școli în general.
- 1.1.3. Organizarea de campanii de conștientizare și evenimente publice cu referire la sporirea atractivității profesiei de pedagog.
- 1.1.4. Solicitarea autorităților de reglementare a audio-vizualului să includă spoturile publicitare despre educație ca și mesaje de interes național, difuzate gratuit de către televiziuni și posturile de radio (naționale și locale).
- 1.1.5. Crearea și dezvoltarea Centrelor de orientare și consiliere profesională în instituțiile de învățământ, inclusiv pentru promovarea carierei didactice.
- 1.1.6. Intensificarea relațiilor școală-comunitate prin încurajarea dezvoltării de proiecte locale și regionale, forumuri de discuții, dezbateri privind problemele educaționale.
- 1.1.7. Elaborarea metodologiei de implicare a tinerilor în activități educaționale (implementarea unor cursuri opționale cu tentă educațională (și componentă practică) în licee, organizarea de concursuri raionale și republicane, cercuri, cluburi, tabere de vara ale tinerilor educatori – viitori pedagogi, implicarea în proiecte locale și internaționale).
- 1.1.8. Organizarea unor activități de voluntariat în instituțiile educaționale de diverse niveluri și tipuri pentru elevii de liceu.
- 1.1.9. Promovarea necesității și importanței educatorului de profesie, ca și specialist care poate să se implice în educația pe tot parcursul vieții, lucrând cu diverse tipuri de persoane de diferite vârste.

Obiectiv specific 1.2.: Consolidarea statutului cadrului didactic pentru atragerea cu preponderență a tinerilor cu vocație pedagogică în formarea inițială pentru cariera didactică și în sistemul educațional.

Acțiuni:

- 1.2.1. Dezvoltarea sistemului de identificare și atragere a tinerilor cu o înaltă performanță academică (liceu, colegiu), dar și cu abilități specifice (talentați, cu vocație pedagogică) pentru înmatriculare în instituțiile cu profil pedagogic.
- 1.2.2. Elaborarea și aprobarea strategiei Ministerului Educației privind recrutarea tinerilor ansolvenți cu o înaltă performanță academică din învățământul pedagogic și nonpedagogic (la completarea modului psihopedagogic) pentru angajare în sistemul educațional al Republicii Moldova (credite pentru activități de voluntariat, practica pedagogică în incubatoare educaționale, etc.).
- 1.2.3. Reglementarea și acordarea sprijinului pentru inserție profesională, inclusiv prin reducerea, în primii trei ani de activitate, la 75% a normei didactice pentru un salariu de funcție, precum și prin asistența din partea cadrului didactic mentor.
- 1.2.4. Oferirea de indemnizații unice (30 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior și 24 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ postsecundar pedagogic) tuturor tinerilor specialiști din sistemul educațional.
- 1.2.5. Acordarea unui adaos lunar la salariu pentru facilitățile sociale (închirierea spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică), acordate tinerilor specialiști din mediul rural și centrele raionale.
- 1.2.6. Reglementarea procesului de angajare a tinerilor specialiști și de selectare a cadrelor didactice în baza de concurs pentru stimularea venirii în sistem a celor mai bune cadre tinere.

Domeniul 2: Pregătirea cadrelor didactice

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

Obiectiv specific 2.1: Transformarea procesului de pregătire a cadrelor didactice în prioritate națională, prin sensibilizarea/ implicarea activă a tuturor factorilor decidenți: ME, universități, cadre didactice și manageri școlari.

Actiuni:

- 2.1.1. Promovarea de către ME (Guvern), inclusiv prin mass media, a priorității formării cadrelor didactice de calitate, apreciate ca sursă de revitalizare a situației social-economice din RM.
- 2.1.2. Includerea în documentele de politici publice și politici educaționale a prevederilor și acțiunilor privind prioritatea formării inițiale și continue a cadrelor didactice.

- 2.1.3. Includerea în strategiile de dezvoltare instituțională a universităților a activităților care ar facilita identificarea și dezvoltarea vocației de pedagog și formarea unei identități profesionale a studenților-viitori profesori.
- 2.1.4. Informarea continuă a universităților despre situația din sistemul învățământului general prin publicarea rapoartelor anuale privind starea acestuia.
- 2.1.5. Utilizarea de către universități a rapoartelor anuale privind starea învățământului în calitate de resurse curriculare.

Obiectiv specific 2.2. Îmbunătățirea competențelor profesionale ale absolvenților facultăților pedagogice, inclusiv prin corelarea sistematică a programelor de formare inițială și continuă cu cerințele sistemului educațional.

Acțiuni:

- 2.2.1. Definitivarea și aprobarea cadrului național al calificărilor în domeniul pedagogic, cu implicarea mediului de afaceri.
- 2.2.2. Revizuirea și adaptarea conținutului și structurii modulului psihopedagogic, cu accent pe formarea competențelor de comunicare și relaționare cu partenerii educaționali și dezvoltarea personalității elevului, prin racordarea programelor de formare inițială la cerințele școlii, inclusiv în baza consultării opiniilor managerilor școlari, a cadrelor didactice cu experiență și a tinerilor absolvenți angajați.
- 2.2.3. Reconceptualizarea sistemului de formare profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul superior, centrat pe acumularea de credite de studii profesionale și autoformare, din perspectiva receptivității la schimbările produse în sistemul educațional (învățământ general).
- 2.2.4. Consolidarea și modernizarea capacității instituțiilor de învățământ superior care oferă programe de formare a cadrelor didactice.
- 2.2.5. Instituirea mecanismului de realizare a feedback-ului (conexiunii inverse) privind calitatea și efectele politicilor și conținuturilor educaționale asupra formării inițiale și continue, pe care îl va regla Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional.

Obiectivul specific 2.3. Asigurarea unui echilibru cantitativ și structural între oferta și cererea de cadre didactice la toate nivelurile sistemului educațional, astfel încât procesul de studii în toate instituțiile sistemului să fie asigurat integral cu cadre didactice calificate pe discipline de studiu.

Acțiuni:

- 2.3.1. Restructurarea rețelei de instituții de învățământ superior cu profil pedagogic.
- 2.3.2. Eficientizarea mecanismului de colectare a informației despre angajarea și rămânerea/menținerea în câmpul muncii a resursei umane din sectorul educațional.
- 2.3.3. Elaborarea și menținerea unui registru național al cadrelor didactice pe niveluri de învățământ și discipline de studiu.

Obiectiv specific 2.4.: Eficientizarea și flexibilizarea, prin politici și acte normative, a sistemului de formare continuă a cadrelor didactice pentru satisfacerea nevoilor reale de dezvoltare profesională în vederea asigurării performanței la clasă.

Acțiuni:

- 2.4.1. Revizuirea documentelor de politici care vizează dezvoltarea profesională continuă și elaborarea unui document normativ unic care să reglementeze principiile și tipologia programelor de formare continuă pentru a asigura diversificarea furnizorilor și a programelor de formare continuă și corelarea cu nevoile reale de formare ale cadrelor didactice.
- 2.4.2. Stimularea corelării sistemului de formare continuă a cadrelor cu cererea și necesarul de noi competențe, prin promovarea inovațiilor din domeniul pedagogiei, psihologiei, didacticii și activităților de consiliere metodică.
- 2.4.3. Aprobarea statutului cadrului didactic și a Codului deontologic al acestuia.
- 2.4.4. Revizuirea metodologiei de evaluare periodică, acreditare și monitorizare a programelor propuse de furnizorii de formare continuă, conectată la toate prevederile legislative în vigoare, pentru asigurarea evaluării calitative și acreditării programelor de formare continuă.
- 2.4.5. Elaborarea standardelor profesionale și a documentelor normativ-reglatorii pentru activitatea de formator al cadrelor didactice.
- 2.4.6. Dezvoltarea și stimularea unei piețe libere și transparente a ofertelor de formare continuă în conformitate cu standardele profesionale și cu nevoile de instruire ale cadrelor didactice.
- 2.4.7. Încurajarea înființării de asociații profesionale ale cadrelor didactice.
- 2.4.8. Elaborarea bazei normativ-reglatorii pentru instituirea sistemului de mentorat la trei niveluri: mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă.

Obiectiv specific 2.5.: Sporirea motivației cadrelor didactice pentru formare profesională continuă prin asigurarea calității programelor de formare continuă și corelarea cu sistemul de promovare în carieră a cadrelor didactice, bazat pe rezultate și performanțe profesionale.

Acțiuni:

- 2.5.1. Racordarea pregătirii (formare inițială, recalificare și formare continuă) la standardele profesionale ale cadrelor didactice și manageriale și la procesul de evaluare.
- 2.5.2. Promovarea voluntariatului în activitatea cadrelor didactice și creditarea activităților de voluntariat și de activizare a comunității.
- 2.5.3. Diseminarea și transferul bunelor practici în educație și în formarea profesională inițială și continuă.

Domeniul 3: Menținerea cadrelor didactice performante în sistemul educațional

Obiectiv general 3.: Asigurarea de către sistemul educațional a condițiilor optime pentru menținerea și stimularea performanțelor cadrelor didactice și manageriale.

Obiectivul specific 3.1. Sporirea atractivității profesiei de pedagog și menținerea cadrelor didactice performante în sistem.

Acțiuni :

- 3.1.1. Definitivarea și aprobarea Standardelor profesionale pentru cadrele didactice și cadrele manageriale.
- 3.1.2. Elaborarea și implementarea unui sistem eficient și transparent de evaluare a performanței profesionale a cadrelor didactice și a cadrelor manageriale în baza standardelor și a instrumentariului aferent (autoevaluare, evaluare anuală, evaluare pentru conferirea și confirmarea gradelor didactice).
- 3.1.3. Elaborarea și implementarea unui sistem eficient și transparent de promovare în carieră a cadrelor didactice, bazat pe rezultate și performanțe profesionale. Renunțarea la criteriul „vechime” pentru obținerea gradelor didactice.
- 3.1.4. Reformarea sistemului de salarizare a cadrelor didactice în baza unei formule de calcul a salariului în raport cu performanțele profesionale obținute și diminuarea perioadei necesare pentru atingerea nivelului maxim al salariului de funcție.
- 3.1.5. Diversificarea opțiunilor/ traseelor pentru promovare în cariera didactică și pentru creșterea salariului.
- 3.1.6. Perfecționarea sistemului de salarizare a personalului administrativ și tehnic din învățământ în vederea consolidării noilor funcții instituționale, a motivării pentru performanțe și a consolidării capacității instituției.
- 3.1.7. Stabilirea unei compensații anuale cadrelor didactice pentru procurarea de suporturi didactice și a altor materiale necesare în activitatea didactică și dezvoltarea profesională.
- 3.1.8. Revizuirea sistemului de calculare a pensiei pentru cadrele didactice.
- 3.1.9. Recompensarea profesorilor performanți cu stimulente: premii, burse de studiu, stagii și alte oportunități de dezvoltare profesională.
- 3.1.10. Elaborarea unui cadru normativ care să asigure flexibilitate la intrarea și revenirea în cariera didactică.

Obiectivul specific 3.2. Asigurarea condițiilor optime de muncă pentru menținerea cadrelor didactice în instituțiile educaționale și stimularea performanței profesionale prin modernizarea infrastructurii și a bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ.

Acțiuni :

- 3.2.1. Elaborarea și implementarea programelor și proiectelor de reconstrucție și modernizare a sediilor instituțiilor de învățământ, inclusiv ținându-se seama de necesitățile pentru spații de revigorare psiho-emoțională a cadrelor didactice.
- 3.2.2. Renovarea și modernizarea sălilor de clasă, îmbunătățirea condițiilor de desfășurare a demersului educațional: dotarea școlilor cu echipament TIC/ internet/ table interactive, dotarea cu softuri educaționale pentru toate disciplinele școlare corelate cu noile cerințe curriculare, dotarea laboratoarelor (biologie, chimie, fizică, etc.) cu toate materialele necesare.
- 3.2.3. Actualizarea și completarea SIME pentru creșterea eficacității și eficientizarea managementului școlar la nivel de sistem, școală și clasă prin intermediul tehnologiilor informaționale.
- 3.2.4. Revizuirea și actualizarea actelor normative ce țin de asigurarea condițiilor de muncă (legislația educației și Codul Muncii).
- 3.2.5. Revizuirea procedurilor prin care managerii școlari recrutează, angajează și stimulează material personalul didactic.
- 3.2.6. Revizuirea și micșorarea volumului de responsabilități sociale și administrative ale profesorilor.

Obiectivul specific 3.3. Dezvoltarea și aplicarea, începând cu anul 2018, sistemului de management al calității pentru instituțiile școlare care să asigure un cadru de funcționare a școlilor orientat spre performanță și rezultate.

Acțiuni:

- 3.3.1. Dezvoltarea procedurii de selectare prin concurs a cadrelor manageriale care să excludă ingerința factorului politic și să asigure atragerea celor mai bune cadre în sistem.
- 3.3.2. Consolidarea capacității și îmbunătățirea funcționării Inspectoratului Școlar Național cu rol decisiv în asigurarea calității procesului educativ și dezvoltarea capacităților instituțiilor școlare.
- 3.3.3. Reglementarea și conferirea titlului de școală-model, cu oferire a suplimentelor de finanțare, pentru instituțiile educaționale care pot oferi altor manageri și instituții modele de management eficient, cultură organizațională, dezvoltare a instituției de învățământ.
- 3.3.4. Efectuarea la finalul fiecărui an școlar a evaluării nevoilor echipelor manageriale pentru a corela activitatea organelor de asigurare a calității în învățământul preuniversitar la nevoile și problemele specifice cu care directorii se confruntă în activitatea lor.
- 3.3.5. Consolidarea competențelor manageriale și a abilităților de leadership ale directorilor de școli prin programe de formare obligatorii periodice, în baza nevoilor identificate și a necesităților din sistem.
- 3.3.6. Crearea și oferirea de oportunități cadrelor didactice pentru a se implica în activități profesionale adiționale (formator, mentor).
- 3.3.7. Revizuirea obiectivelor, a metodologiei și procedurilor de evaluare a instituțiilor de învățământ.

- 3.3.8. Promovarea leadershipului educațional în rândul angajaților în sistemul educațional, în vederea favorizării unei culturi organizaționale bazate pe promovarea inițiativelor, inovațiilor în educație și diseminarea practicilor pozitive.
- 3.3.9. Diversificarea concursurilor naționale pentru cadrele didactice și manageriale a și a evenimentelor publice care pun în valoare performanța cadrelor didactice.
- 3.3.10. Crearea mecanismelor de mobilizare și asigurare a resurselor financiare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, inclusiv prin crearea unui fond național pentru formarea continuă.
- 3.3.11. Instituirea unui fond național pentru proiecte educaționale inovative ale școlilor.
- 3.3.12. Inițierea și implementarea unui program de burse oferite cadrelor didactice pentru învățarea limbilor străine de largă circulație internațională (engleză, franceză, germană, spaniolă etc.).

IV. ETAPELE ȘI TERMENELE DE IMPLEMENTARE

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

V. INSTITUȚIILE RESPONSABILE PENTRU IMPLEMENTARE

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

VI. ESTIMAREA GENERALĂ A COSTURILOR

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

VII. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI. PROCEDURI DE RAPORTARE

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

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

În ianuarie 2018 se va proceda la achiziția publică a unei entități independente, preferabil internaționale, care să evalueze, cu evitarea oricărui conflict de interese, impactul programului la jumătatea perioadei de implementare și să propună măsuri corective care să ducă la maximizarea rezultatelor. Procesul de evaluare ar trebui să înceapă către luna mai 2018 și să se încheie cel târziu la 15 octombrie, pentru a putea fi bugetate acțiunile corective în bugetul anului 2019.

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

VIII. PLANUL DE ACȚIUNI (ÎN CURS DE ELABORARE)