



Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
al Republicii Moldova
Școala Profesională nr. 4, mun. Bălți

Aprobat
la ședința Consiliului de administrație
din 18 noiembrie 2019,
proces-verbal nr. 4
Directorul ȘP nr. 4, mun. Bălți
V. Dobrogeanu

STRATEGIA de FORMARE CONTINUĂ a personalului școlii pentru perioada 2019-2024

Bălți, 2019

Cuprins

- 1. Introducere**
 - 1.1 Cadrul legislativ de perfecționare a cadrelor didactice
 - 1.2 Argument de necesitate
 - 1.3 Misiunea
- 2. Scopul, obiectivele și principiile strategiei**
 - 2.1 Scopul Strategiei
 - 2.2 Obiective generale ale Strategiei
 - 2.3 Principiile strategiei
- 3. Situația actuală și definirea problemelor**
 - 3.1 Analiza SWOT
 - 3.2 Modalități de realizare a formării continue
- 4. Direcții strategice**
- 5. Implementarea, monitorizarea și evaluarea strategiei**
 - 5.1 Modul de implementare a Strategiei
 - 5.2 Monitorizarea și evaluarea implementării Strategiei
 - 5.3 Potențialele obstacole

ANEXE

1. Plan de acțiuni pentru implementarea Strategiei de formare continuă a personalului școlii pentru perioada 2019-2024.
2. Raport anual de activitate privind formarea și dezvoltarea profesională a personalului școlii.

1. INTRODUCERE

1.1 Cadrul legislativ de perfecționare a cadrelor didactice

1. Codul Educației, Legea nr. 152 din 17.07.2014.
2. Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale continue.
3. Hotărârea Guvernului RM Nr. 193 din 24.03.2017 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților.
4. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, ordinul nr. 1124 din iulie 2018.
5. Standarde de competență profesională ale cadrelor de conducere din învățământul general, ordinul nr. 1124 din iulie 2018.
6. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general, profesional tehnic și din cadrul serviciilor de asistență psihopedagogică, aprobat prin ordin nr. 62 din 23 februarie 2018.
7. Metodologia de organizare și desfășurare a procedurii de selecție a membrilor Comisiilor republicane de atestare pe discipline școlare și de profil.

1.2 Argument de necesitate

„Prin însuși faptul că se accelerează, lumea noastră e un univers al noutății; aceasta înseamnă că învățământul capătă o nouă înfățișare. Rețetele sau procedeele pe care le-am învățat odată pentru totdeauna ar putea fi prea puțin eficiente în această continuă evoluție, care ne pune zilnic în fața unor situații neprevăzute”.

G. Berger

Schimbările produse în societate și prognoza accelerării schimbărilor în etapele ce vor urma, impun ca necesară adaptarea sistemelor educative la noile realități economice, sociale culturale și științifice, ci și formarea în cadrul acestor sisteme a capacității de reglare continuă și de autoperpetuare a adaptabilității. Din această perspectivă principiile educației permanente devin linii orientative pentru acțiunea educativă în general. Formarea este o formă de abilitare care să permită celui format să activeze într-o manieră flexibilă în domeniul pentru care este format. Această perspectivă definește într-o manieră diferită și cadrul de pregătire profesională a cadrelor didactice, domeniul în care termenul de formare subliniază necesitatea unei structurări profesionale capabilă de autoreglare cu atât mai mult cu cât cadrele didactice reprezintă categoria formatorilor considerați ca agenți ai schimbării.

Formarea profesională continuă reprezintă orice proces de instruire în cadrul căruia salariatul, având deja o calificare sau profesie, își completează competențele profesionale prin

perfecționarea, aprofundarea cunoștințelor în domeniul specialității de bază, domeniul de activitate sau prin deprinderea unor noi metode sau procedee aplicate în cadrul specialității respective.

Școala Profesională nr. 4 din mun. Bălți are un colectiv de cadre didactice calificate, majoritatea având gradul didactic I și II. Pentru a valorifica acest potențial în scopul unei pregătiri de performanță a elevilor noștri trebuie să menținem deschiderea cadrelor didactice pentru modernizarea și eficientizarea procesului didactic prin participarea la diferite forme de perfecționare. Calitatea actului educațional este condiționată într-o mare măsură de profesionalismul cadrelor didactice și didactice auxiliare. Formarea continuă, indiferent dacă se desfășoară prin autoformare sau prin participarea la programe de formare, este cea care dă posibilitatea cadrelor didactice și didactice auxiliare să dobândească cunoștințe noi în specialitate, în metodică și pedagogie, să deprindă abilități. Colectivul didactic, didactic auxiliar poate acorda sprijin într-un mod eficient, dacă este format.

1.3 Misiunea

MISIUNEA strategică este de a sensibiliza personalul didactic, didactic auxiliar în legătură cu importanța formării continue în dezvoltarea de noi competențe de specialitate, psihopedagogice și manageriale generate de schimbările din educație și de a identifica noi programe de formare continuă centrate pe nevoile reale ale dascălilor, ale personalului didactic auxiliar și personalului nedidactic.

- Profesionalismul, transparența, receptivitatea și adecvarea la nevoi/cerințe sunt valori asumate prin *Strategie*.
- Eficiența, eficacitatea, dar și metodele inovatoare sunt valori care fundamentează obiectivele și direcțiile prezentei strategii.

2. SCOPUL, OBIECTIVELE ȘI PRINCIPIILE STRATEGIEI

4.1 Scopul strategiei

Strategia oferă o diagnoză a stării actuale a sistemului de formare profesională continuă a personalului Școlii Profesionale nr.4 din mun. Bălți, identifică principalele probleme ale sistemului și selectează soluțiile cele mai potrivite pentru rezolvarea acestora, astfel încât sistemul să devină principalul factor de asigurare a performanțelor în dezvoltarea instituției.

Scopul Strategiei: asigurarea instituției cu personal competent, capabil să-și îndeplinească atribuțiile conform fișei postului și să facă față provocărilor /modificărilor în domeniu.

4.2 Obiectivele generale ale Strategiei

1. Diversificarea ofertelor de formare profesională continuă și extinderea căilor de acces la formare continuă.
2. Orientarea sistemului de dezvoltare profesională în conformitate cu cerințele pieții muncii și ale pedagogiei centrate pe elev.
3. Motivarea cadrelor didactice pentru învățare pe tot parcursul vieții.
4. Creșterea responsabilității a fiecărui cadru didactic pentru reușita propriei cariere profesionale.
5. Dezvoltarea competențelor pentru evoluția în cariera didactică, prin sistemul de pregătire și obținere a gradelor didactice.
6. Promovarea transparenței, recunoașterea competențelor și/sau a calificărilor.

4.2 Principiile strategiei

Principiile pe baza cărora s-a elaborat strategia sunt următoarele:

Principiul învățării permanente

În contextul strategiei, formarea continuă este subsumată ideii de învățare permanentă. Din această perspectivă, formarea continuă nu este doar o secvență temporară în viața profesională a angajatului, ci o atitudine deschisă a acestuia către învățare în orice context. De asemenea, consecvent acestui principiu al învățării permanente, formarea continuă nu se limitează doar la dobândirea competențelor strict profesionale, ci vizează un spectru larg de abilități care țin de dezvoltarea profesională.

Principiul participării

Strategia a fost proiectată ca un proces larg de implicare și participare a tuturor persoanelor interesate de problematica formării continue. Propunerile strategice au fost supuse unui proces de consultare în cadrul a numeroase evenimente: seminare locale și naționale, mese rotunde, ateliere de lucru și forumuri online etc.

Principiul responsabilității

Profesorii au responsabilitatea de a fi la curent cu toate noutățile în domeniul disciplinei școlare și în psihopedagogie. Orice apartenență la o profesie presupune de fapt angajamentul într-un proces continuu de dezvoltare. Profesionalizarea cadrului didactic trebuie să fie însoțită de o anumită autonomie cu privire la metodologia de

formare. De multe ori întâlnim în literatura de specialitate că achiziționarea lui *a ști, a ști să faci și a ști să fii* cere participarea activă a elevilor din grupă. De asemenea, dezvoltarea profesională este posibilă dacă fiecare individ este actorul principal al formării sale continue.

Principiul abordării pozitive

Conform acestui principiu, Strategia s-a format nu doar de la punctele slabe ale sistemelor de formare din instituție, ci și de la realizările și experiențele pozitive înregistrate până în prezent. Astfel, unele dintre propunerile Strategiei nu sunt noi, ci încearcă să continue unele inițiative pozitive care au fost deja implementate în instituție, accentuând posibilele direcții de valorificare și îmbunătățire a acestora.

3. SITUAȚIA ACTUALĂ ȘI DEFINIREA PROBLEMELOR

Formarea continuă are ca obiectiv o mai bună adaptare a serviciilor educative la provocările școlii de astăzi. Dinamica societății conduce la evoluția unei participări mai active a personalului în formare, ținând cont de nevoile lor particulare și de experiența profesională. În plus, noile modalități de formare continuă dețin întâietate: autoformarea, formarea de către colegi, participarea la diverse produse/lucrări pedagogice; participarea la proiecte de cercetare-acțiune și utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare.

Analizând conceptul de formare continuă, sintetizăm unele orientări pentru formarea continuă:

1. *Formarea continuă în ansamblu trebuie să fie accesibilă personalului didactic.*
2. *Formarea continuă trebuie înscrisă într-un proiect de evoluție permanentă.*
3. *Formarea continuă trebuie să corespundă nevoilor persoanelor care activează într-o instituție.*
4. *Formarea continuă trebuie să fie un refugiu al adaptării serviciilor educative la nevoile sociale în domeniul educației.*
5. *Formarea continuă se axează pe o varietate de mijloace, mai ales, pe experiența personalului didactic.*
6. *Formarea continuă trebuie să fie obiectul unei evaluări formative.*
7. *Formarea continuă trebuie să fie valorizată*

3.1 ANALIZA SWOT

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
▪ Personalul didactic de o vârstă tânără cu potențial de creștere profesională; ▪ Personal didactic calificat; ▪ Majoritatea cadrelor didactice dețin grade didactice (circa 74%) : grad didactic superior –2, grad didactic I – 11, grad didactic II – 35; ▪ Existența obligativității de planificare a perfecționării (plan anual de FC); ▪ Evidența formării continue (fișa individuală de FC); ▪ Profesionalismul personalului didactic, preocuparea pentru perfecționare, formare continuă, cercetare psihopedagogică și de specialitate; ▪ Relațiile interpersonale (profesor-elev, conducere-subalterni, profesori-părinți, profesori-profesori etc.) existente favorizează crearea unui climat educațional deschis, stimulat; ▪ O colaborare fructuoasă în aspect interdisciplinar între comisiile metodice; ▪ Cadrele didactice sunt preocupate de perfecționare și formare continuă prin înscrierea la grade didactice; ▪ Sprijinul conducerii școlii în vederea participării la diverse forme de perfecționare; ▪ Derularea unor proiecte educaționale și de formare profesională (CONSEPT, PRO DIDACTICA, UTM)	▪ Conștientizarea insuficientă a beneficiilor formării profesionale; ▪ Tendințe de conservatorism și rezistență la schimbare; ▪ Lipsa creativității în activitatea de predare; ▪ Numărul redus de calculatoare în sălile de clasă; ▪ Nivelul scăzut de finanțare a formării continue; ▪ Lipsa motivației la o parte dintre cadre didactice de a se implica în activități de promovare a experienței profesionale; ▪ Lipsa disponibilității cadrului didactic pentru realizarea/derularea parteneriatelor cu alte instituții de învățământ (școli profesionale, colegii); ▪ Reticența cadrelor didactice în ceea ce privește operarea pe calculator și folosirea acestuia ca mijloc de învățământ; ▪ Conservatorismul unor cadre didactice privind aspecte precum: organizarea și desfășurarea orelor demonstrative, centrarea activității didactice pe nevoile elevului, informatizarea învățământului etc; ▪ Lipsa interesului de utilizare a calculatorului în școală.

▪ Oferta variată de activități în sprijinul formării profesionale; ▪ Existența unui sistem de informare despre activitățile de FC;	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
▪ Cadre didactice și manageriale cu spirit de inițiativă; ▪ Asigurarea unor cursuri de perfecționare gratuite prin instituțiile abilitate pentru formare; ▪ Multitudinea posibilităților de formare / perfecționare a personalului didactic; ▪ Existența posibilităților de participare la programe naționale și internaționale; ▪ Parteneriatele cu UTM, PRO DIDACTICA, CEDA etc. ▪ Posibilitatea de perfecționare prin platforma de e-learning/formarea la distanță.	▪ Prestigiul redus al profesiei; ▪ Scăderea motivației și interesului pentru activitățile profesionale (colaborare cu părinții, perfecționarea, activitățile extracurriculare, confecționarea materialelor didactice, pregătirea cu profesionalism a lecțiilor etc.); ▪ Scăderea motivației unor cadre didactice pentru organizarea și participarea la activități extracurriculare; ▪ Tendința de centrare exclusiv pe acumularea de credite și minimalizarea nevoilor punctuale de formare; ▪ Suprasolicitarea cadrelor didactice cu foarte multă documentație; ▪ Conservatorismul și rezistența la schimbare a unor cadre didactice; ▪ Lipsa de inițiativă în organizarea unor activități științifico-metodice; ▪ Migrarea cadrelor didactice tinere spre alte domenii de activitate.

3.2 Modalități de realizare a formării continue

Formarea cadrelor didactice constituie o strategie prin care se poate asigura dezvoltarea calității învățământului. Calitatea în educație presupune și puterea acesteia de diferențiere în funcție de nivelul formării, de înzestrarea intelectuală a celor formați, de competențele cerute de piața muncii.

Principalele perspective și tendințe pe care se bazează strategia sunt:

- dezvoltarea carierei didactice prin intermediul proceselor evolutive de formare continuă/dezvoltare profesională;
- modelul profesionalizării carierei didactice – de la aptitudine la competența pedagogică;
- orientarea sistemelor de formare către competența pedagogică și performanța educațională;
- calitate și formare – standarde pentru pregătirea personalului didactic;
- dominantele curriculare ale programelor de formare – orientarea practică (practică pedagogică);
- managementul sistemelor de formare a cadrelor didactice – de la abordarea sistemică la abordarea pe programe și proiecte;
- e-learning/formarea la distanță – suport pentru sistemul de formare continuă a cadrelor didactice.

Principalele forme de organizare a perfecționării personalului didactic și didactic auxiliar sunt:

- activități metodice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unități (comisii metodice, Consiliul metodic, Consiliul Profesorat);
- sesiuni metodice de comunicări, simpozioane și schimburi de experiență pe probleme de specialitate și psihopedagogice;
- stagii periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;
- forme de perfecționare prin corespondență (învățământ la distanță);
- cursuri fără frecvență, organizate de instituții de învățământ superior, combinate cu consultații periodice, potrivit opțiunilor participanților;
- cursuri organizate de societăți științifice și de alte organizații profesionale ale personalului didactic;
- perfecționarea prin obținerea gradelor didactice;
- cursuri de pregătire și de perfecționare pentru personalul de conducere, de îndrumare și de control, potrivit unor programe specifice.

Activitățile metodice desfășurate în cadrul comisiilor metodice vizează obiective și conținuturi care au impact nemijlocit asupra procesului de învățământ desfășurat în școală și sunt centrate pe principalele demersuri pedagogice, respectiv: analiza, proiectarea, realizarea, evaluarea și ameliorarea/dezvoltarea procesului. Principalele demersuri și activități prin care comisiile metodice contribuie la formarea continuă/perfecționarea personalului didactic constau în:

- analiza nevoilor de educație, generale și specifice, comune și speciale și stabilirea priorităților pe baza cărora se proiectează procesul de învățământ;
- analiza resurselor educaționale și formularea modului în care acestea vor fi distribuite și utilizate la nivelul concret al școlii și al grupelor de elevi;
- analiza contextului social și pedagogic specific în care se desfășoară procesul de învățământ;
- analiza grupelor de elevi sub aspectul rezultatelor anterioare ale învățării și determinarea condițiilor inițiale de la care se pornește în fiecare etapă a procesului de învățământ, respectiv la început de ciclu, de an școlar, de semestru, la începutul unui capitol nou din programa școlară;
- definirea operațională a obiectivelor educaționale sau/și a competențelor vizate prin procesul de învățământ;
- alegerea, analiza și evaluarea strategiilor didactice, a metodelor, tehnicilor și instrumentelor de predare-învățare și aplicarea acestora la particularitățile disciplinelor de învățământ;
- alegerea, construirea și validarea metodelor și instrumentelor de evaluare formativă și de evaluare sumativă a elevilor și de evaluare a rezultatelor procesului de învățământ;
- stabilirea și aplicarea pârghiilor și mijloacelor de autoreglare și ameliorare a procesului de învățământ în funcție de rezultatele evaluării din fiecare etapă;
- extinderea și aprofundarea cunoștințelor de specialitate și psihopedagogice și integrarea acestora în demersuri de investigare, de evaluare și analiză critică a teoriilor, abordărilor, principiilor privind educația .

4. DIRECȚII STRATEGICE

ȚINTE	OBIECTIVE STRATEGICE
<i>Creșterea calității procesului instructiv-educativ prin participarea cadrelor didactice la cursuri de perfecționare și formare continuă</i>	Perfecționarea curentă ➤ Participarea personalului școlii la cursuri /programe de formare realizate de diferiți furnizori de programe ➤ Proiectarea și desfășurarea activităților de dezvoltare profesională în cadrul comisiilor metodice, Consiliului metodic ➤ Întocmirea și prezentarea de referate/studii cu conținut de specialitate, didactic sau psihopedagogic în cadrul Consiliului

	profesoral ➤ Participarea la sesiuni metodice, simpozioane și schimburi de experiență pe probleme de specialitate și psihopedagogice ➤ Participarea la ateliere de lucru, traininguri în cadrul proiectului CONCEPT, CEDA ➤ Studierea modulului de psihopedagogie ➤ Punerea în practică și valorificarea competențelor cadrelor didactice care au urmat cursuri de formare/perfecționare Perfecționarea prin grade didactice ➤ Înscrierea cadrelor didactice pentru obținerea gradelor didactice ca reflectare a progresului în formarea/ dezvoltarea competențelor profesionale ➤ Valorificarea concluziilor și recomandărilor făcute în cadrul inspecțiilor speciale Perfecționarea periodică ➤ Actualizarea și dezvoltarea, prin programe de formare/perfecționare periodică, a competențelor în domeniul/domeniile de specializare corespunzător funcțiilor didactice obținute prin formarea inițială ➤ Participarea la stagii de formare continuă, programe acreditate a personalului didactic auxiliar, administrativ și nedidactic Reconversia profesională ➤ Dobândirea de noi competențe, prin programe de reconversie/ readaptare a calificării pentru noi specializări sau/și noi funcții didactice, altele decât cele obținute prin formarea inițială
Continuitate și coerență în formarea inițială și continuă	➤ Motivarea cadrelor didactice pentru participarea la stagii de formare acreditate; organizarea unor cursuri de formare în școală ➤ Asigurarea continuității dinamicii profesionale prin parcurgerea unor programe de formare care să răspundă atât nevoilor școlii, cât și conștientizării individualizate a nevoilor de evoluție în carieră ➤ Dobândirea unor competențe complementare sau de extensie care largesc gama activităților și funcțiilor ce pot fi prestate de personalul didactic (predarea în sistemul E-learning, consiliere educațională și orientare în carieră, educația adulților etc) ➤ Dezvoltarea competențelor pentru evoluția în cariera didactică, prin

	sistemul de pregătire și obținere a gradelor didactice
<i>Optimizarea relațiilor comunitare și parteneriatelor în domeniul educației și formării profesionale</i>	➤ Colaborarea cu instituțiile abilitate de formarea continuă UTM, PRO DIDACTICA, IFC ; ➤ Participarea la traininguri în cadrul proiectului CONCEPT; ➤ Dezvoltarea parteneriatelor existente și identificarea de noi parteneri în educație.

5. IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA STRATEGIEI

5.1 Modul de implementare a strategiei

Obiectivele menționate în conținutul Strategiei și în Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei vor fi implementate în modul următor:

- a) prin crearea condițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor propuse în Strategie;
- b) prin asigurarea suportului legal (normativ) necesar;
- c) prin asigurarea unui management și a unei monitorizări eficiente a procesului de implementare a Strategiei cu determinarea persoanelor responsabile pentru organizarea și realizarea activităților menționate în Strategie;
- d) prin asigurarea suportului financiar necesar pentru implementarea prevederilor Strategiei.

5.2 Monitorizarea și evaluarea implementării strategiei

Implementarea cu succes a acestei Strategii necesită coordonarea acțiunilor de implementare și monitorizarea activităților derulate. Pentru a determina dacă acțiunile planificate duc la rezultatele scontate, este nevoie și de o evaluare periodică a Strategiei. Procesul de monitorizare constă în examinarea și analiza regulată a contextului, a resurselor angajate și utilizate, a rezultatelor înregistrate și a intervențiilor realizate pe parcursul implementării Strategiei. Coordonarea întregului proces de monitorizare și evaluare va reveni în sarcina unui compartiment desemnat de către conducerea școlii. Acest compartiment va fi responsabil de:

- monitorizarea generală a atingerii rezultatelor preconizate pentru toate prioritățile strategice;
- colectarea propunerilor formulate privind perfecționarea planului de implementare;
- evaluarea rezultatelor intermediare și finale ale implementării Strategiei;
- analiza impactului implementării activităților din Strategie;

- asigurarea transparenței în implementarea Strategiei, prin plasarea informațiilor, rapoartelor anuale pe pagina web a școlii.

Activitățile din Strategie se vor reflecta în planurile anuale de activitate ale școlii. Evaluarea va analiza sistematic planificarea/programarea, implementarea și rezultatele obținute, concentrându-se în mod special asupra relevanței, eficacității, eficienței, consistenței și coerenței măsurilor. Raportul anual privind Formarea Continuă va fi inclus în Raportul anual al școlii și se va regăsi pe pagina web a școlii.

5.3 Potențiale obstacole

1. Insuficiența resurselor financiare pentru a acoperi cheltuielile asociate cu implementarea acțiunilor Strategiei;
2. Rezistența atât instituțională, cât și la nivelul factorului uman la schimbările propuse în Strategie;
3. Supraîncărcarea cu responsabilități a personalului – risc de demotivare pentru implicarea în programul de formare;
4. Capacități reduse în coordonarea și monitorizarea implementării acțiunilor stipulate în Strategie.