



European Training Foundation

# CONTINUAREA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A PROFESORILOR DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI A DIRECTORILOR DE ȘCOLI DIN MOLDOVA – 2018



The contents of this working report are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the ETF or the EU institutions.

@ European Training Foundation, 2020

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

## RECUNOȘTIȚĂ

Fundația Europeană de Formare (FEF) dorește să-și exprime recunoștința față de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării din Moldova pentru sprijinul și sfatul acordat în cadrul acestui proiect, în special dlui Silviu Gincu, șeful Direcției învățământului profesional secundar și specializat. Mai mult, FEF dorește să mulțumească celor 8 persoane care au participat la interviuri, celor 667 de profesori de formare și formare tehnică și profesională (PFTP) și celor 73 de directori din toate regiunile Moldovei care au completat chestionarele.

FEF le mulțumește dr. Viorica Antonov, autorul principal și doamnei Veronica Sandu pentru realizarea activităților de teren și filtrarea datelor pentru acest raport. Proiectarea și analiza metodologică au fost realizate de Eva Jansova.

Editarea a fost realizată de Julian Stanley și Denise Loughran la FEF.

# CONȚINUT

RECUNOȘTINȚĂ	3
REZUMAT	5
1. FUNDAMENTARE	9
2. METODOLOGIA	10
PARTEA 1. CONTEXTUL: FORȚA DE MUNCĂ, ÎNVĂȚĂMÂNTUL ȘI MANAGEMENTUL ÎN ȘCOLI	14
3. FORȚA DE MUNCĂ	14
4. ADMINISTRAREA ȘCOLII	20
5. ABORDĂRI LEGATE DE PROCESUL DIDACTIC ȘI DE LOCUL DE MUNCĂ	26
PARTEA 2. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A PROFESORILOR VOCAȚIONALI	35
6. POLITICA ȘI IMPLEMENTAREA	35
7. ORGANIZAȚII ȘI INSTITUȚII CARE SPRIJESC DPC ÎN ȚARĂ	38
8. PROIECTARE, ASIGURAREACALITAȚII ȘI FINANȚARE	42
9. VOLUMUL, MODUL ȘI CARACTERUL DISPOZIȚIEI DPC - DE LA FURNIZORI ALTE DECÂT ȘCOLILE EFP	46
10. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ PE BAZĂ DE ȘCOALĂ	53
11. RELEVANȚA ȘI IMPACTUL DPC	55
12. RECUNOAȘTEREA ȘI EVALUAREA	59
REZUMATUL CONCLUZIILOR ȘI RECOMANDĂRILOR	61
LISTA DE ABREVIERI	67
REFERINȚE	68

## REZUMAT

În sistemul ÎPT din Republica Moldova au avut loc reforme ample. Acestea includ elaborarea unui nou curriculum, crearea unor noi tipuri de furnizori de ÎPT, înființarea comitetelor sectoriale și a Cadrului Național al Calificărilor. Scopul acestor reforme este de a obține o eficiență mai mare în sistemul ÎPT și rezultate mai bune pentru elevi, cadre didactice și de conducere. Totuși, pentru o reformă reușită este necesar ca personalul didactic și de conducere din sistemul ÎPT să aibă capacitatea și dorința de a implementa aceste schimbări.

Studiul are ca scop identificarea provocărilor și a necesităților cu care se confruntă în dezvoltarea profesională continuă (DPC) profesorii și formatorii, pentru a îmbunătăți sistemul EFP din Republica Moldova. Obiectivele specifice sunt:

- Identificarea principalelor preocupări ale cadrelor de conducere și didactice din școlile profesionale în legătură cu DPC și reformele planificate în sistemul ÎPT, pe baza datelor fundamentale colectate.
- Stabilirea necesităților esențiale ale școlilor profesionale pentru a îmbunătăți asigurarea DPC în școală.
- Identificarea angajamentelor de politici interne existente și studierea posibilităților de elaborare în viitor a politicilor privind DPC pentru cadrele didactice și de conducere a școlilor profesionale din Republica Moldova.

Metodologia a constat în studierea literaturii de specialitate, interviuri cu principalele opt părți interesate și sondaje în rândul cadrelor didactice și de conducere din școlile profesionale. Studiarea literaturii de specialitate și interviurile au avut ca scop înțelegerea contextului național și a progresului reformelor recente.

Eșantionul pentru sondaje a inclus toate instituțiile eligibile: Școli profesionale (44), colegii (32) și centre de excelență (12). Au oferit răspunsuri un număr de 661 de profesori din 88 de școli profesionale, colegii și centre de excelență, rezultând o rată de răspuns de 15,1%. Au oferit răspunsuri un număr de 63 de directori din 88 de școli profesionale, colegii și centre de excelență, rezultând o rată de răspuns de 72%.

## Constatări

### Forța de muncă

Forța de muncă din învățământul profesional tehnic este predominant de gen feminin (76% din profesori) și de vârstă mijlocie (61%). Doar 13% din cadrele didactice au vârsta sub 30 de ani. Majoritatea profesorilor au experiență de muncă puțină sau nulă în domeniile profesionale în care predau: 68% nu au deloc experiență profesională în domeniu. De obicei, profesorii sunt calificați în mod formal. Majoritatea cadrelor didactice din învățământul profesional au absolvit studii profesionale fie în timpul studiilor inițiale, fie ulterior. Totuși, doar 61% au efectuat practică pedagogică în școli pe durata studiilor inițiale.

Cercetarea a relevat faptul că directorii exercită o autoritate considerabilă în școlile lor, dar ei cred că sunt constrânși de lipsa resurselor, lipsa personalului, dar și de factori structurali, cum ar fi politica salariilor și procesul decizional politic centralizat. La nivel de instituție există mecanisme formale care asigură participarea profesorilor, angajatorilor, părinților și elevilor la luarea deciziilor – totuși, în

aproximativ jumătate din școlile profesionale angajatorii nu sunt reprezentați oficial în conducerea instituției. Interviuurile, sondajul și literatura de specialitate au generat întrebări despre influența pe care o pot exercita părțile interesate: 50% dintre directori afirmă că iau singuri deciziile importante. Directorii declară că au prea mult de lucru – dar, după toate aparențele, delegarea sarcinilor în școli este la un nivel redus.

Directorii au indicat câțiva factori critici, care împiedică succesul instituțiilor, precum lipsa profesorilor calificați și/sau performanți (47%) și lipsa manualelor adecvate sau a altor materiale (44%). Lipsa calculatoarelor este o constrângere critică pentru 38% din directori, lipsa software-ului adecvat este o constrângere pentru 43% din ei, dar și lipsa sprijinului din partea părinților/tutorilor (43%).

50% dintre directori au declarat că întârzierea elevilor este o problemă zilnică sau săptămânală. Absenteismul a fost raportat ca o problemă zilnică sau săptămânală de către 45% din directori. 9% dintre directori au afirmat că vandalismul sau furtul este o problemă săptămânală. Intimidarea între elevi este o problemă zilnică sau săptămânală în 12% din instituții.

Provocările cu care se confruntă instituțiile și conducerile lor ar trebui înțelese în contextul recentelor reforme și al percepției că profesia didactică devine tot mai puțin atractivă.

## Pedagogie

Potrivit sondajului, majoritatea cadrelor didactice din învățământul profesional tehnic utilizează frecvent sau întotdeauna atât metode pedagogice tradiționale, cât și metode mai moderne, cum ar fi activitatea în grup (75%) și învățarea digitală (69%). De asemenea, profesorii testează noi metode pedagogice. Ei au rezultate mai bune în organizarea învățării legate de activitatea în clasă, decât în organizarea interacțiunilor directe cu angajatorii. Doar 47% din ei vizitează elevii la locurile de plasare sau angajatorii. ÎPT dual este testat în prezent în Republica Moldova, iar 34% dintre profesorii din sistem declară că majoritatea elevilor lor petrec peste 10% din timpul de învățare la locul de muncă.

Profesorii și-au evaluat relativ bine propria eficiență în predare, dar s-au evaluat ca fiind mai puțin eficienți când este vorba despre impunerea respectării regulilor clasei de către elevi, indicând ca motive interesul scăzut al elevilor și controlul comportamentului turbulent. Profesorii cred în cea mai mică măsură că i-au ajutat pe elevi să-și dezvolte un angajament de a lucra în domeniul lor profesional – aceasta este o preocupare deosebită, deoarece o tranziție sigură către angajare este poate cel mai important deziderat al sistemului ÎPT. Curriculumul național influențează predarea într-o măsură mai mare decât necesitățile percepute ale angajatorilor sau examenele.

Se pare că puțini profesori din sistemul ÎPT sunt motivați ferm și mulțumiți de activitatea lor. Profesorii au avut cea mai pozitivă opinie în ceea ce privește propria învățare și îmbunătățire (43% au fost total de acord). Totuși, 26% au declarat că nu sunt motivați să învingă provocările, iar 78% din profesori și 75% din directorii instituțiilor au declarat că, în opinia lor, profesia didactică nu este apreciată în Moldova.

## Politici și reforme

În Republica Moldova, politicile privind ÎPT pun un accent deosebit pe educația tehnică și profesională ca instrument de dezvoltare economică, prevăzută ca modalitate de a asigura o corelare mai bună între oferta de capital uman și necesitățile prezente și viitoare ale pieței forței de muncă. DPC pentru cadrele didactice figurează printre aceste strategii. Strategia implică faptul că profesorii din sistemul

ÎPT vor fi capabili să aplice noile programe de studiu și vor crea competențe care sunt relevante pentru cursanți și pentru angajatori.

Codul Educației are rolul de a moderniza sistemul ÎPT și de a încuraja instituțiile din sistem să se implice în dialogul cu sectorul economic, îmbunătățind cooperarea cu comitetele sectoriale. Crearea Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare a reprezentat un nou impuls pentru reformele din învățământ. Au fost adoptate regulamente și ordine ministeriale referitoare la elaborarea curriculei și calificărilor. Cerințele legale ale ANACIP privind introducerea unor mecanisme sigure și eficiente pentru asigurarea calității în domeniile ÎPT și învățarea pe tot parcursul vieții sunt puse în aplicare, iar Legea privind Cadrul Național al Calificărilor a fost adoptată în 2017.

Datorită asistenței proiectelor internaționale și partenerilor de dezvoltare s-a dezvoltat capacitatea de a asigura educația în întreprinderi, educația în domeniul TIC și instruirea în cadrul companiei, prin intermediul sistemului dual în fază de testare.

Au fost create 12 centre de excelență în cele mai importante ramuri ale economiei naționale. În aceste centre s-au făcut investiții în clădiri și echipamente.

A fost elaborat un manual de auto-evaluare a calității educației și a sistemului de management al furnizorilor de ÎPT (2017)<sup>1</sup>. Cu sprijinul tuturor actorilor implicați, adică instituții, elevi, profesori, specialiști din sistem, agenți economici, a fost creat un portal web dedicat ÎPT (după procesul de cartografiere realizat în 2014 cu asistența UE): [www.ipt.md](http://www.ipt.md). În Republica Moldova, prioritățile pentru DPC sunt stabilite de Ministerul Educației. Universitățile și ONG-urile pot propune programe de DPC care abordează aceste priorități, dar care trebuie aprobate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și acreditate de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare. De asemenea, universitățile aplică un proces de asigurare a calității la propriile lor programe. Furnizorii ÎPT ar trebui să monitorizeze prestarea serviciilor.

Deși furnizorii ÎPT se pot consulta cu potențialii beneficiari, nu este clar dacă procesul de concepere generează o DPC bine corelată cu necesitățile profesorilor din sistemul ÎPT. Se pare că specialiștii, angajatorii și comitetele sectoriale se implică prea puțin în asigurarea calității. Nu este clar dacă există un proces de evaluare a calității DPC pentru a aprecia dacă aceasta este relevantă și eficientă.

Finanțarea DPC este controlată în mare măsură de către minister și donatori – deși universitățile, centrele de excelență și cadrele didactice au o oarecare contribuție la luarea deciziilor financiare. Este discutabil dacă acest mod de finanțare are ca rezultat un sistem care încurajează furnizorii să ofere o DPC relevantă și incluzivă (pentru cadre didactice și instituții). În acest raport nu se indică suma cheltuită pentru DPC în cazul cadrelor didactice din învățământul profesional tehnic, cum sunt distribuite cheltuielile și dacă acestea se modifică în timp.

## Participarea la dezvoltarea profesională continuă (DPC)

Nivelul general al participării anuale la DPC în cazul cadrelor didactice din învățământul profesional tehnic din Moldova este de 78%, adică aproape de media OCDE raportată în TALIS (85–90%). Dintre cei care participă, 66% au cel puțin 30 de ore de DPC anual, care este un criteriu de referință pentru Republica Moldova. Participarea la DPC în ceea ce privește specializarea cadrelor didactice din

---

<sup>1</sup> <http://ipt.md/ro/stiri/item/336-institutiile-de-invatomant-profesional-tehnic-vor-avea-un-manual-de-autoevaluare-a-calitatii>

Învățământul profesional este relativ scăzut, de doar 46%, iar participarea la DPC organizată în spațiile întreprinderilor este de doar 17%. DPC online și video este semnificativă, implicând circa 43% din cadrele didactice din învățământul profesional și tehnic, la o medie de 100 de ore anual. DPC având ca rezultat calificări oficiale implică circa 18% din cadrele didactice din ÎPT, la o medie de 200 de ore anual. 68% dintre directori au participat anual la cel puțin 30 de ore de seminarii DPC.

Prin prisma furnizorilor, știm că aproximativ 22.200 de profesori și directori din învățământul profesional au participat la programe oferite de cele 16 centre de formare și dezvoltare profesională arondate universităților. Nu avem o evidență agregată a DPC organizată de centrele de excelență, universități, ONG-uri și donatori.

Studiul demonstrează faptul că în Republica Moldova sunt abordate principalele teme ale DPC și, de asemenea, că aproximativ două treimi dintre participanți consideră că DPC a avut un impact mediu sau mare asupra predării în cazul lor. DPC în legătură cu TIC, curriculum și obiect are un impact destul de mare. Un motiv de îngrijorare este faptul că 20–30% dintre participanți consideră că DPC a avut un impact redus sau nul pentru ei.

Pe de altă parte, studiul demonstrează că există un decalaj de instruire semnificativ. Cel puțin 47% din cei care nu participă la anumite forme de DPC au declarat că au nevoie de DPC în măsură medie sau mare, la fiecare temă de DPC enumerată. Temele pentru care s-a exprimat cea mai mare necesitate sunt: competențe trans-curriculare și transversale, abordarea problemei cursanților cu risc de abandon școlar, actualizarea competențelor profesionale, competențe legate de TIC și cunoașterea noilor tehnologii. Din interviuri reiese că profesorii au nevoie de susținere și DPC pentru a aplica noi metode pedagogice și a se putea adapta la schimbarea condițiilor didactice din Republica Moldova.

## Raportarea și recunoașterea

Se așteaptă ca profesorii să participe la DPC așa cum se solicită prin Regulamentul cadrelor didactice și Cadru de evaluare externă a instituțiilor de învățământ.

Acest sistem este destul de formal. Nu există cerința ca profesorii din sistemul ÎPT să finalizeze un anumit volum de DPC sau anumite forme ale DPC. Nu este clar modul în care cariera profesională, statutul sau salariul unui profesor sunt influențate pozitiv de DPC. Profesorii sunt încurajați să-și elaboreze un portofoliu de dezvoltare profesională prin participarea la programele DPC. Nu este clar însă cum se utilizează acest portofoliu.

Aparent conducerile școlilor nu consideră DPC drept un instrument de îmbunătățire a activității didactice, deci îmbunătățirile procesului didactic rezultate din DPC nu sunt recunoscute cu fermitate.

DPC nu este asociată în mod clar cu dezvoltarea carierei profesionale, deci cadrele didactice din învățământul profesional nu consideră DPC drept o modalitate de a-și îmbunătăți performanța, de a-și asuma noi responsabilități și de a avansa în carieră.



# 1. FUNDAMENTARE

Lucrând în contextul politicii de relații externe a UE și a politicilor naționale ale partenerilor săi, Fundația Europeană pentru Formare (FEF) încearcă să sprijine utilizarea dezvoltării profesionale continue (DPC) a profesorilor și formatorilor de educație profesională și formare profesională (EPF) ca instrument pentru dezvoltarea mai largă a capitalului uman.

Politica europeană solicită îmbunătățiri în pedagogie, consolidarea dezvoltării școlilor ca organizații didactice, o mai bună utilizare a noilor tehnologii și îmbunătățiri la formarea și educația inițială a cadrelor didactice, îmbunătățirea relațiilor cu piața muncii, precum și sprijin pentru motivare, îmbunătățirea statutului profesional, și a perspectivelor de carieră.

În această privință, sondajul își propune să înțeleagă starea și eficiența profesorilor din Moldova, ajutând factorii de decizie să clarifice starea și nevoile profesorilor și formatorilor din învățământul profesional și să monitorizeze mai bine implementarea reformelor și a schimbărilor. Analiza din Procesul Torino 2017 demonstrează că starea și eficacitatea profesorilor rămân o prioritate pentru factorii de decizie din Europa de Sud-Est, inclusiv în Moldova.

Moldova este o țară care a efectuat reforme ample în sistemul său de EFP. Acestea includ elaborarea unui nou curriculum, crearea de noi tipuri de furnizori EFP, consiliile de competențe sectoriale și un cadru național al calificărilor. Aceste reforme sunt menite să aducă o mai mare eficiență în sistemul EFP și rezultate mai bune pentru studenți, lucrători și angajatori. Cu toate acestea, reforma de succes necesită ca toți cei care lucrează în sistemul EPF, în special profesorii și directorii, să fie capabili și dispuși să implementeze aceste schimbări.

Această cercetare are drept scop să dezvăluie modul în care reformele sunt experimentate de profesori și directori și să ofere dovezi cu privire la capacitatea cadrelor didactice și a directorilor de a implementa cu succes reformele. Cercetarea este destinată să informeze factorii de decizie, astfel încât să poată înțelege mai bine impactul pe care îl au reformele și care pot fi alte acțiuni necesare pentru a asigura cu succes implementarea.

## 2. METODOLOGIA

### Scopul

Scopul principal al sondajului este de a identifica provocările și nevoile cu care se confruntă profesorii și formatorii EFP în dezvoltarea profesională (DPC) pentru a îmbunătăți sistemul EFP din toată țara. Sondajul conceptualizează problemele cheie ale reformelor din sistemul EFP ca schimbări în organizații, curriculum și dezvoltarea învățării bazate pe muncă, tehnologie și pedagogie. Rezultatele sondajului vor servi drept bază pentru o foaie de parcurs cu recomandări pentru implementarea reformelor ulterioare.

Sondajul sociologic constă din două chestionare - unul pentru directori și unul pentru profesori. Primul este format din 41 de întrebări, iar chestionarul pentru profesori - 44 de întrebări.

Ca tehnică, ambele chestionare constituie un set de întrebări ordonate logic și psihologic. Răspunsurile date determină apoi întrebările ulterioare. Prin chestionar, s-au obținut informații despre atitudinile, cunoștințele, motivația și interesele persoanelor intervievate cu privire la educația profesională și formarea profesională din Moldova.

Obiective:

- Identificarea principalelor preocupări ale directorilor și profesorilor școlilor EFP cu privire la DPC și a reformelor planificate în sistemul EFP pe baza informațiilor colectate.
- Determinarea nevoilor cheie ale școlilor EFP pentru a îmbunătăți furnizarea de CPD bazate pe școli.
- Identificarea limitelor angajamentelor de politică internă existente și casunt oportunităților pentru elaborarea de politici viitoare în ceea ce privește DPC pentru profesorii EFP și pentru directorii școlilor EFP din Moldova.

### Evaluarea literaturii

Analiza literaturii include: o introducere generală a sistemului EFP în Moldova; principalele realizări ale modernizării educației și formării profesionale tehnice (2013–2020); nevoile principale ale educației și formării profesionale tehnice (2018); principalele documente de reglementare privind sistemul EFP în Moldova; principalele documente de reglementare privind DPC a profesorilor și formatorilor EFP din Moldova; actori cheie în domeniul dezvoltării profesionale continue; concluzii și observații succinte.

Crearea de generalizări în această parte a cercetării urmărește să evidențieze unii factori cheie identificați în exercițiul de revizuire a literaturii.

Educația tehnică și formarea profesională (ETFP) a fost modernizată cu sprijinul UE din 2013 în Moldova, astfel încât studiile să fie de o calitate mai bună, iar studenții pot alege dintre peste o sută de profesii și 80 de specialități, inclusiv locuri de muncă conexe și specialități studiate direct la întreprinderi printr-un sistem dual. ETFP devine din ce în ce mai atractivă pentru tineri. Infrastructura și echipamentele au fost modernizate, programa este în continuă modernizare, iar performanța cadrelor didactice crește prin formare continuă și diverse programe de schimb și vizite de studiu.

Analiza literaturii, și anume politicile, strategiile, studiile, lucrările, cadrul legal arată că reforma implementată cu sprijinul Uniunii Europene a urmărit modernizarea procesului TEPF și aducerea ei

mai aproape de nevoile pieței muncii, astfel încât tot mai mulți tineri să-și poată găsi rapid un loc de muncă după absolvire.

Cadrul și politica legală au fost mult îmbunătățite. A fost creată o Agenție Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (ANACIP) și, la 17 iulie 2014, Parlamentul a adoptat Codul Educației al Republicii Moldova. Codul educației restructurează sistemul TEPF în 3 nivele: nivelul 3 ISCED - educație profesională tehnică secundară, nivelul 4 ISCED - educație profesională tehnică postliceală și nivelul 5 ISCED - ETFP post secundar non-terțiar - furnizat de școli profesionale, colegii și centre de excelență. (a se vedea mai multe despre principalele documente de reglementare privind DPC a profesorilor și formatorilor EPF din Moldova în Anexa -).

## Interviuri

Metodologia a inclus interviuri cu părțile interesate cheie. Interviurile au fost realizate cu mai mulți reprezentanți ai diferitelor tipuri de părți interesate care reflectă sectoarele și instituțiile. Interviurile au fost preocupate să examineze procesele de reformă a EPF și dezvoltarea profesională a profesorilor și formatorilor EPF.

Principalii factori interesați ai interviului față în față:

Partea interesată	Data interviului
Agencia Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare	06 iunie 2018
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (NTUCM)	08 iunie 2018
Departamentul EFP/ Ministerul Educației	11 iunie 2018
Expert independent în educația EFP	11 iunie 2018
Education Global Practice/ Banca Mondială	11 iunie 2018
Institutul deschis al Guvernului Republicii Moldova	11 iunie 2018
Centrul educațional PRO DIDACTICA	21 iunie 2018
Camera de comerț și industrie	06 iulie 2108

Mai jos sunt câteva întrebări de eșantionare care au fost adresate profesorilor DPC și EPF în timpul exercițiului de interviu:

1. Există o declarație politică clară în ceea ce privește DPC pentru profesorii EPF și pentru formatorii din țara dvs.?
2. Există un plan publicat pentru implementarea acestei politici - care este perioada de timp?
3. Există un angajament bugetar adecvat pentru a sprijini acest plan? Pe ce perioadă de timp? Cum este finanțat? Care sunt acțiunile sau rezultatele cheie conform planului?
4. Care sunt punctele slabe sau limitele angajamentelor și planurilor politice existente? Există angajamente sau acțiuni politice suplimentare care sunt de dorit sau angajamente existente care nu sunt de dorit?
5. Există reforme recente sau planificate în domenii conexe, de exemplu, salariile cadrelor didactice, cariera, autorizarea sau evaluarea?

Setul de întrebări abordează problemele de interacțiune dintre factorii de decizie, profesorii și directorii. Această parte a cercetării se concentrează pe interviuri aprofundate care reprezintă o punte

de legătură între exercițiul de revizuire a literaturii și sondajul în sine. Aceasta permite colectarea datelor care nu pot fi găsite în sondaj, îmbunătățind astfel exercițiul de cercetare.

## Sondaje

### Proiectarea generală

Sondajul este format din două chestionare: unul pentru profesorii din învățământul profesional și cel de-al doilea pentru directorii școlilor profesionale.

Principalele caracteristici ale strategiei de eșantionare sunt rezumate mai jos:

### Grupuri-țintă

- Profesori și instructori practici (formatori) care lucrează în școli profesionale din Moldova (32 de colegii, 44 de școli profesionale și 12 centre de excelență).
- Direcțiile școlilor (colegii, școli profesionale și centre de excelență).

### Particularități

- Profesorii aflați în concediu de lungă durată sunt excluși din sondaj.
- Directorii au completat doar chestionarul pentru directori.
- Directorii au fost solicitați să încurajeze participarea profesorilor.

### Preluarea exemplor

- Eșantion stratificat pe regiuni: 3 regiuni geografice și orașul Chișinău, zona rezidențială (urban-rural), dimensiunea localităților urbane (2 tipuri), populația localităților rurale (2 tipuri de localități rurale).
- Proba stratificată pe tipuri de școli (3 tipuri): colegii, școli profesionale și centre de excelență.
- Ținând cont de implicarea crescută a populației Moldovei în migrația forței de muncă și lipsa temporară de date statistice privind numărul de profesori angajați în ETPF pentru acest an, populația pe regiuni pe care s-a realizat proiectarea eșantionului s-a bazat pe numărul personalului angajat în anul precedent pe baza datelor Ministerului educației.
- Dimensiunea minimă necesară a eșantionului este de 100 de școli (instituții de învățământ). În prezent, în Moldova 88 de instituții de învățământ sunt funcționale. Mărimea eșantionului include toate entitățile eligibile (școala EPF (44 de unități), Colegiile (32 de unități) și Centrele de excelență (12 unități)).

## Meta data

Total școli EPF (și mixte, dacă este relevant))	88
Total profesori EPF	4 366 profesori (anul 2017)
Școli prezente în eșantion	88
Profesorii și instructorii din școli vizate	4 366
Numărul de răspunsuri	661
Rata de răspuns	15.1%

Total școli EFP (și mixte, dacă este relevant))	88
Total directori	88
Școli prezente în eșantion	88
Directori	88
Numărul de răspunsuri	63
Rata de răspuns	72%

# PARTEA 1. CONTEXTUL: FORȚA DE MUNCĂ, ÎNVĂȚĂMÂNTUL ȘI MANAGEMENTUL ÎN ȘCOLI

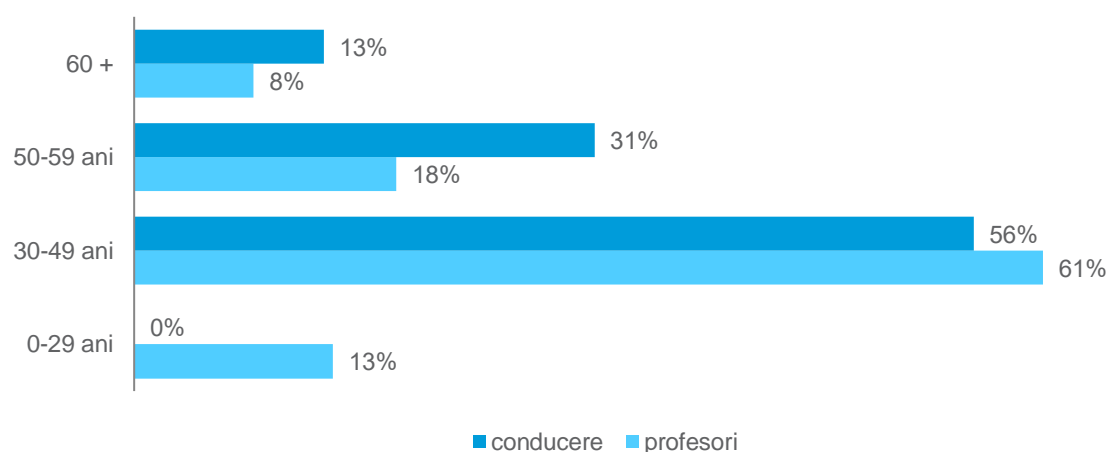
Această primă parte a raportului conține o serie de capitole, care descriu modul în care profesorii planifică, predau și cum sunt administrați în școli.

## 3. FORȚA DE MUNCĂ

### Vârsta profesorilor

După cum se ilustrează în Figura 1, s-a constatat că cel mai mare segment de respondenți au fost angajații instituțiilor EFP cu vârsta cuprinsă între 30–49 de ani, adică 56% în rândul cadrelor didactice și, respectiv, 61% pentru directori. Acest segment a fost urmat de grupul de vârstă 50–59, care a identificat 18% dintre profesori și 31% din directori raportat la numărul total de respondenți. Există un procent relativ mic de profesori cu vârsta sub 29 de ani – doar 13%.

FIGURA 1. DISTRIBUIREA VIRSTEI PRINTRE RESPONDENȚI %



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

### Durata experienței profesionale

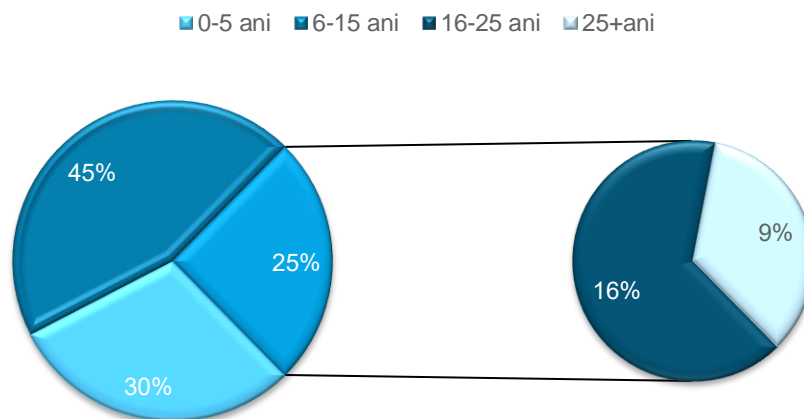
Cea mai mare pondere de profesori (40%) au între 6–15 ani de muncă, iar cea mai mică pondere (17%) au peste 25 de ani. 19% dintre profesorii intervievați au experiență de muncă de până la 5 ani. 41% din experiența de muncă de peste 16 ani, dintre care 24% sunt persoane cu experiență de muncă de 16–25 de ani.

### Experiența în școala actuală

75% dintre profesori au experiență de muncă de până la 15 ani. Doar 9% dintre respondenți care au completat chestionarul au mai mult de 25 de ani de experiență ca profesori în școala actuală (Figura 2). Constatăm că cel mai mare număr de angajați este format din profesori cu o durată de

serviciu de 6–15 ani în școala actuală – 45%, urmată de grupul cu până la 5 ani de experiență în muncă – 30% și grupul cu durata unei experiențe de muncă 16–25 de ani în aceeași școală – 17%.

**FIGURA 2. DURATA EXPERIENȚEI DE PREDARE ÎN ȘCOALA ACTUALA PE GRUPE DE VARSTA**

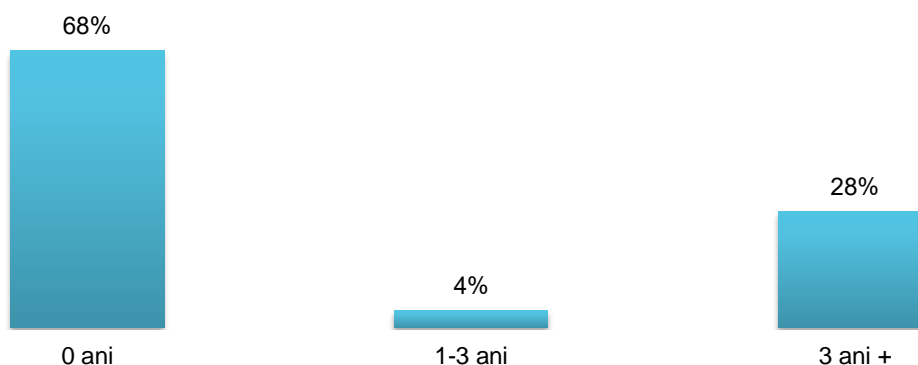


Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Experiență profesională în meserie / industrie a ramurii profesionale predate

Evaluarea datelor privind experiența practică a cadrelor didactice pe subiectul profesional specific predat a arătat că din numărul total de profesori intervievați (412 persoane sau 68%) nu au deloc experiență practică (Figura 3). Din numărul total, doar 4% (25 de persoane) au răspuns că au experiență practică de 1–3 ani pe tema predată. Și doar 28% (173 de persoane) au răspuns că au experiență practică de peste 3 ani.

**FIGURA 3. EXPERIENȚA DE MUNCA ÎN MESERIE, PROFESIE DE INDUSTRIE A FILIALEI PROFESIONALE PREDATE, %**

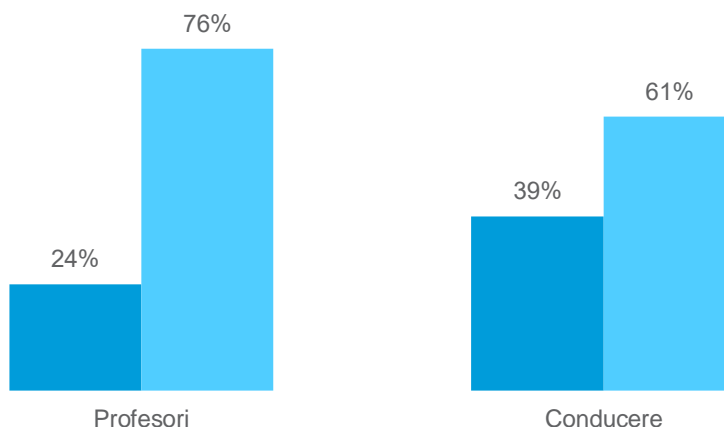


Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Sexul

Forța de muncă EFP este în mare parte feminină: 76% dintre profesori și - 61% din directori (Figura 4).

**FIGURA 4. SEGMENTUL PROFESORILOR ȘI DIRECTORILOR INTERVIEVAȚI DIN PERSPECTIVA DE GEN**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Rolul în școală

Profesorii reprezintă cel mai mare număr de respondenți la sondaj (81%), urmat de coordonator de practică, instructor și organizator al educației practice în școlile EF P(9%) (Tabelul 1), consilier (0,3%), consilier pedagogic ( 1%), urmată de asistent didactic sau asociat (1%).

**TABELUL 1. ROLUL PROFESORILOR IN ȘCOALA (%)**

Răspunsul	Rata respondenților în procente
Sunt profesor	81,1
Sunt coordonator de practică sau instructor sau organizator de educație practică	9,3
Sunt consilier	0,3
Eu sunt profesor sau director	1,1
Sunt consilier pedagogic	0,5
Sunt tehnician de atelier sau laborator	1,4
Sunt asistent didactic sau asociat	0,9
Altul	5,4
Total	100,0

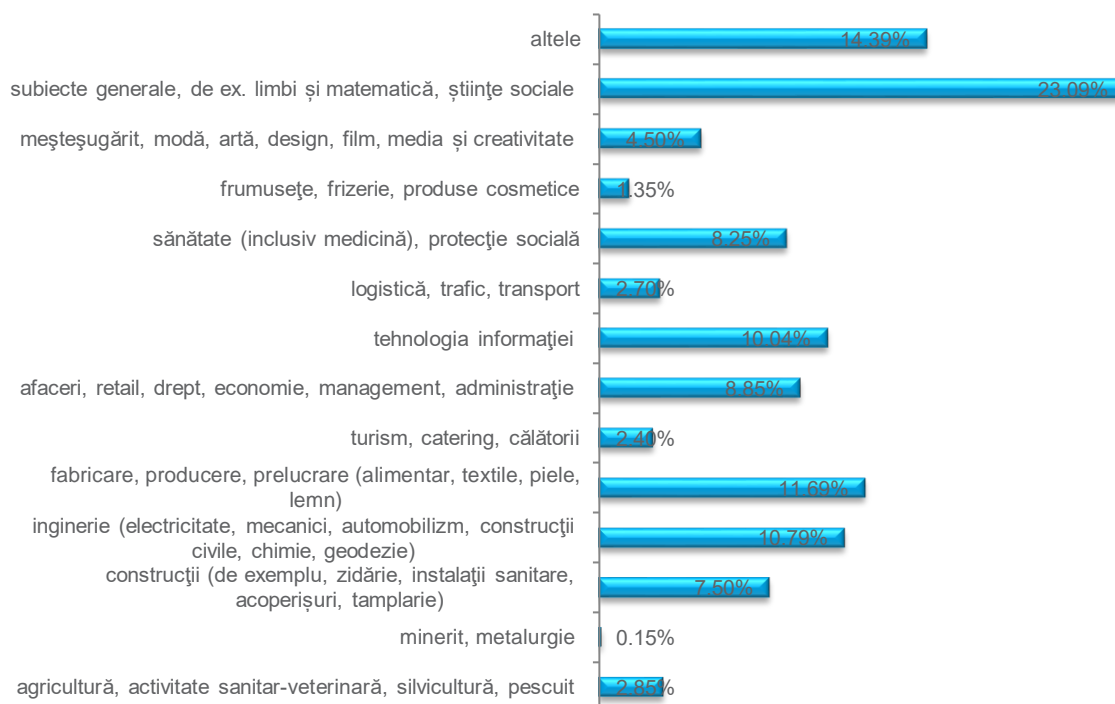
Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018



## Sectorul profesional sau specialitatea

Următorul tabel oferă o analiză a respondenților în funcție de sectorul sau subiectul predat. Cea mai mare pondere este înregistrată la subiectele generale, de ex. limbi și matematică, știință, sociale (23%), fabricație, producție, prelucrare (produse alimentare, textile, piele și lemn) (12%) și altele (14%).

**FIGURA 5. SECTOARELE PROFESIONALE CA SFERA DIDACTICĂ PRINCIPALĂ A PROFESORILOR, %**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Pregătirea inițială

Majoritatea respondenților (63%) au terminat pregătirea pedagogică ca parte a studiilor de licență, în timp ce 11% nu au avut pregătire pedagogică inițială înainte de a începe să predea. De asemenea, 27% dintre respondenți au finalizat o pregătire pedagogică separată care nu a făcut parte dintr-un program de licență.

Printre elementele incluse ca parte a educației formale sau a formării, 75% dintre respondenți au menționat conținutul subiectului didactic, 65% s-au referit la abilități pedagogice și 61% la practica la clasă (orele practice, stagiul sau predare studenților) în subiect de predare.

## Calificările

Ponderea de 41% din cadrele didactice au terminat studii de nivel de master și 37% sunt absolvenți de studii superioare. 3% dintre cadrele didactice au terminat studii tehnice postliceale, 3% studii doctorale, iar 4% dintre cadrele didactice sunt fără studii postliceale non-terțiare. Profesorii cu

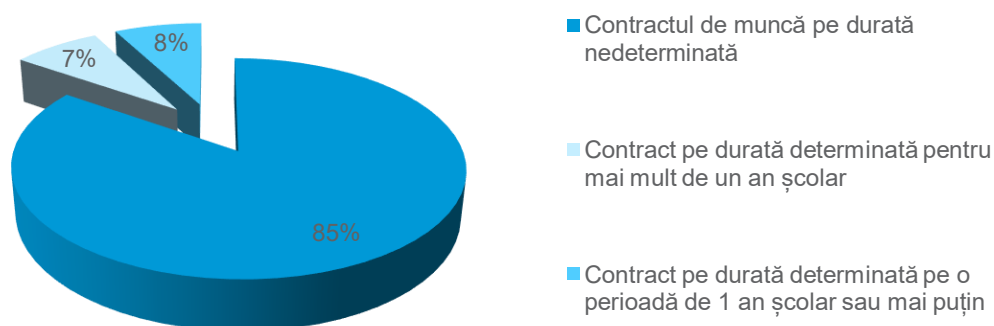
Învățământ profesional tehnic secundar au reprezentat 5% din totalul respondenților, în timp ce 7% dintre respondenți au indicat alte studii. Astfel, 86% sunt calificați în mod oficial, în timp ce 4% se angajează în practică didactică care va conduce la calificare.

## Statutul de angajare

Procentul de profesori EFP care sunt angajați pe o perioadă nedeterminată (un contract în curs, fără limită înainte de vârsta de pensionare) este cel mai mare - 85%.

Sondajul surprinde prezența unui număr destul de mare de profesori (8%) cu un contract pe durată determinată pentru o perioadă de 1 an școlar sau mai puțin și, de asemenea, aproximativ 7% din cadrele didactice cu contract pe durată determinată pentru mai mult de un an școlar.

**FIGURA 6. STATUTUL ACTUAL DE ANGAJARE CA PROFESOR, %**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Calitatea de membru al unui sindicat și asociații profesionale

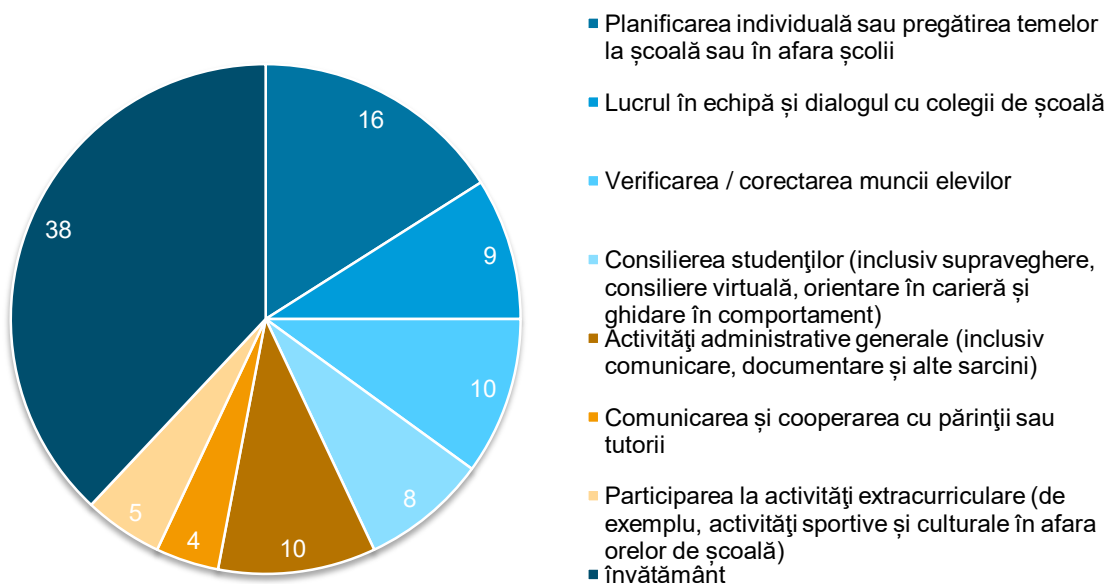
Din numărul total de respondenți, 78% au răspuns că sunt membri ai unui sindicat, iar 24% au declarat că sunt membri ai unei asociații de profesori. Impactul sindicatelor asupra procesului decizional la nivel guvernamental este mai evident decât al asociațiilor profesionale. Cu toate acestea, asociațiile profesionale își au valoarea adăugată în procesul de învățământ, organizând activități și evenimente de dezvoltare profesională continuă (DPC), cum ar fi conferințe, ateliere, vizite de studiu, etc. Alături de sindicate, asociațiile profesionale acționează ca o voce publică în numele profesorilor pentru a influența deciziile politice.

## Orele de lucru

Profesorii raportează că își petrec 38% din timpul de lucru predând, în timp ce 16% se ocupă de planificarea individuală sau pregătirea lecțiilor, 10% pentru corectarea muncii elevilor și 7% pentru consilierea studenților. Alt timp de lucru include munca de administrare generală (4%), comunicarea și cooperarea cu părinții sau tutorii (5%), participarea la conducerea școlii (10%), munca în echipă și dialogul cu colegii (9%).

Conform rezultatelor sondajului cu privire la orele de lucru petrecute de profesori, munca profesorilor din școlile EFP reprezintă o misiune diversificată și complexă. Este de remarcat faptul că predarea constituie puțin mai mult de o treime din timpul lor de muncă.

**FIGURA 7. PONDEREA (MEDIE) A TIMPULUI DE MUNCA PETRECUT IN SARCINI SPECIFICE (% , N=399)**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Concluzii

Forța de muncă profesională este în mare parte feminină (76% dintre profesori) și vârstă mijlocie (61%). Doar 13% au sub 30 de ani. Majoritatea cadrelor didactice profesionale au o experiență de lucru prea mică în domeniile profesionale pe care le predau: 68% nu au deloc experiență practică. Profesorii sunt calificați oficial. Majoritatea cadrelor profesionale au terminat studii pedagogice fie în timpul studiilor inițiale, fie ulterior. Cu toate acestea, doar 61% au beneficiat de predarea practică în școli în timpul studiilor inițiale.

## PROBLEME PRINCIPALE ȘI RECOMANDĂRI

Probleme	Recomandări
O forță de muncă care este în proces de îmbătrânire	Luați în considerare modul în care predarea poate fi transformată într-o carieră atractivă pentru tinerii capabili din Moldova
O forță de muncă preponderent feminină	Luați în considerare modul în care predarea poate atrage și bărbați capabili pentru a oferi modele pozitive studenților de sex masculin
Forța de muncă nu are experiență la locul de muncă și exersează abilități profesionale	Includeți experiență practică în lumea muncii ca parte a educației inițiale a profesorilor și a dezvoltării profesionale continue

## 4. ADMINISTRAREA ȘCOLII

### Cine este implicat în administrarea școlilor?

Peste 90% dintre directorii de școli raportează că s-au implicat împreună cu alții în guvernarea școlii: directorii adjuncți, părinții, elevii și profesorii.

Recrutarea sau demiterea cadrelor didactice este responsabilitatea directorilor executivi sau a consiliilor de administrație. Stabilirea salariilor pentru profesori, inclusiv stabilirea normelor de salarizare, este responsabilitatea personalului managerial și a consilierilor de management. Stabilirea modului în care se alocă bugetul școlar este responsabilitatea personalului managerial și a consilierilor de management. Stabilirea politicilor și măsurilor disciplinare, politicile de evaluare a studenților, inclusiv testele, sunt responsabilitatea cadrelor didactice. În practică, asociațiile de părinți sau studenți au un rol limitat în administrarea școlii.

### Care este rolul directorului?

Directorii raportează că își petrec 22% din timp interacționând cu elevii și încă 24% interacționând cu comunitatea mai largă și încă 22% comunicând cu părinții. Doar 8% din timpul lor este dedicat sarcinilor de administrare și management.

81% dintre directori au răspuns că au folosit performanțele elevilor și rezultatele evaluării elevilor (inclusiv evaluări naționale / internaționale) pentru a dezvolta obiectivele educaționale ale școlii, precum și alte programe. 97% au confirmat că au lucrat la un plan de dezvoltare pentru școala lor.

### Cum sunt angajați ceilalți actori

Tabelul 2 arată că directorii școlii au convenit în mare măsură că părinții, profesorii și elevii au șansa de a participa la luarea deciziilor școlare. Cu toate acestea, doar o mică minoritate a fost categoric de acord. Mai mult, aproximativ 50% dintre directori raportează că iau decizii mai importante.

**TABELUL 2. CÂT DE CATEGORIC SUNT DE ACORD DIRECTORII SAU NU SUNT DE ACORD CU ACESTE AFIRMAȚII, AȘA CUM SUNT APLICATE ÎN ȘCOLILE LOR (%)**

	Nu sunt de acord categoric	Nu sunt de acord	Sunt de acord	Sunt foarte de acord	Total
Această școală oferă personalului oportunitatea de a participa activ la deciziile școlii.	0.00	0.00	68.75	31.25	100
Această școală oferă părinților sau tutorilor posibilitatea de a participa activ la deciziile școlii.	0.00	3.13	81.25	15.63	100
Această școală oferă studenților posibilitatea de a participa activ la deciziile școlii.	0.00	0.00	67.74	32.26	100
Ei iau decizii importante pe cont propriu.	6.25	43.75	40.63	9.38	100
Există o cultură școlară care să colaboreze, caracterizată prin sprijin reciproc.	0.00	0.00	71.88	28.13	100

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Fiecare școală are un consiliu administrativ care adoptă Regulamentul de funcționare și Strategia internă de evaluare a calității pentru școală. Majoritatea directorilor raportează că profesorii, părinții, studenții și sindicatele sunt toate reprezentate în Consiliul de administrație. Cu toate acestea, doar 55% dintre directori raportează că angajatorii sunt reprezentați - chiar dacă s-ar putea aștepta ca angajatorii să fie deosebit de relevanți pentru școlile EFP. În ciuda acestui fapt (totuși), reprezentarea nu poate fi, în sine, o dovadă că aceste părți interesate sunt capabile să exercite o influență asupra luării deciziilor în școlile EFP.

**TABELUL 3. REPREZENTARE ÎN CONSILIUL DE CONDUCERE AL ȘCOLILOR**

	DA (%)	NU (%)	N
Profesori	100	00.0	34
Membrii echipei de conducere a școlii	97.14	2.86	35
Personal administrativ	97.06	2.94	34
Părinți sau tutori	84.85	15.15	33
Studenți	97.06	2.94	34
Sindicatele	94.12	5.88	34
Reprezentanți ai întreprinderilor (instituții de fapt pieței muncii, asociații patronale)	54.55	45.45	33
Alte organizații	3.03	96.97	33

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Ce limitează eficiența administrării?

Această secțiune va discuta acei factori care, în funcție de directorii de școli, își limitează eficiența.

Limitările critice cele mai frecvent enumerate în ceea ce privește eficacitatea conducerii au fost finanțarea inadecvată și alocarea redusă a resurselor financiare (41% din răspunsuri), cadrul de remunerare sau politica de salarizare (44% din răspunsuri), volumul mare de muncă (37% din răspunsuri), lipsa implicării părinților (42%) a facilităților fizice inadecvate și a timpului pentru a face față problemelor studenților.

**TABELUL 4. CE LIMITEAZĂ EFICIENȚA CALITĂȚII DE DIRECTOR ÎN ȘCOALĂ?**

	Deloc (%)	Puțin (%)	Într-o anumită măsură (%)	Foarte (%)	N
Buget școlar inadecvat și resurse financiare reduse	3.13	3.13	53.13	40.63	32
Reglementări și politici guvernamentale	9.38	21.88	46.88	21.88	32
Absența profesorilor	6.25	25.00	40.63	28.13	32
Lipsa de implicare și sprijin a părintelui sau a tutorelui	3.23	9.68	45.16	41.94	31
Cadrul de salarizare pentru profesori	3.13	15.63	37.50	43.75	32
Lipsa de oportunități și sprijin pentru dezvoltarea profesională proprie	25.00	34.38	34.38	6.25	32

Lipsa de oportunități și sprijin pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice	21.88	34.38	40.63	3.13	32
Un volum mare de muncă și responsabilitate în activitatea mea	6.25	15.63	40.63	37.50	32
Lipsa procedurilor de partajare a responsabilităților cu ceilalți membri ai personalului școlii	18.75%	31.25%	46.88%	3.13%	32

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Directorii au identificat drept constrângeri critice lipsa unor profesori calificați și / sau performanți (47%) și lipsa de manuale adecvate sau a altor materiale (44%). Lipsa calculatoarelor a reprezentat o constrângere critică pentru 38% dintre directori, lipsa de software adecvat a fost o constrângere pentru 43%.

#### TABELUL 5. CAPACITATEA ȘCOLILOR DE A OFERI INSTRUIRE DE CALITATE

	Nu previne de loc (%)	Previne foarte puțin (%)	Cumva previne (%)	Nu previne cu mult (%)	N
Lipsa de profesori calificați și / sau performanți.	2.94	2.94	47.06	47.06	34
Lipsa profesorilor cu abilități în predarea elevilor cu nevoi speciale (cu CES).	26.47	20.59	26.47	26.47	34
Lipsa de didactică generală.	17.65	8.82	38.24	35.29	34
Lipsa instrucțiunilor practice oferite cadrelor didactice.	8.82	26.47	61.76	2.94	34
Lipsa materialelor instructive sau disponibile nu este adecvată (de exemplu, manuale).	5.88	8.82	41.18	44.12	34
Lipsa calculatoarelor pentru instruire (sau cele disponibile nu sunt adecvate).	5.88	5.88	50.00	38.24	34
Acces limitat la internet	11.76	26.47	35.29	26.47	34
Lipsa programelor de calculator pentru formare sau a celor existente nu sunt adecvate.	6.25	21.88	28.13	43.75	32
Lipsa materialelor din bibliotecă sau a celor existente nu sunt adecvate.	3.03	18.18	42.42	36.36	33
Lipsa personalului de sprijin.	14.71	11.76	52.94	20.59	34

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Alți factori care au fost văzuți ca constrângeri, dar mai puțin critici, au fost lipsa accesului la internet conform 61% dintre directori. Lipsa personalului de sprijin a fost considerată ca o constrângere pentru 73%. Lipsa profesorilor cu abilități de specialitate pentru studenții cu nevoi speciale a fost considerată ca o constrângere cu 53%. 65% dintre directori au raportat că școala lor a fost, într-o oarecare măsură, reținută de lipsa de instructori cu abilități practice.

**TABELUL 6. CAT DE DES SE INTAMPLA CA ELEVII SA FACA URMATOARELE IN ȘCOALA (%)**

	Niciodată	Rar	Lunar	Săptămânal	Zilnic	N
Întârzie la ore	3.03	36.36	9.09	21.21	30.30	33
Lipsesc de la ore (absentează)	00.0	33.33	21.21	24.24	21.21	33
Copiază/trișează	00.0	51.52	24.24	12.12	12.12	33
Vandalizează și/sau fură	21.21	63.64	6.06	9.09	00.0	33
Intimidează și/sau abuzează verbal alți elevi /studenți (sau alte forme de agresiune non-fizică)	18.18	60.61	9.09	9.09	3.03	33
Provoacă daune fizice altor elevi (violență)	42.42	51.52	6.06	0.00	0.00	33
Intimidează și abuzează cadrele didactice sau personalul școlii	36.36	57.58	00.0	6.06	00.0	33

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Directorii au fost invitați să comenteze provocările care apar de la studenți. 50% dintre directori au raportat că întârzierea studenților a fost o problemă zilnică sau săptămânală. 45% dintre directori au raportat absenteismul ca o problemă săptămânală sau zilnică. 9% dintre directori au declarat că vandalismul sau furtul au fost o problemă săptămânală. Intimidarea dintre elevi a fost o problemă săptămânală sau zilnică la 12% din școli, în timp ce intimidarea sau abuzul profesorilor a fost un eveniment săptămânal la 6% din școli. Întârzierea profesorilor a fost semnalată ca fiind o problemă în 3% din școli (Tabelul 7).

**TABELUL 7. CÂT DE DES APAR PROFESORII ÎN ȘCOALĂ (%)**

	Niciodată	Rareori	Săptămânal	N
Întârzierea la ore	39.39	57.58	3.03	33
Absentează de la ore (lipsește fără a anunța sau având un motiv)	57.58	42.42	0.00	33
Discriminarea (de exemplu, pe bază de sex, etnie, religie sau dizabilitate)	90.91	9.09	0.00	33

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Evaluarea profesorilor

Conform rezultatelor sondajului, membrii consiliului școlar și directorii școlii sunt cei care îndeplinesc în mod oficial evaluarea activității profesorilor în școală. De obicei, se discută despre măsuri de îmbunătățire și se raportează la un plan de dezvoltare personală, dar în 50% din școli pare ocazional. Mentoratul este raportat a fi deseori sau întotdeauna utilizat în 60% din școli pentru a sprijini îmbunătățirea. Cu toate acestea, consecințele negative, în ceea ce privește reducerile salariale, concedierea sau modificările în carieră, sunt rare.

**TABELUL 8. FRECVENȚA PE CARE FIECARE DINTRE URMATOARELE O ARE ÎN ȘCOALA ÎN URMA UNEI EVALUARI A PROFESORILOR (%)**

	Niciodată	Uneori	Foarte des	Întotdeauna	N
Măsurile pentru îmbunătățirea eventualelor deficiențe de predare sunt discutate cu profesorul.	00.0	5.88	38.24	55.88	34
Pentru fiecare profesor, este elaborat un plan de dezvoltare personală sau de formare.	2.94	35.29	23.53	38.24	34
Dacă se constată că un profesor are performanțe slabe, se impun anumite penalități financiare, cum ar fi reducerea creșterii salariale anuale.	64.71	29.41	5.88	00.0	34
Un mentor este numit pentru a ajuta profesorul să-și îmbunătățească aptitudinile didactice.	5.88	32.35	41.18	20.59	34
O schimbare a responsabilităților profesorului (de exemplu, creșterea sau scăderea sarcinii didactice sau responsabilitățile administrative / manageriale).	11.76	64.71	17.65	5.88	34
Modificarea salariului unui profesor sau a unui bonus / salariu financiar.	20.59	58.82	17.65	2.94	34
Modificarea probabilității de avansare în carieră pentru profesori.	8.82	52.94	29.41	8.82	34
Încetarea sau ne- prelungirea contractului de muncă.	30.30	66.67	3.03	0.00	33

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Cultura școlii

82% dintre directori spun că personalul școlar împărtășește un set comun de credințe despre educație și învățare, care facilitează lucrurile. 32% au indicat respectul reciproc la locul de muncă în ceea ce privește ideile și opiniile colegilor și 29% că relațiile dintre profesori și studenți sunt bune și acest lucru contribuie la un mediu favorabil procesului de învățare.

## Concluzii

Cercetările demonstrează faptul că directorii exercită o anumită autoritate asupra școlilor lor, dar consideră că sunt constrânși de lipsa resurselor, lipsa de personal și, de asemenea, de factori structurali, cum ar fi politica salariilor și luarea deciziilor politice centralizate. La nivel școlar există mecanisme formale care să asigure participarea părților interesate la luarea deciziilor școlare - cu toate acestea, în aproximativ 50% din școlile EFP angajatorii nu sunt reprezentați oficial în guvernarea școlii. Interviuurile și literatura de specialitate au ridicat întrebarea cu privire la câtă influență pot exercita părțile interesate: 50% dintre directori spun că iau singuri deciziile principale. Directorii spun că au prea multă muncă - dar este discutabil dacă există metode bune de delegare a sarcinilor.

Directorii au identificat drept constrângeri critice, cum ar fi lipsa de profesori calificați și / sau vocaționali performanți (47%) și lipsa de manuale adecvate sau alte materiale (44%). Lipsa



calculatoarelor a reprezentat o constrângere critică pentru 38% dintre directori, lipsa de software adecvat a fost o constrângere pentru 43% și lipsa de sprijin din partea părinților / tutorilor (43%).

50% dintre directori au raportat că întârzierea elevilor a fost o problemă zilnică sau săptămânală. 45% dintre directori au raportat absenteismul ca o problemă săptămânală sau zilnică. 9% dintre directori au declarat că vandalismul sau furtul au fost o problemă săptămânală. Intimidarea din partea elevilor a fost o problemă săptămânală sau zilnică la 12% din școli.

Provocările cu care se confruntă școlile și conducerea lor ar trebui să fie înțelese în contextul experiențelor reformelor recente și a percepției că profesiunea didactică devine tot mai puțin atractivă.

## Problemele principale și recomandări

Probleme	Recomandări
Directorii și comisiile administrative nu au autoritatea de a gestiona unele aspecte cheie ale școlilor.	Delegă mai mult buget și decizii conducerii școlii.
50% din școlile EFP nu au o reprezentare oficială a mediului de afaceri în guvernarea lor.	Solicitați ca școlile EPF și centrele de excelență să includă reprezentarea afacerilor și sprijinirea angajării în afaceri.
Școlile nu au resurse, în special manuale, computere și software.	Necesarul de resurse de cercetare în consultare cu școlile și agențiile de finanțare. Împuterniciți școlile și profesorii în prioritate.
Școlile EFP nu au personal adecvat - în ceea ce privește profesorii specialiști și instructorii practici.	Revizuirea pregătirii personalului în raport cu programele actuale și viitoare.
Studentii, părinții și profesorii nu contribuie la guvernare în mod adecvat și, în unele cazuri, nu sunt angajați suficient în succesul școlilor.	Lucrați la nivel școlar și național pentru a implica mai eficient părțile interesate în guvernarea școlii, de exemplu, oferind instruire reprezentanților Consiliului de administrație.

## 5. ABORDĂRI LEGATE DE PROCESUL DIDACTIC ȘI DE LOCUL DE MUNCĂ

Această secțiune oferă o descriere a modului în care profesorii vocaționali își îndeplinesc responsabilitățile.

În mare parte, procesul de predare în școlile profesionale din Moldova este format din două părți: teoretic și practic. Conform sondajului, majoritatea profesorilor vocaționali folosesc frecvent sau întotdeauna folosesc ambele metode tradiționale (69% rezumă învățarea, 85% demonstrează sarcini practice și pedagogii mai moderne, cum ar fi munca în grup (75%) și învățarea digitală (69%)). 86% dintre profesorii vocaționali raportează că ei combină frecvent predarea teoriei și practicii în cadrul unei lecții și 93% afirmă că elevii aplică frecvent teoria la sarcini similare. Este frecvent ca profesorii să folosească instrumente digitale pentru pregătirea lecțiilor și a materialelor de învățare. Aceste răspunsuri ar sugera că există o învățare practică puternică în școlile EFP din Moldova. Pe de altă parte, dovezile sugerează că problemele legate de calitatea echipamentelor, cantitatea de consumabile și disponibilitatea instructorilor practici limitează valoarea învățării practice în școli.

**TABELUL 9. CAT DE DES FOLOSESC PROFESORII URMATOARELE METODE DE PREDARE DIFERITE (%)**

	Niciodată sau aproape niciodată	Ocazional	Frecvent	In toate/ aproape toate lecțiile	N
Prezint un rezumat al conținutului învățat recent	3	28	49	20	449
Elevii lucrează în grupuri pentru a veni cu o soluție comună la o problemă sau sarcină	1	24	57	18	456
Dau o muncă diferită studenților care au dificultăți în învățare și/sau celor care pot avansa	2	18	53	27	455
Mă refer la o problemă din muncă pentru a arăta cum pot fi aplicate cunoștințele sau abilitățile	2	23	53	22	446
Am lăsat elevii să practice sarcini similare până când știu că fiecare elev a înțeles subiectul	2	20	53	24	451
Verific manualele sau temele elevilor mei	5	22	48	26	454
Elevii folosesc TIC (tehnologia informației și comunicațiilor) pentru proiecte sau lucrări la clasă	3	29	50	19	452
Le demonstrez sarcini practice elevilor care apoi îndeplinesc aceleași sarcini practice	1	14	47	38	452
Elevii învață teoria și folosesc, de asemenea, aceste cunoștințe pentru a rezolva probleme practice în cadrul unei lecții	2	12	52	34	452

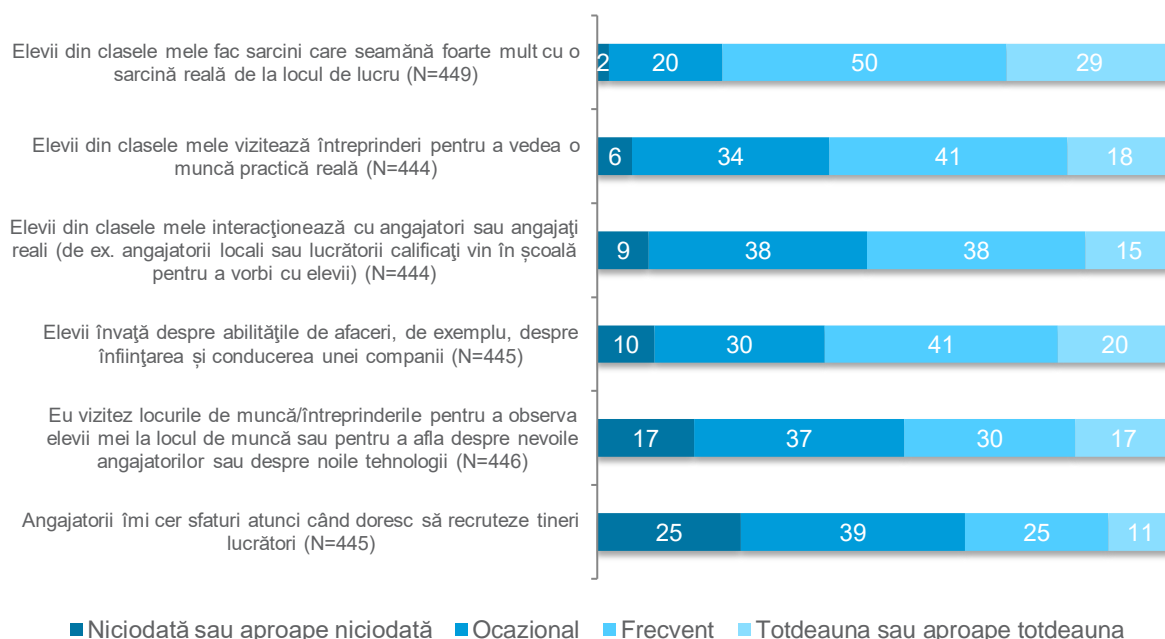
Planific lecțiile astfel încât elevii să învețe o nouă teorie sau cunoștințe să aplice și acea teorie sau cunoștințe la sarcini asemănătoare muncii (practică de lucru).	1	7	55	37	453
Folosesc tehnologia digitală pentru pregătirea sau găsirea materialului instructiv	2	15	46	36	454
Folosesc video ca material didactic	4	35	44	18	457

Sursă: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Legături cu locul de muncă

Sondajul a analizat, de asemenea, forța relației dintre învățare în școală și locul de muncă. 79% dintre profesorii EPF spun că deseori sau întotdeauna proiectează sarcini de învățare care seamănă cu sarcini de lucru. 61% învață despre întreprindere la cursurile școlare. Cu toate acestea, interacțiunile directe cu angajatorii și locul de muncă sunt mai puțin frecvente. 59% vizitează frecvent locurile de muncă cu orele lor și doar 47% vizitează studenții la plasament sau vizitează ei înșiși angajatori. 53% spun că angajatorii vin frecvent în școala lor pentru a interacționa cu elevii. Doar 36% sfătuiesc frecvent angajatorii cu privire la recrutare.

### FIGURA 8. CAT DE BINE DESCRIU URMATOARELE AFIRMAȚII RELAȚIA DINTRE ÎNVĂȚAREA ȘCOLARĂ ȘI LOCUL DE MUNCA PENTRU ELEVII (%)

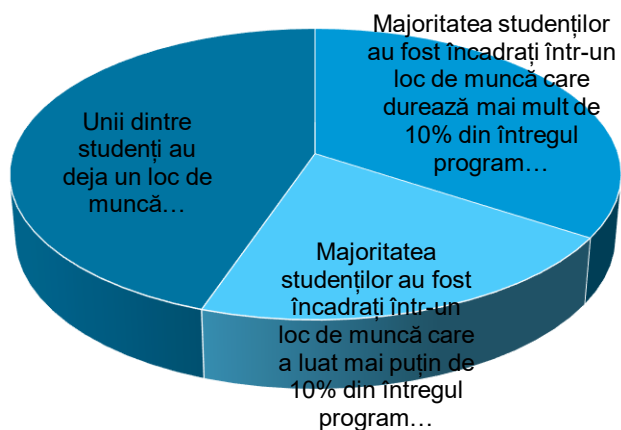


Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Dezvoltarea EFP duală în Moldova este în prezent în mare parte la nivelul proiectelor pilot. Aproximativ 50 de companii au inițiat implementarea programelor duală în colaborare cu aproximativ 20 de furnizori tehnici de educație profesională. Studenții obțin aproximativ 70% din pregătirea practică cu compania și au dreptul la angajare în cadrul companiei atunci când termină studiile.

Sondajul oferă unele indicații cu privire la măsura în care toți studenții accesează învățarea bazată pe muncă: 34% dintre profesorii EPF spun că majoritatea studenților obțin mai mult de 10% din timpul lor de învățare la locul de muncă, în timp ce 21% afirmă că majoritatea studenților lor a avut cel puțin o învățare bazată pe muncă.

**FIGURA 9. TIMPUL PETRECUT DE STUDENȚI ÎN ÎNVĂȚAREA LA LOCUL DE MUNCĂ (%)**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Eficiența profesorilor

Profesorii au evaluat propria eficacitate la nivel relativ înalt în capacitatea lor de a oferi explicații, de a oferi o pregătire bună și de a le oferi elevilor cunoștințe actualizate (chiar dacă profesorii au puțină experiență personală la locul de muncă). Pe de altă parte, s-au apreciat ca fiind mai puțin eficienți atunci când vine vorba de determinarea elevilor să urmeze regulile clasei, motivând elevii mai puțin interesați și controlând comportamentul perturbator în clasă. În special, cadrele didactice au dificultăți să creadă că au ajutat elevii să își dezvolte angajamentul de a lucra în ramura lor profesională - aceasta este o preocupare particulară, deoarece o tranziție puternică la ocuparea forței de muncă este poate cea mai distinctivă aspirație a educației EFP.

**TABELUL 10. ÎN PREDARE, ÎN CE MASURĂ SUNTEȚI CAPABIL SA OBȚINEȚI FIECARE DINTRE REZULTATELE URMATOARE? (%)**

	Deloc	Într-o oarecare măsură	Destul de mult	Mult	N
Îi fac pe elevii mei să creadă că se pot descurca bine în munca școlară	0	4	45	50	455
Ajut elevii mei să aprecieze studiile	0	3	49	48	455
Pregătesc întrebări bune pentru elevii mei	1	4	39	56	455
Controlez comportamentul perturbator în clasă	2	26	32	40	451
Motivez elevii care manifestă un interes scăzut pentru munca școlară	0	14	46	39	454
Ajut elevii să înțeleagă munca reală în ramura mea profesională	0	5	43	52	452
Determin elevii să respecte regulile clasei	1	17	38	44	453
Ajut elevii să-și dezvolte angajamentul de a lucra în ramura mea profesională	6	40	30	25	449
Ofer o explicație alternativă dacă, de exemplu, studenții sunt confuzi	0	6	35	59	451
Ofer elevilor mei abilitățile practice de care vor avea nevoie la locul de muncă	0	10	37	53	452
Ofer elevilor mei cunoștințe actualizate relevante pentru ramura mea profesională	0	6	34	60	454

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Curriculum

79% dintre profesori au subliniat că predarea și planificarea sunt întotdeauna ghidate de programa națională publicată sau de standardele de calificare. Cu toate acestea, doar 68% dintre ei pregătesc întotdeauna un plan anual și doar 54% oferă un plan pentru fiecare lecție. 90% dintre profesori spun că experimentează frecvent sau mereu diferite metode de predare pentru a vedea ce funcționează cel mai bine - dacă este adevărat, acest lucru este extrem de impresionant!

41% dintre profesorii EFP spun că sunt întotdeauna influențați de subiectele examenului, în timp ce 42% afirmă că se concentrează întotdeauna pe ceea ce le solicită angajatorii. Faptul că programa națională modelează predarea într-o măsură mult mai mare decât nevoile percepute ale angajatorilor sau examenelor sugerează că profesorii se bazează pe programa națională ca ghid pentru ceea ce trebuie să predea. Poate că această atitudine provine de la faptul că planurile anuale de predare sunt evaluate de Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare.

**TABELUL 11. CAT DE DES ESTE GHIDATA PREDAREA IN MODURILE DIFERITE ENUMERATE MAI JOS (%)**

	Niciodată sau aproape niciodată	Ocazional	Frecvent	Mereu sau aproape mereu	N
Predarea și planificarea mea sunt ghidate de curriculumul național publicat sau de standardul de calificare pentru materia mea	1.98	3.74	15.42	78.85	454
Pregătesc un plan pentru modul în care voi preda diferite subiecte și rezultate pe parcursul anului școlar	0.66	5.09	25.88	68.36	452
Pregătesc un plan de lecție detaliat pentru lecțiile mele	0.22	9.45	36.48	53.85	455
Experimentez diferite metode de predare și învățare pentru a vedea care funcționează cel mai bine	0.22	8.39	51.43	39.96	453
Mă concentrez în special pe subiecte pe care elevii vor fi evaluați la teste și examene	2.88	11.28	45.13	40.71	452
Mă concentrez pe abilități și cunoștințe despre care știu că sunt solicitate de angajatori	1.33	7.76	48.56	42.35	451

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Resursele educaționale

36% dintre profesorii EFP spun că elevii lor au întotdeauna sau aproape întotdeauna acces la materiale instructive adecvate, de bună calitate și actualizate (manuale). Aproximativ 25% spun că elevii lor au acces ocazional sau nu au acces la aceste resurse niciodată. Proporțiile sunt similare în ceea ce privește instrumentele și echipamentele actualizate pentru a sprijini lucrările practice. Cu toate acestea, în ceea ce privește hardware-ul și software-ul, mai mult de 40% dintre cadrele didactice spun că elevii au ocazional sau nu au niciodată aceste resurse, în timp ce aproximativ 30% spun că studenții au ocazional acces sau nu au acces la internet în scopuri de învățare. În mod similar, 30% dintre profesorii EFP comentează lipsa consumabilelor pentru muncă practică. Mediile digitale de învățare sunt puțin utilizate în Moldova.

**TABELUL 12. CAT DE DES ESTE GHIDATA PREDAREA IN MODURILE DIFERITE ENUMERATE MAI JOS (%)**

	Niciodată sau aproape niciodată	Ocazional	Frecvent	În toate sau aproape toate lecțiile	N
Elevii au acces la materiale instructive adecvate, de bună calitate, de ex. manuale	4.90	20.04	39.20	35.86	449
Elevii au acces la instrumente și echipamente adecvate și actualizate pentru a învăța abilități practice	2.91	19.51	41.03	36.55	446
Elevii au acces la consumabile suficiente și adecvate pentru a putea dezvolta abilități practice	5.20	27.83	40.95	26.02	442
Elevii au acces la hardware și software de calculator fiabile și adecvate pentru a le permite să utilizeze tehnologia digitală la subiectul meu	10.54	31.84	35.43	22.20	446
Elevii au acces adecvat la internet pentru a le permite să sprijine învățarea la subiectul meu	5.91	26.14	40.45	27.50	440
Elevii folosesc un mediu (platforma) digitala de învățare, de exemplu, Moodle, Sakai	47.27	33.86	12.27	6.59	440

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Evaluarea

Cea mai comună formă de evaluare este concepută chiar de profesori și utilizată în aproape 28% din lecții. Testele standardizate sunt, de asemenea, frecvent utilizate în conformitate cu 70% dintre profesorii EFP. Aproape 50% dintre profesori declară că utilizează rezultatele evaluării pentru a proiecta învățarea anumitor elevi - aceasta este o practică pozitivă, care poate fi extinsă și la alți profesori. De asemenea, profesorii îi încurajează frecvent pe studenți să își evalueze colegii.

## Cariera sau satisfacția la locul de muncă

Doar o minoritate de profesori EFP par a fi puternic motivați și mulțumiți în activitatea lor. Profesorii au fost cei mai pozitivi în ceea ce privește propria învățare și perfecționare (43% au fost de acord puternic) 22% au crezut puternic că pot progresa în cariera lor de profesor. Mai negativ, 26% au declarat că nu au fost motivați și 78% au declarat că au considerat că profesiunea didactică nu este apreciată în Moldova. Cu toate acestea, 92% dintre profesori au fost de acord sau cu tărie că, în general, erau mulțumiți. Aceste cifre pot reflecta probleme legate de salarizare și reformă în sector și merită să fie explorate mai pe deplin.

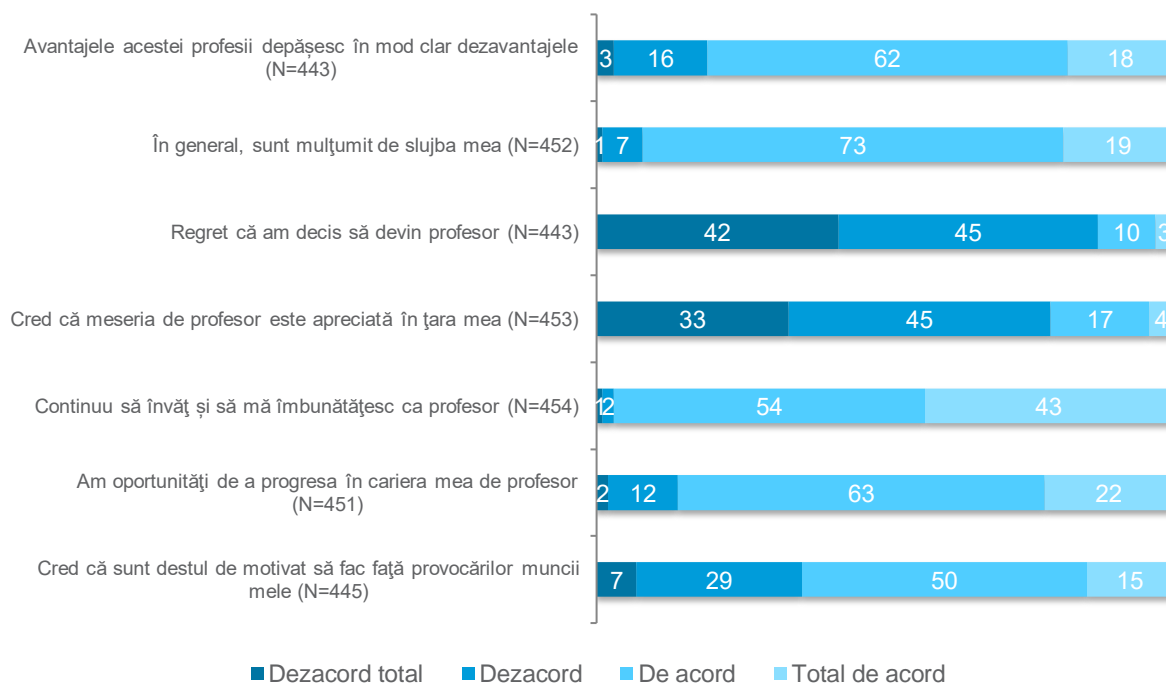
Directorii au un nivel similar de satisfacție la locul de muncă cu ceilalți profesori. Sunt relativ pozitivi în privința propriei școli - mai mult de jumătate consideră că este un loc bun și plăcut pentru a lucra. 75% dintre directori spun că profesia de profesor este subestimată.

**TABELUL 13. CAT DE DES ESTE GHIDATA PREDAREA IN MODURILE ENUMERATE MAI JOS (%)**

	Niciodată sau aproape niciodată	Ocazional	Frecvent	În toate sau în aproape toate lecțiile	N
Îmi dezvolt și administrez propria evaluare a activității elevilor	1.12	12.30	58.17	28.41	447
Utilizez un test standardizat	4.72	25.39	51.69	18.20	445
Aleg elevii pentru a răspunde individual în fața clasei	4.51	39.95	41.99	13.54	443
Ofer feedback scris despre activitatea studenților, pe lângă o notă sau un scor	5.44	29.93	50.57	14.06	441
Observ elevii când lucrează la anumite sarcini și ofer feedback imediat	2.24	18.39	54.71	24.66	446
Organizez elevii, astfel încât să-și poată da feedback reciproc în perechi sau grupuri mici	1.57	20.22	58.20	20.00	445
Am stabilit unor studenți sarcini particulare de învățare, deoarece evaluarea lor arată că au nevoie de învățare ulterioară	2.91	30.94	48.88	17.26	446

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

**FIGURA 10. CÂT DE PUTERNIC SUNTEȚI DE ACORD SAU NU SUNTEȚI DE ACORD CU URMĂTOARELE AFIRMAȚII DESPRE LOCUL DE MUNCĂ?**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018



**TABELUL 14. CÂT DE PUTERNIC SUNT DIRECTORII DE ACORD SAU NU SUNT DE ACORD CU URMĂTOARELE AFIRMAȚII? (%)**

	Complet dezacord	Dezacord	De acord	Foarte de acord	N
Avantajele acestei profesii depășesc clar dezavantajele.	0.00	16.13	48.39	35.48	31
Dacă aș putea decide din nou, aș alege în continuare acest post / funcție.	3.23	25.81	51.61	19.35	31
Aș dori să mă mut într-o altă școală dacă acest lucru ar fi posibil.	54.84	41.94	3.23	0.00	31
Regret că am decis să devin director.	25.81	64.52	9.68	0.00	31
Îmi place să lucrez la această școală.	0.00	6.45	35.48	58.06	31
Mi-aș recomanda școala ca loc bun de muncă.	3.23	3.23	38.71	54.84	31
Cred că profesia de profesor este apreciată în societate.	9.68	64.52	25.81	0.00	31
Sunt mulțumit de performanțele mele în această școală.	0.00	3.23	77.42	19.35	31
În total, sunt mulțumit de meseria mea	0.00	12.12	66.67	21.21	31

Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Concluzii

Conform sondajului, majoritatea profesorilor vocaționali folosesc frecvent sau întotdeauna folosesc atât metode tradiționale, cât și mai moderne, precum munca în grup (75%) și învățarea digitală (69%). Profesorii experimentează și noi metode de predare. Profesorii sunt mai buni la organizarea învățării care se referă la munca în clasă decât la organizarea interacțiunilor directe cu angajatorii. 59% vizitează frecvent locurile de muncă în timpul orelor lor și doar 47% vizitează studenții în plasament sau vizitează ei înșiși angajatori. EFP dual este pilotat în Moldova și 34% dintre profesorii EFP spun că majoritatea studenților lor obțin mai mult de 10% din timpul lor de învățare la locul de muncă.

Profesorii au evaluat propria eficacitate relativ ridicată în capacitatea lor de a învăța, dar s-au apreciat ca fiind mai puțin eficienți atunci când vine vorba de determinarea elevilor să urmeze regulile clasei, motivând elevii mai puțin interesați și controlând un comportament perturbator. Profesorii au avut cel mai puțin șanse să creadă că i-au ajutat pe studenți să își dezvolte angajamentul de a lucra în ramura lor profesională - aceasta este o preocupare particulară, deoarece o tranziție puternică la angajare este poate cea mai distinctivă aspirație a educației EFP. Curriculum-ul național modelează predarea într-o măsură mult mai mare decât nevoile percepute ale angajatorilor sau examenelor.

Doar o minoritate de profesori EFP par a fi puternic motivați și mulțumiți în activitatea lor. Profesorii au fost cei mai pozitivi în ceea ce privește propria învățare și perfecționare (43% au fost de acord puternic). Cu toate acestea, 26% au spus că nu au fost motivați să facă provocări și 78% dintre cadrele didactice și 75% dintre directorii de școli au declarat că au considerat că profesia de profesor nu este apreciată în Moldova.

## Probleme de bază și recomandări

Probleme	Recomandări
Mulți profesori se consideră relativ puțin eficienți pentru a motiva elevii să învețe și să își exercite profesia	Profesorii ar trebui susținuți să adopte pedagogii mai atrăgătoare care să motiveze elevii. Legături mai bune cu locul de muncă și mai multe destinații de plasare ar putea susține un angajament profesional din partea studenților.
Deși există dovezi bune pentru învățarea profesională în clasă, există mai puține dovezi ale interacțiunilor directe cu locul de muncă și cu angajatorii	Școlile și profesorii au nevoie de sprijin și încurajare pentru a îmbunătăți legăturile cu angajatorii și locurile de muncă.
Există o lipsă deosebită de calculatoare, programe informatice și consumabile adecvate pentru lucrări practice – în unele săli de clasă lipsesc materiale instructive corespunzătoare	Sunt necesare mai multe investiții în calculatoare, software și consumabile. DPC poate ajuta profesorii să utilizeze mai bine resursele existente.
Satisfacția și motivația profesorului este la un nivel moderat. Profesorii și directorii consideră că sunt subevaluați.	Profesorii ar trebui încurajați să-și asume o mai mare responsabilitate în planificarea programelor, dezvoltarea pedagogiei, conducerea schimbărilor organizaționale, crearea de legături cu întreprinderile și inovarea. Profesorii ar trebui să aibă oportunități de a li se recunoaște responsabilități și performanțe suplimentare în moduri diverse.

# PARTEA 2. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A PROFESORILOR VOCAȚIONALI

## 6. POLITICA ȘI IMPLEMENTAREA

La 17 iulie 2014, Parlamentul a adoptat Codul Educației al Republicii Moldova. Codul educației restructurează sistemul EFP pe 3 niveluri:

- nivelul 3 ISCED – educație profesională tehnică secundară,
- nivelul 4 ISCED – educație profesională tehnică post-secundară,
- nivelul 5 ISCED – TEPF post-secundar non-terțiar-furnizat de școli profesionale, colegii și Centre de excelență.

**Codul educației** aprobat în 2013 constituie baza legală pentru instituționalizarea reformelor în EFP. Înseamnă că există o alegere după gimnaziu între învățământul profesional tehnic secundar și postliceal (adică școala profesională sau colegiul), iar din 2018 educația va fi obligatorie până la vârsta de 18 ani.

Codul educației reglementează activitățile legate de: accesul elevilor la programe de formare profesională, calificări și programe de învățământ profesional, evaluare a calității bazate pe standarde naționale de referință, standarde de acreditare și metodologie elaborate de Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educația Profesională și aprobate de Guvern, inclusiv stagii și conexiuni cu piața muncii, precum și reglementări pentru îmbunătățirea managementului în învățământul profesional tehnic.

Codul educației reflectă, de asemenea, noile condiții socio-economice din Moldova și reprezintă baza legală pentru instituționalizarea reformelor EFP. Sistemul de informații privind piața muncii a fost îmbogățit cu evaluarea nevoilor de competență la nivel național și pentru două sectoare (agricultură și construcții). Partenerii sociali au contribuit în patru comitete de competențe sectoriale la elaborarea metodologiilor pentru standarde și calificări profesionale. De asemenea, au înregistrat progrese în identificarea nevoilor de instruire și în recunoașterea învățării anterioare.

Dar cea mai importantă pentru EFP este **Strategia de dezvoltare a învățământului profesional / tehnic 2013–2020**. Prioritățile sale de dezvoltare includ restructurarea rețelei de instituții de învățământ; alinierea educației profesionale la nevoile pieței muncii; înființarea unui centru național pentru evaluarea și acreditarea centrelor; alinierea programelor de pregătire cu CNC; și creșterea calității pregătirii profesionale, precum și a atractivității și accesibilității sale. Stabilește obiective și sarcini pe termen mediu și lung pentru dezvoltarea educației profesionale, punând accentul pe conectarea contextului național și a tendințelor europene și globale în educația profesională și îndeplinirea aspirațiilor de integrare europeană.

**Planul de acțiune privind restructurarea rețelei EFP pentru perioada 2015–2020** (din 04.05.2015) are următoarele obiective:

1. Restructurarea instituțiilor tehnice de învățământ profesional conform noii structuri a sistemului de învățământ;
2. Consolidarea capacităților instituțiilor tehnice de învățământ profesional;

3. Îmbunătățirea utilizării alocărilor financiare în formarea forței de muncă calificate și competitive;
4. Creșterea relevanței și atractivității învățământului profesional tehnic. Aceste 4 obiective majore sunt detaliate în 16 acțiuni majore care urmează să fie implementate între 2015 și 2020.

**Acordul de finanțare**<sup>2</sup> dintre Guvernul Republicii Moldova și Uniunea Europeană, NPI/2013/024-404 stă la baza punerii în aplicare a Strategiei de formare profesională în educația profesională<sup>3</sup>.

**Strategia de dezvoltare a educației 2014–2020**<sup>4</sup> este o politică cheie în ceea ce privește creșterea atractivității și facilitarea accesului la educația profesională tehnică; asigurarea unei infrastructuri adecvate pentru instituțiile de învățământ profesional și tehnic pentru a dezvolta abilități practice relevante pentru profesiile învățate; asigurarea mobilității transversale a beneficiarilor programelor de formare profesională între diferite niveluri de învățământ și calificări.

Codul educației, Strategia pentru dezvoltarea învățământului profesional tehnic 2013–2020 și Strategia de dezvoltare a educației 2014–2020 ajustează cadrul legal la noul context socio-economic și oferă baza reformelor politice în educație, inclusiv EFP și a reformelor sistemice având în vedere perspectiva europeană.

**Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2017–2021**<sup>5</sup> (adoptată în 2017) își propune să îmbunătățească perspectivele pieței muncii și să dezvolte în continuare capitalul uman. Documentul evidențiază nepotrivirea dintre abilitățile persoanelor care au absolvit instituție EFP și cele dorite de piața muncii. Această nepotrivire generează dezechilibre ale pieței muncii și subliniază ineficiența valorificării resurselor financiare în învățământul profesional tehnic.

În plus, **Acordul de asociere și Agenda de asociere** stabilesc că Moldova și UE vor coopera pentru a dezvolta un cadru competitiv pentru piața muncii, în conformitate cu modernizarea structurilor de învățământ, urmărite prin Procesul de la Copenhaga și instrumentele sale. În acest sens, trebuie acordată o atenție specială pentru Recomandarea nr. 1/2017 a Consiliului de asociere UE-Republica Moldova din 4 august 2017 privind agenda de asociere UE-Republica Moldova [2017/1489]<sup>6</sup> care prevede principii, instrumente și resurse pentru implementarea Agendei de asociere. În conformitate cu aceasta, acțiunile de reformă ar trebui abordate cu prioritate în domeniul educației, formării și tineretului, prin îmbunătățirea implementării noului cod al educației la toate nivelurile educației.

## Concluzii

Politicile de mai sus pun un accent deosebit pe EFP ca instrument de îmbunătățire economică prevăzut ca o modalitate de a asigura o mai bună aliniere între oferta de capital uman și nevoile curente și viitoare ale pieței forței de muncă. DPC pentru profesori este inclusă în aceste strategii. Strategia implică faptul că profesorii EFP vor putea pune în aplicare programe noi și vor aduce competențe relevante pentru cursanți și angajatori.

---

<sup>2</sup> <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=356440&lang=1>

<sup>3</sup> Budget support: EUR 25 000 000

<sup>4</sup> <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>

<sup>5</sup> [http://msmps.gov.md/sites/default/files/document/attachments/noua\\_strategie\\_de\\_ocupare\\_a\\_forței\\_de\\_munca.pdf](http://msmps.gov.md/sites/default/files/document/attachments/noua_strategie_de_ocupare_a_forței_de_munca.pdf)

<sup>6</sup> [www.mfa.gov.md/img/docs/Agenda-de-Asociere-RO-new.pdf](http://www.mfa.gov.md/img/docs/Agenda-de-Asociere-RO-new.pdf)

Probleme	Recomandări
DPC ar trebui să contribuie la îndeplinirea Planului de acțiune și a strategiei convenite.	Clarificați implicațiile pentru DPC din strategia și planurile de acțiune, de ex. în ceea ce privește numerele, tipurile de instruire și calendarul.
Respectarea așteptărilor planului de acțiune va depinde de capacitatea furnizorilor de DPC și a școlilor și a profesorilor, de exemplu, de a absorbi și aplica noi abilități în predare și învățare.	Verificați dacă se înregistrează progrese în legătură cu activitățile și impactul acestora asupra predării și învățării.

## 7. ORGANIZAȚII ȘI INSTITUȚII CARE SPRIJESC DPC ÎN ȚARĂ

Cele mai importante instituții care susțin DPC în Moldova sunt:

- Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
- Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (ANACIP)
- Centrul Republican pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional
- Comitetele sectoriale

### Rolul și misiunea

Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	Elaborarea de politici și reglementări privind educația EFP și CPD a cadrelor didactice și monitorizarea implementării acestora. Aprobarea planurilor pentru DPC pentru profesori și directori.
Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (ANACIP) <sup>7</sup>	Misiunea agenției este de a dezvolta și promova cultura de calitate în învățământul profesional, în învățământul superior și continuu, contribuind la o mai mare competitivitate economică și coeziune socială în Republica Moldova.
Centrul Republican pentru Dezvoltarea Educației Profesionale (CRDIP) din cadrul IES (Institutul de Științe ale Educației) <sup>8</sup>	<p>Centrul a fost înființat în baza Ordinului Ministerului Educației al Republicii Moldova (ME), nr. 835 din 17 decembrie 2008. Centrul își propune să asigure baza teoretică și metodologică a sistemului de învățământ profesional al Republicii Moldova în conformitate cu cerințele pieței muncii și cu standardele profesionale internaționale.</p> <p>Centrul are următoarele obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și actualizarea politicilor de dezvoltare a sistemului de învățământ profesional;</li><li>■ elaborarea și implementarea standardelor profesionale bazate pe competențele pentru învățământul profesional la nivel național;</li><li>■ dezvoltarea și implementarea la nivel național a planurilor de învățământ modular bazate pe competențe;</li><li>■ promovarea și îmbunătățirea parteneriatului și a dialogului social în sectorul educației profesionale;</li><li>■ dezvoltarea și implementarea metodologiilor de orientare / îndrumare în carieră și de orientare în carieră;</li><li>■ aprobarea și monitorizarea programelor de formare profesională continuă în sistemul de învățământ profesional al Republicii Moldova</li></ul>
Comitetele sectoriale <sup>9</sup>	<p>Comisiile sectoriale își propun să dezvolte parteneriate sociale la nivelul economiei în domeniul pregătirii profesionale pentru a sprijini educația profesională tehnică și DPC, precum și corelarea formării profesionale a angajatorilor și a angajaților cu cerințele pieței muncii.</p> <p>Parteneriatul social în domeniul DPC este asigurat de Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective și de comitetele sectoriale pentru formare profesională (în conformitate cu Legea<sup>10</sup>).</p>

<sup>7</sup> [www.anacip.md/index.php/en/home-en-gb/](http://www.anacip.md/index.php/en/home-en-gb/)

<sup>8</sup> [www.ipt.md/ro/crdip](http://www.ipt.md/ro/crdip)

<sup>9</sup> Law No. 244 of 23.11.2017 on sectoral committees for vocational training, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=373349&lang=1>

<sup>10</sup> Decision of the government Nr. 193 of 24 March 2017 for the approval of the Regulation on Continuing Adult Education, <http://lex.justice.md/md/369645/>

Cei mai importanți furnizori de DPC în Moldova sunt:

- Centre de dezvoltare profesională continuă a universităților
- Institutul de Științe ale Educației
- Centre de excelență
- Camera de comerț și industrie a Republicii Moldova
- Institutul Muncii

## Rolul și misiunea

Furnizorii de DPC care au ca activitate de bază instruirea adulților sau furnizează servicii publice sub formă de cursuri pentru dezvoltarea competențelor generale sau funcționale sunt obligați să respecte procedura de evaluare externă realizată de Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educația Profesională pentru autorizație sau acreditare provizorie.

<b>16 centre de formare profesională / dezvoltare continuă în cadrul universităților<sup>11</sup></b>	Universitățile au devenit centre de DPC pentru profesori - cu unele specializări. De exemplu, Universitatea Pedagogică a devenit Centrul Național de Instruire pentru profesori <sup>12</sup> . Universitatea de Stat din Moldova are Centrul de formare continuă <sup>13</sup> care oferă programe de pregătire și de specializare, recalificare a personalului în diferite domenii: educație, servicii, administrație publică, asistență socială, economie, informatică, informatică aplicată, drept, jurnalism, științe ale comunicării, tehnologie chimică, științe ale mediului, psihologie, psihologie, bibliotecă, asistență informațională și limbi moderne. Educația continuă la USM se realizează prin cursuri și stagii pentru a obține abilitățile profesionale necesare. <sup>14</sup>
<b>Institutul de Științe ale Educației</b>	Institutul de Științe ale Educației (IȘE) este o agenție a Ministerului Educației și funcționează ca instituție publică de stat pe baza actelor și regulamentelor sale legislative. Institutul de Științe ale Educației este membru al Academiei de Științe a Moldovei <sup>15</sup> . În timpul DPC, profesorii și directorii acumulează credite profesionale transferabile, dobândesc, dezvoltă și practică noi abilități în curriculum, în conformitate cu modernizarea curriculum-ului și cu prevederile europene.
<b>Centre de excelență</b>	Centrele de excelență din învățământul profesional tehnic au un dublu rol, având atribuții atât în domeniul furnizării de servicii de educație la nivelurile III, IV și V ale sistemului de învățământ, cât și în domeniul dezvoltării capacităților sectorul învățământului profesional tehnic, pentru a-l conecta la cerințele pieței și a asigura implementarea tehnologiilor didactice inovatoare <sup>16</sup> . Centrele de excelență au o serie de funcții: îndrumarea didactică și metodologică a instituțiilor legate de centre; concepția proiectelor, testarea de noi modele și implementarea proiectelor pilot care stimulează integrarea conținutului și serviciilor inovatoare în învățământul profesional tehnic. Pe lângă cele 12 centre de excelență din sistemul de învățământ EPF, există și alte centre de excelență ca furnizori de servicii specifice. De exemplu, Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari este construit pe baza Memorandumului dintre Primăria Chișinău, Biblioteca Municipală "B.P. Hașdeu" și

<sup>11</sup> These Universities are: Ion Creanga State Pedagogical University; Alecu State University Russo University of Bălți; Technical University of Moldova; Tiraspol State University; State University of Comrat; State University of Moldova; BPHașdeu State University of Cahul; Academy of Economic Studies of Moldova; State University Physical Education and Sports; Center of Information and Communication Technologies in Education; University of Political and Economic Studies.

<sup>12</sup> [https://upsc.md/ro/formare-continua/#pll\\_switcher](https://upsc.md/ro/formare-continua/#pll_switcher)

<sup>13</sup> <http://iic.md/ro/pagina-principala/>

<sup>14</sup> [http://usm.md/?page\\_id=47&lang=en](http://usm.md/?page_id=47&lang=en)

<sup>15</sup> <http://ise.md/despre-institut/>

<sup>16</sup> [http://particip.gov.md/public/documente/137/ro\\_1794\\_Regulament-Centre-de-exelenta.pdf](http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1794_Regulament-Centre-de-exelenta.pdf)

	Republica Moldova Reprezentarea Programului Fundației IREX Novateca, Asociația Bibliotecarilor din Moldova. Centrul implică și antrenează bibliotecarii din toate rețelele <sup>17</sup> .
Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova	<p>Program de formare continuă a instructorilor în producția în întreprinderile din Republica Moldova. Activitatea se desfășoară în cadrul proiectului „Reforma structurală în formarea profesională tehnică (EFP) din Republica Moldova, implementat de Agenția Germană de Cooperare Internațională (GIZ), în cadrul cooperării germane<sup>18</sup>.</p> <p>Instruirea și perfecționarea personalului</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ CCI ajută la creșterea calificării antreprenoriale a personalului operatorilor economici de toate nivelurile;</li> <li>■ Oferă pregătire antreprenorială și pregătire în afaceri, conferințe, seminarii, cursuri de specialitate;</li> <li>■ Dezvoltă parteneriate cu organizații naționale și internaționale pentru a organiza programe internaționale de formare;</li> <li>■ Participă la activități de dezvoltare a învățării pe tot parcursul vieții (învățare pe viață lungă, învățare formală și informală);</li> <li>■ Implementează sistemul dual în învățământul profesional/tehnic.<sup>19</sup></li> </ul>
Institutul Muncii din Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	<p>Institutul muncii este pilonul educației și formării sindicaliștilor din cadrul Confederației naționale a sindicatelor din Republica Moldova. Activitatea sa se axează pe următoarele domenii principale:</p> <p>Formarea sindicală — (dezvoltarea programelor de formare, training pentru formator) — diviziunea de coordonare operativă a activității de formare a sindicatelor;</p> <p>Formare profesională continuă — (gestionarea sindicatelor, parteneriatul social, dreptul muncii, siguranța și sănătatea la locul de muncă, funcția de negociator sindical, managementul de proiect) — departamentul de coordonare operativă a activităților de formare profesională continuă;</p> <p>Cercetare — Divizia operațională de coordonare a activităților de cercetare</p>
Centrul educațional Pro Didactica <sup>20</sup>	<p>Centrul educațional Pro Didactica promovează principiile unei societăți deschise pentru a sprijini indivizii și organizațiile interesate de învățare și dezvoltare continuă. Centrul oferă informații calitative, programe de formare și consultanță și servicii axate pe construirea de abilități de învățare pe tot parcursul vieții.</p> <p>DPC pentru profesori pe: Psihopedagogie, psihologie, didactică generală, didactica disciplinelor, citirea și scrierea pentru dezvoltarea gândirii critice, educația axiologică, educație interculturală, educație pentru înțelegerea alterității, toleranței și integrării sociale.</p> <p>DPC pentru directori: management general și management educațional</p>

## Concluzii

Codul educației este conceput pentru a moderniza sistemul EFP și pentru a încuraja institutele EFP să se angajeze în dialog cu sectorul de afaceri, consolidând cooperarea cu comitetele sectoriale. Un nou impuls pentru reformele din învățământ a fost dat odată cu crearea Agenției Naționale pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare. Au fost adoptate regulamente și ordine ministeriale care acoperă dezvoltarea programelor și a calificărilor. Atribuțiile legale ale ANACEC cu privire la

<sup>17</sup> [www.hasdeu.md/item-retea-centrul-national-de-excelenta-profesionala-a-bibliotecarilor-54/](http://www.hasdeu.md/item-retea-centrul-national-de-excelenta-profesionala-a-bibliotecarilor-54/)

<sup>18</sup> <http://2016.chamber.md/ro/acorduri-cu-cci-din-alte-state/48-proiecte/proiecte-de-instruire/2097-programul-de-formare-continuu%C4%83-a-mai%C5%9Ftrilor-instructori-%C3%AE-n-produc%C8%9Bie-din-%C3%AEntreprinderile-din-republica-moldova>

<sup>19</sup> <https://mediere.chamber.md/formarea-mediatorilor/formarea-continua/>

<sup>20</sup> <http://prodidactica.md/>



introducerea de mecanisme solide și eficiente de asigurare a calității în EFP și LLL sunt implementate și a fost adoptată Legea CNC din 2017.

Datorită proiectelor internaționale și asistenței partenerilor de dezvoltare, s-a dezvoltat capacitatea de a oferi educație pentru întreprinderi, educație TIC și formare bazată pe companii prin intermediul sistemului dublu pilot.

12 (douasprezece) centre de excelență au fost create în cele mai importante domenii ale economiei naționale. S-au făcut investiții în clădiri și echipamente în aceste centre.

A fost elaborat un manual de autoevaluare a educației și sistemului de management al calității furnizorilor de EFP (2017). A fost creat un portal web dedicat EFP (după procesul de mapare cu sprijinul UE în 2014) (cu informații pentru grupurile țintă): școli EFP, studenți, profesori, specialiști în sistem și agenți economici: [www.ipt.md](http://www.ipt.md).

Probleme	Recomandări
Este necesară dezvoltarea capacității întreprinderilor și industriei de a contribui la guvernarea și furnizarea de DPC pentru profesorii și formatorii EFP. Mai multe oportunități de organizare a vizitelor de observație sau a cursurilor de formare profesională care se desfășoară în spații de afaceri.	Luați în considerare modul în care comitetele sectoriale pot contribui la coordonarea, promovarea și reglementarea DPC pentru profesorii EFP.
Necesitatea de a extinde furnizarea de DPC, deși resursele sunt limitate și uneori limitate la finanțarea pe termen scurt.	Dezvoltarea bazei de date a furnizorilor și programelor acreditate. Încurajarea partajării furnizărilor și dezvoltării de noi furnizori și oferte existente acolo unde există oportunități

## 8. PROIECTARE, ASIGURAREA CALITĂȚII ȘI FINANȚARE

Articolul 133 privind dezvoltarea profesională continuă din Legea educației recunoaște diferite tipuri de dezvoltare profesională pentru profesori:

- Dezvoltarea profesională a personalului didactic, științific, managerial este obligatorie pe întreaga activitate profesională și este reglementată de Guvern.
- Dezvoltarea profesională a personalului didactic, științific și de conducere se realizează în instituții de învățământ superior și / sau în instituții de formare profesională, de către alți furnizori de servicii educaționale, pe baza unor programe de pregătire profesională acreditate, prin:
  - Cursuri de instruire în instituții de învățământ și cercetare sau organizații acreditate din țară și străinătate;
  - Participarea, în calitate de parteneri, la proiecte educaționale și / sau de cercetare naționale și internaționale;
  - Participarea la un discurs public și / sau lucrări la conferințe, seminare, simpozioane, expoziții internaționale.
- Pregătirea profesională continuă se poate realiza prin stagii în instituții de învățământ și de cercetare acreditate: personalul didactic din învățământ poate obține credite.

Prioritățile sunt stabilite la nivel național în conformitate cu strategiile naționale. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale elaborează politici și strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, bazate pe planurile naționale de dezvoltare și acțiuni pentru programe de guvernare și strategii sectoriale, inclusiv calificări și formare pentru adulți, care se prezintă spre aprobare Guvernului.

Programele DPC sunt organizate în instituții de formare profesională continuă și alte tipuri de instituții / organizații de stat / private care sunt supuse autorizării / acreditării și sunt abilitate să facă acest lucru în conformitate cu legislația în vigoare.<sup>21</sup>

Activitățile de formare a cadrelor profesionale sunt incluse în planurile individuale și planurile de lucru ale personalului. Rapoartele personalului didactic, șefii de departamente, facultăți și unitatea de învățământ includ elementele relevante ale pregătirii cadrelor didactice. Universitățile își prezintă planurile pentru DPC la Minister.

### Reglementare și acreditare

Programele de dezvoltare profesională sunt supuse evaluării pentru acreditare sau autorizație de funcționare provizorie, în condițiile legii.

Decizia privind autorizarea provizorie, acreditarea, neacreditarea sau retragerea dreptului de a organiza un program de formare profesională continuă este luată de Ministerul Educației, Culturii și

---

<sup>21</sup> Hotărârea Guvernului nr. 193 din 24 martie 2017 prevede că programele DPC pe domenii de activitate sunt dezvoltate de furnizorii de instruire pentru adulți și coordonați cu ministerele de linie și cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, în conformitate cu normele metodologice aprobate prin ordin al ministrului Educației, Culturii și Cercetării.

Cercetării pe baza rezultatelor evaluării efectuate de Agenția Națională pentru Asigurarea calității în educație și cercetare (ANACIP).

De exemplu, la Universitatea Tehnică, curriculum și programele pentru DPC sunt dezvoltate de cadrele didactice ale Universității, formatorii DPC Center, în coordonare cu beneficiarii serviciilor de dezvoltare profesională continuă. Acestea sunt evaluate de Consiliul de coordonare pentru formarea continuă a Universității și sunt aprobate în conformitate cu reglementările aprobate de Senatul Universității. Cu toate acestea, planurile de educație continuă pentru formare și perfecționare ulterioară bazate pe învățământul superior, care au ca rezultat diplome de absolvire a Ministerului Educației, sunt elaborate pe baza programelor de studii pentru studiile universitare aprobate de Ministerul Educației și acreditate de Agenția Națională pentru asigurarea calității în educație și cercetare (ANACIP).

Monitorizarea furnizării DPC este realizată de către furnizor. De exemplu, în cadrul Universității de Stat, monitorizarea DPC a cadrelor didactice are următoarele forme<sup>22</sup>:

- Monitorizarea DPC a cadrelor didactice se realizează pe baza Regulamentului privind DPC a cadrelor didactice ale Universității de Stat din Moldova și a altor documente instituționale de reglementare;
- Monitorizarea DPC a cadrelor didactice este realizată de către șeful departamentului DPC la Universitatea de Stat din Moldova;
- Înregistrarea cursului de formare profesională continuă este realizată personal de către fiecare personal academic prin completarea fișei de formare continuă a personalului didactic.

Participarea la DPC califică persoanele fizice să participe la competiția pentru ocuparea posturilor didactice și contribuie la depunerea pentru titluri didactice, diplome de merit, alte progrese în cariera didactică și managerială.

## Finanțarea

### Finanțarea națională

Finanțarea pentru dezvoltarea profesională continuă este următoarea:

- din surse bugetare furnizate pentru formare profesională continuă;
- din resursele financiare alocate de agenții economici și destinate pregătirii profesionale continue în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;
- din resursele financiare proprii ale solicitanților de formare continuă;
- din resursele financiare alocate de proiectele internaționale;
- din alte surse de finanțare furnizate de legislația în vigoare.

În conformitate cu Subprogramul 12 „Formarea cadrelor didactice”, din strategia sectorială de cheltuieli pentru educație (2016–2018), Ministerul Educației, Culturii și Cercetării promovează politici de stat în domeniul dezvoltării profesionale continue a personalului didactic / managerial și a unui eficient sistem de evaluare a performanțelor personalului didactic / managerial.

---

<sup>22</sup> <http://usm.md/wp-content/uploads/2014/06/regulament-FPC-a-CD.pdf>

Subprogramele din sectorul educației sunt finanțate din următoarele surse principale:

- Bugetul de stat (BS);
- bugetele autorităților administrative teritoriale;
- asistența donatorilor.

Costurile pentru unele cursuri sunt acoperite integral de la bugetul de stat ca parte a programelor de formare profesională continuă pentru profesori.

Universitățile contribuie folosind resursele proprii sau prin finanțarea obținută prin proiecte internaționale care vizează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.

Școlile nu au un buget specializat pentru a plăti DPC-ul cadrelor didactice – depind de ofertele DPC făcute de furnizori pentru care nu se așteaptă să plătească.

### Contribuțiile profesorilor

În Republica Moldova, DPC este oferit în mod liber profesorilor, în timp ce uneori există o așteptare că aceștia să contribuie sau să plătească pentru cazare sau călătorie. 24% dintre profesori au declarat că au contribuit la costul DPC, dintre care 11% au declarat că au plătit o parte și 13% că au plătit toate costurile.

18% dintre cadrele didactice EF raportează că urmau DPC care duce la o calificare formală - pentru care ar putea să plătească o contribuție.

### Concluzii

În Moldova, Ministerul Educației stabilește priorități pentru DPC, iar furnizorii, universitățile și ONG-urile pot propune programe de instruire care trebuie acreditate la nivel național de către agenția de asigurare a calității. De asemenea, universitățile exercită un proces de asigurare a calității la propriile lor programe. Furnizorii trebuie să monitorizeze furnizarea.

Deși furnizorii se pot consulta cu potențialii beneficiari, nu este clar că procesul de proiectare generează DPC care se potrivește bine nevoilor profesorilor EFP. Se pare că specialiștii vocaționali și angajatorii și consiliile sectoriale au o implicare redusă în asigurarea calității. Nu este clar dacă există un proces de evaluare a calității DPC pentru a judeca dacă este relevantă și eficientă.

Finanțarea DPC este controlată în mare măsură de către Minister, donatori - deși universitățile, centrele de excelență și profesorii individuali contribuie oarecum la luarea deciziilor financiare. Nu este clar dacă acest sistem de finanțare are ca rezultat un sistem care încurajează furnizorii să ofere DPC care este relevant și inclusiv (pentru toți profesorii și școlile). Acest raport nu dezvăluie cât de mult se cheltuie în DPC pentru profesorii vocaționali, cum este distribuită această cheltuială și dacă se schimbă în timp.

## Problemele de bază și recomandările

Probleme	Recomandări
Lipsa informațiilor privind cheltuielile totale cu DPC pentru profesori.	Publicați și analizați bugetul și cheltuielile pentru DPC.
Lipsa evaluării DPC care se traduce în nou în proiectare, asigurarea calității și acreditare.	Cadrele didactice și școlile ar trebui să evalueze efectul DPC-ului și să răspundă furnizorilor și organismelor de reglementare.
Deciziile de acreditare a programelor nu țin cont suficient de nevoile profesorilor, școlilor, elevilor și angajatorilor.	Școlile, profesorii și angajatorii ar trebui să se implice în procesul de proiectare și asigurare a calității, de ex. să fie consultați.
Școlile au o influență redusă asupra proiectării și ofertei DPC.	Prin proiecte, bugetul delegat sau școlile partenariate ar trebui să poată ajuta la formarea DPC.
Nu există un catalog on-line de cursuri DPC în care furnizorii, autoritățile de reglementare și profesorii să poată accesa o prezentare completă a dispozițiilor.	Creați și mențineți un catalog online actualizat de oportunități DPC acreditate împreună cu costuri, credite etc.

## 9. VOLUMUL, MODUL ȘI CARACTERUL DISPOZIȚIEI DPC – DE LA FURNIZORI ALTE DECÂT ȘCOLILE EFP

### Evidența dispozițiilor din perspectiva furnizorilor

O listă de programe pe termen scurt și formare continuă a instituțiilor publice și private și a ONG-urilor este plasată pe site-ul oficial al Ministerului Educației, Culturii și Cercetării. Lista este coordonată de Minister. Informațiile conțin adresa și contactele furnizorilor non-EFP, data începerii cursurilor, zona de instruire cu o scurtă descriere a cursurilor. Conform listei, nu există niciun furnizor de DPC care să ofere servicii de instruire pentru profesori. Aproape toate ofertele sunt orientate către personalul tehnic, ingineresc, industrial, de serviciu public.

Ministerul ține o evidență a cursurilor de instruire și a numărului de profesori care au participat la aceste instruirii. Aceste date sunt prezentate în rapoartele de activitate ale Ministerului, care sunt plasate pe site-ul oficial. Conform celui mai recent raport emis în ianuarie 2017, 21.841 de profesori și directori au participat la instruirea DPC, îndeplinindu-și abilitățile profesionale în cele 16 centre pentru formare și dezvoltare profesională continuă aparținând universităților, inclusiv Institutului de Științe ale Educației.

Există diverse parteneriate între instituțiile de învățământ superior, instituțiile de învățământ superior și colegiile care asigură educația inițială a cadrelor didactice, reglementate prin acorduri de cooperare bilaterală, care vizează educația continuă a cadrelor didactice în învățământul superior (la fiecare 5 ani), elaborarea de standarde, programe de învățământ / programe de studiu, manuale și materiale didactice pentru învățământul general.

Există, de asemenea, proiecte mari finanțate extern care au oferit instruire pentru un număr mare de profesori EFP.

Titlul	Rezumat
<b>CONSEPT (Consolidarea sistemului EPF în Republica Moldova) Faza a IV-a</b> Agenția de Implementare: AED, Centrul pentru Educație Continuă – TUM, ProDidactica, CRIC Cu sprijinul Serviciului de Dezvoltare Liechtenstein (LED) Faza IV 01.01.2019–31.12. 2021	Scopul proiectului: livrarea EFP în școlile EPF partenere selectate este îmbunătățită Beneficiar: până la 15 instituții EFP Include pregătirea profesorilor: <ul style="list-style-type: none"><li>■ Revizuirea ofertei de formare a Centrului pentru formare continuă (Universitatea Tehnică) și transformarea în învățare mixtă.</li><li>■ Instruirea (metodologică) a abilităților pentru profesori (inclusiv gândirea critică)</li><li>■ Consultanță metodologică școlară pentru profesori</li></ul> Sprijinirea personalului școlar pentru a înțelege adolescența și pentru a reduce nivelul violenței în școli.

<p>„Oportunități sporite de muncă ale studenților de educație profesională prin încurajarea unui mediu sănătos bazat pe drepturi în școli și companii de afaceri”</p> <p>Proiectul este în curs de dezvoltare Cu sprijinul Fondului Național al Populației (UNFPA) Ianuarie 2019–decembrie 2020</p>	<p>Obiectivul proiectului: studenții EFP, în special fetele, sporesc oportunitățile de angajare decentă, fiind predispuși la un comportament sănătos, inclusiv prevenirea sarcinilor neintenționate, reducerea incidenței violenței bazate pe gen.</p> <p>Unul dintre rezultatele așteptate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesorii și educatorii EPF și-au sporit cunoștințele și abilitățile lor în furnizarea de educație bazată pe drepturi în viața competențelor în patru EPF CE și în cele 12 instituții EPF afiliate acestora.</li> </ul>
<p><b>EdAgri – Învățământ pentru agricultură</b> Agenția de Implementare: Serviciul de Dezvoltare Liechtenstein (LED) 01.07.2015–30.06.2018</p>	<p>Obiectivul proiectului: Centrul de excelență în horticultură și tehnologii agricole din Taul oferă o pregătire mai relevantă și mai bună pentru agricultură, inclusiv DPC.</p>
<p><b>Parteneriate pentru calitate și relevanță în educația profesională TIC în Moldova</b> Partener de implementare: Centrul educațional PRO DIDACTICA Asociația Națională a Companiilor TIC Cu sprijinul Agenției austriece pentru dezvoltare 2015–2018</p>	<p>Proiectul își propune să asigure calitatea și relevanța educației profesionale TIC pentru economia locală, regională și națională din Moldova, prin sprijinul în lansarea și funcționarea calitativă a Centrului de Excelență pentru educația TIC din EPF, cu responsabilitatea pentru DPC.</p>
<p><b>Centrul de pregătire practică a profesorilor din sistemul financiar din Moldova</b> Partener de implementare: GRAWE Karrat I.P.R CALLIDUS IP Center Austria antreprenoriat Cu sprijinul Agenției austriece pentru dezvoltare 2017–2019</p>	<p>Proiectul își propune să creeze un centru de educație continuă orientat către practică pentru specialiști pentru sectorul finanțelor din Moldova. Centrul va face parte din Centrul de Excelență pentru Finanțe existent, creat de MoECR. Proiectul include DPC: 15 formatori calificați și 15 mentori instruiți și disponibili pentru instituțiile și companiile din EPF din Moldova.</p>
<p><b>Regândirea orientării profesionale și a formării profesionale (REVOCT) pentru competitivitatea forței de muncă din Republica Moldova</b> Partener de implementare: Centrul de sprijin pentru educația antreprenorială și pentru întreprinderi Cu sprijinul Agenției pentru Dezvoltare din Austria 2014–2017</p>	<p>Proiectul își propune să adapteze în continuare sistemul de învățământ al Republicii Moldova la nevoile concrete ale pieței forței de muncă. În special, proiectul oferă DPC pentru 115 profesori și personal din școlile obișnuite, instituții publice, cum ar fi Ministerul Educației și Muncii și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. Au fost înființate trei centre de orientare profesională, au fost elaborate programe și materiale de instruire și instruit personal.</p>
<p><b>Promovarea calității în învățământul profesional TIC în Moldova</b> Partener de implementare: Centrul Educațional PRO DIDACTICA Asociația Națională a Companiilor TIC Cu sprijinul Agenției austriece pentru dezvoltare 2012–2015</p>	<p>Proiectul își propune să îmbunătățească calitatea pregătirii IT în cinci școli EPF prin actualizarea cunoștințelor și abilităților profesorilor și studenților, astfel, armonizarea educației IT în Moldova cu nevoile pieței muncii.</p>

<p><b>Activitate de instruire și instruire în domeniul ocupării forței de muncă și antreprenoriat în Moldova, proiect MEEETA Faza IV (2017–2020)</b> Parteneri: Centrul pentru Educație Antreprenorială și Sprijin pentru Afaceri (CEDA) în colaborare cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării în calitate de principal partener guvernamental, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Finanțelor și parteneri locali de implementare: Dacia Youth Center (Soroca); Asociația femeilor de afaceri (Bălți); Asociația Femeilor din Găgăuzia (Comrat); Camera de Comerț și Industrie, toate instituțiile EPF din Moldova</p>	<p>Asistență pentru implementarea la nivel național a curriculei recent dezvoltate „Bazele antreprenoriatului”. După pilotarea cu 15 școli, proiectul va ajuta Ministerul Educației, Culturii și Cercetării să implementeze acest curriculum la nivel național. Pe baza evaluării necesităților de instruire, o serie de instruirii vor fi implementate atât pentru profesorii școlii EPF, cât și pentru colegii. Înființează 3 centre metodologice de bază pentru antreprenoriat pentru profesorii de antreprenoriat. Împreună cu centrele de resurse, proiectul va organiza forumuri anuale privind predarea antreprenoriatului pentru a avea un contact regulat cu personalul didactic</p>
<p><b>Programe și module antreprenoriale implementate în cadrul proiectului MEEETA 2011–2013</b> Parteneri Moldova Winrock, în colaborare cu Ministerul Educației (ME), instituțiile EPF participante și parteneri de implementare locală: Dacia Youth Center (Soroca); Asociația Femeilor de Afaceri (Bălți); Asociația Femeilor din Găgăuzia (Comrat); Asociația Femeilor „Femida” (Cahul); Agențiile naționale și locale de angajare</p>	<p>Rezultatele proiectului:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revizuirea curriculumului de antreprenoriat al școlilor EPF;</li> <li>■ Îmbunătățirea performanței cadrelor didactice în conformitate cu cerințele curriculumului revizuit.</li> <li>■ Școlile EPF susținute oferă educație antreprenorială de calitate.</li> </ul>
<p><b>ToT pentru 20 de formatori naționali – Proiectul „Reforma educației în Moldova” (PRIM)<sup>23</sup></b></p>	<p>TOT pentru 20 de formatori naționali care vor realiza formarea continuă a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general, pentru a răspunde cerințelor cadrelor profesionale din standardele profesionale.</p>
<p><b>„Program de instruire pentru instructorii în producție în întreprinderile moldovenești” – derulat cu sprijinul proiectului „Reforma structurală în educația profesională tehnică (EFP) din Republica Moldova</b> Implementat de Agenția Germană de Cooperare Internațională (GIZ)<sup>24</sup></p>	<p>Program de instruire pentru instructorii în producție în întreprinderile moldovenești, 17 mai - 29 iunie / 2018, Filiala Bălți a Camerei de Comerț și Industrie a Republicii Moldova.</p>
<p><b>Programul de formare a cadrelor didactice pentru pilotarea curriculumului revizuit la disciplina opțională „Educație pentru sănătate” în cadrul proiectului „Promovarea educației pentru sănătatea tinerilor”</b> Implementat de UNFPA, în parteneriat cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării din Republica Moldova, Centre Pro Didactica, cu sprijinul Ambasadei Olandei</p>	<p>22 de cadre didactice din 22 de instituții de predare din 5 raioane au participat la pregătire în august 2018 și vor preda cursul revizuit în anul universitar 2018–2019 (conform Ordinului ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1168 din 30 iulie 2018).</p>
<p><b>CONSEPT III – Consolidarea educației și formării profesionale în Moldova</b> 2015–2018, finanțat de Serviciile de Dezvoltare Liechtenstein (LED) și de parteneri: Fundația Medicor, Fundația Hilti</p>	<p>Obiectivul general al proiectului este de a sprijini partenerii din școală în furnizarea de educație și formare profesională de înaltă calitate, care să se alinieze nevoilor pieței muncii. CONSEPT consolidează în continuare Centrul de formare continuă al Universității Tehnice Moldova și ajută țara să obțină o structură de pregătire de înaltă calitate pentru formarea continuă pentru sistemul EPF.</p>

<sup>23</sup> <http://mecc.gov.md/ro/content/20-de-formatori-sunt-instruiti-pentru-forma-continuu-cadrelor-didactice-din-Invatamantul>

<sup>24</sup> <http://balti.chamber.md/programul-de-formare-continua-a-maistrilor-instructori-in-productie-din-intreprinderile-din-republica-moldova/>



## Evidența dispoziției din perspectiva profesorilor (sondaj)

### Participarea

Sondajul realizat în Moldova oferă o imagine a măsurii în care participă profesorii EFP la dezvoltarea profesională continuă. Figura 11 arată că 78% dintre profesorii vocaționali raportează că au participat la un fel de DPC în ultimele 12 luni, 61% au participat la DPC în afara școlilor proprii și 63% în școlile proprii. Doar 46% raportează participarea la DPC, concentrându-se pe specializarea lor profesională - ceea ce implică faptul că o mare parte din DPC s-au ocupat de probleme administrative generale, pedagogie sau subiecte transversale (de exemplu, educația pentru întreprinderi). DPC care a luat forma de tutoriale online sau video a implicat 43% dintre profesori dar doar 38% dintre profesori au efectuat vizite de observație în alte școli și doar 17% au participat la DPC în spațiile de afaceri.

**FIGURA 11. PONDEREA RESPONDENȚILOR CARE AU PRIMIT URMATOARELE TIPURI DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ (FORMARE CONTINUĂ) ÎN ULTIMELE 12 LUNI**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

### Volumul DPC

Tabelul 15 arată durata DPC pentru profesorii participanți. 69% dintre acei profesori care au participat la formare continuă (în școală sau în afara acesteia) au obținut 30 de ore și mai mult. Mai puțin de jumătate din cadrele didactice au participat la dezvoltarea profesională axată pe specializarea profesională, dar dintre aceștia 66% au avut 30 de ore și mai mult. Învățarea on-line și video are, de asemenea, o durată relativ lungă: o medie de 100 de ore pentru participanți. Nu este surprinzător că calificările formale ofereau cele mai multe ore (dar numai 18% dintre profesori).

**TABELULUL 15. DURATA URMATOARELOR TIPURI DE DEZVOLTARE PROFESIONALA CONTINUA (FORMARE CONTINUA) PRIMITA IN ULTIMELE 12 LUNI**

	Numărul mediu de ore	% de respondenți cu 30 ore și mai mult	N
Pregătire continuă în școală și în afara acesteia (combinat)	125	69	345
Dezvoltarea profesională axată pe specializarea profesională	120	66	214
Conferințe sau seminarii educaționale	31	26	348
Vizite de observație la altă școală	16	11	173
Vizite de observare sau cursuri de pregătire în timpul serviciului care au avut loc în spații de afaceri	48	32	75
Învățare on-line sau tutoriale video	100	53	199
Studii ca parte a unei calificări formale	209	61	79

Notă: Valori calculate doar pentru cei care au participat la training urile specifice.

Sursă: FEF, Sondaj Moldova 2018

## Metodele DPC

Sondajul arată că există unele metode moderne în DPC în Moldova. De exemplu, 52% dintre profesori spun că activitățile DPC au implicat întotdeauna sau frecvent colaborarea cu colegii și 57% că există foarte des oportunități pentru ca profesorii să contribuie activ la DPC - mai degrabă decât să primească pasiv informații. Noile tehnologii au fost frecvente sau întotdeauna prezente în DPC pentru 56% dintre profesori, pe de altă parte, s-a înregistrat o utilizare relativ mică a comunităților bazate pe web sau social media pentru a împărtăși practica profesională pentru 65% dintre cadrele didactice.

70% dintre profesori au raportat că au participat la un fel de proiect colectiv sau individual de cercetare în ultimele 12 luni, iar 45% au spus că au participat la un fel de rețea de profesori.

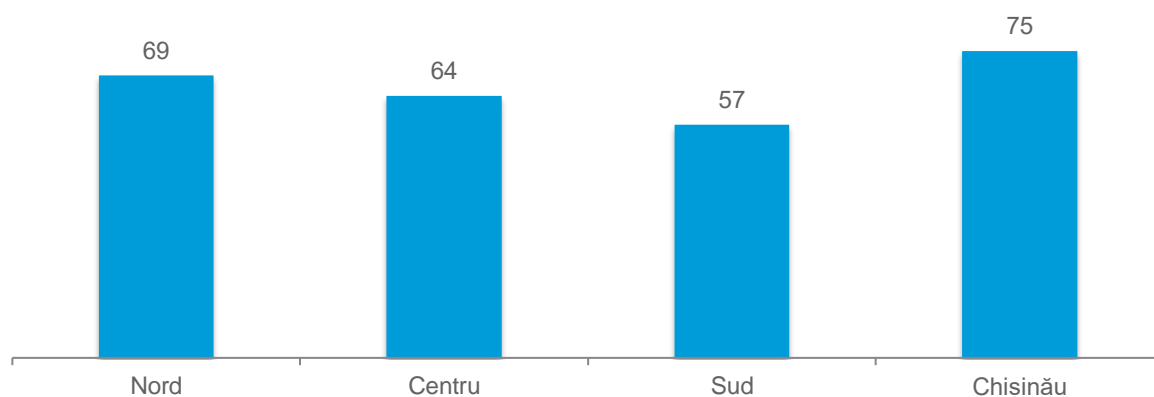
Durata programelor de formare profesională continuă pentru profesori, care eliberează diplome sau certificate în numele Ministerului Educației, este stabilită după cum urmează:

- o pregătire psihopedagogică inițială – minimum 144 ore;
- o recalificare pedagogică – cel puțin 500 de ore;
- stagiu în întreprinderi sau instituții de învățământ – 100–500 ore;
- un curs de formare – 72–500 de ore.

## Distribuție – Regiune

Unele diferențe între regiuni în ceea ce privește participarea profesorilor la DPC sunt relevate de sondaj. Graficul de mai jos arată că participarea este cea mai mare la Chișinău. Cel mai mare decalaj este însă între regiunea de sud și celelalte regiuni. Acest lucru poate fi explicat prin barierele lingvistice sau alți factori.

**FIGURA 12. PROPOȚIA DE PROFESORI CARE URMEAZA CURSURI DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCA (IN INTERIORUL ȘI/SAU IN AFARA ȘCOLII) DE CEL PUȚIN 30 DE ORE PE REGIUNE (%)**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

### DPC pentru directori

68% dintre directori au obținut cel puțin 30 de ore de DPC sub forma unor ateliere în ultimele 12 luni. Doar 8% dintre directori au declarat că nu au primit deloc DPC. Aproximativ 27% dintre directori au DPC în curs de formare sub formă de îndrumare sau participare la o rețea timp de cel puțin 30 de ore pe an.

### Concluzii

Nivelul general de participare anuală la DPC pentru profesorii vocaționali din Moldova este de 78%, ceea ce este aproape de media UE. Dintre cei care participă, 66% obțin cel puțin 30 de ore pe an, ceea ce poate fi considerat un standard internațional. Participarea la DPC referitoare la specializarea profesională al cadrelor didactice profesionale este relativ scăzută, doar 46%, în timp ce participarea la DPC care are loc în spații de afaceri este de doar 17%. DPC on-line și video este semnificativ și implică aproximativ 43% din profesorii vocaționali pentru o medie de 100 de ore p.a. DPC care conduce la calificări formale implică 18% dintre profesorii vocaționali pentru o medie de 200 de ore p.a. 68% dintre directori au participat la cel puțin 30 de ore la ateliere DPC anual.

Din perspectiva furnizorilor știm că aproximativ 22.000 de profesori și directori vocaționali au participat la programele oferite de cele 16 centre de formare și dezvoltare profesională de pe lângă universități. Nu avem o înregistrare agregată a DPC furnizate de Centrele de Excelență, ONG-uri și donatori.

## Problemele de bază și recomandările

Probleme	Recomandări
Nu sunt suficiente cursurile dedicate abilităților profesionale de specialitate și pedagogiei.	Mai multe programe DPC specializate pentru profesorii EFP.
Profesorii au puține cursuricare să le permită să învețe direct de la cei de la locul de muncă sau să observe practicile la locul de muncă.	Ar putea fi create parteneriate între angajatori, furnizori de DPC, școli și centre de excelență care să angajeze angajatorii în DPC.
Datele privind furnizarea DPC nu sunt unificate și nu pot fi analizate pentru a înțelege tendințele și problemele.	Datele despre ce tip, unde și cât de multă pregătire a fost oferită ar trebui colectate și stocate într-o bază de date comună.
Modurile alternative de DPC, de exemplu, învățarea on-line, vizitele de observație, rețelele și mentoratul pot oferi modalități de extindere a participării și a duratei DPC.	Centrele de excelență și / sau centrele de formare și dezvoltare profesională ar putea funcționa ca hub-uri pentru diseminarea diverselor moduri de DPC.

## 10. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ PE BAZĂ DE ȘCOALĂ

### Mentorat

Conform noului Regulament privind instituționalizarea activității pentru mentorat în educație, mentoratul este definit ca un proces interactiv, în care participanții își asumă, în conformitate cu statutul lor, responsabilitatea pentru rezultatele activităților lor de învățare și dezvoltare profesională. Acestea sunt împărțite în mai multe tipuri, inclusiv mentorat pentru dezvoltarea profesională. Acest tip de mentorat se realizează la locul de muncă și își propune să îmbunătățească continuu practicile didactice pentru a asigura progresul studenților în învățare, precum și pentru a dezvolta abilitățile profesionale necesare pentru avansarea în carieră a cadrelor didactice.

Modul de selectare a mentorilor, de monitorizare și de evaluare a activității de mentorat în dezvoltarea profesională este reglementat de Regulamentul de organizare, monitorizare și evaluare a activității de îndrumare a muncii la locul de muncă aprobat de Ministerul Educației. Mentorul la locul de muncă îi ajută pe noii profesori să elaboreze un plan de dezvoltare profesională și îi ajută să analizeze performanțele pentru a planifica mai bine învățarea. Conform regulamentului, un grup de mentori va fi înființat în fiecare instituție de învățământ profesional și va include profesori cu experiență de formator. Grupul de mentori va dezvolta programe de formare axate pe nevoile profesorilor tineri și noi și raportate la prioritățile instituției. Agentul de mentorat va colabora cu instituțiile de formare continuă pentru a asigura dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. Acest proces este nou și are nevoie de timp și teren pentru a fi implementat cu succes.

Sondajul oferă o indicație asupra gradului de îndrumare. 42% dintre directori au confirmat că toți profesorii care sunt noi la școală beneficiază de servicii de mentorat. 21% dintre directori spun că mentoratul este disponibil doar pentru profesorii la începutul carierei. Cu toate acestea, 21% dintre directorii au confirmat că în prezent nu există acces la un sistem de mentorat pentru profesorii din școala lor. 22% dintre profesorii EPF spun că sunt în prezent mentori, în timp ce 43% afirmă că au fost la un moment dat mentori. Doar 37% spun că au primit vreo instruire pentru a efectua mentorat. 77% dintre directori au afirmat că, de obicei, mentorii au același subiect de specialitate ca și mentorii lor, în timp ce 23% au spus că acest lucru a fost doar uneori cazul.

### Mentoratul

O practică recunoscută este programul de introducere a noilor profesori în școlile EPF. Inducția își propune să asigure integrarea eficientă a cadrelor didactice noi la școala EPF, adaptându-le la o nouă cultură la locul de muncă. Sondajul arată, însă, că nu toate școlile EPF au dezvoltat astfel de programe pentru profesorii noi. 53% dintre directori au confirmat absența mentoratului în școală. Pe de altă parte, în 76% din școli, există activități informale de introducere la locul de muncă pentru profesorii noi. Și în 95% din școlile EPF, există o introducere generală și / sau administrativă la școală pentru noii profesori. 60% dintre profesorii EPF spun că au participat la un fel de inducție.

## Concluzii

Mentoratul a fost încurajat de noile reglementări, iar 42% dintre directori raportează că mentoratul este în vigoare pentru toți noii profesori care încep în școlile lor. Cu toate acestea, nu există nicio prevedere de consiliere în aproximativ 21% din școlile EPF. 43% dintre profesorii EFP au experiență în calitate de mentori, dar doar 37% au primit instruire.

Introducerea formală există în mai puțin de 50% din școlile EFP, deși un fel de introducere informală și administrativă este normală.

## Problemele principale și recomandări

Probleme	Recomandări
Nu toți profesorii începători pot avea acces la mentorat.	Asigurați-vă că toate școlile au funcții de mentor.
Nu toți mentorii au primit instruire.	Asigurați-vă că toți mentorii primesc instruire adecvată.

# 11. RELEVANȚA ȘI IMPACTUL DPC

## Relevanța DPC

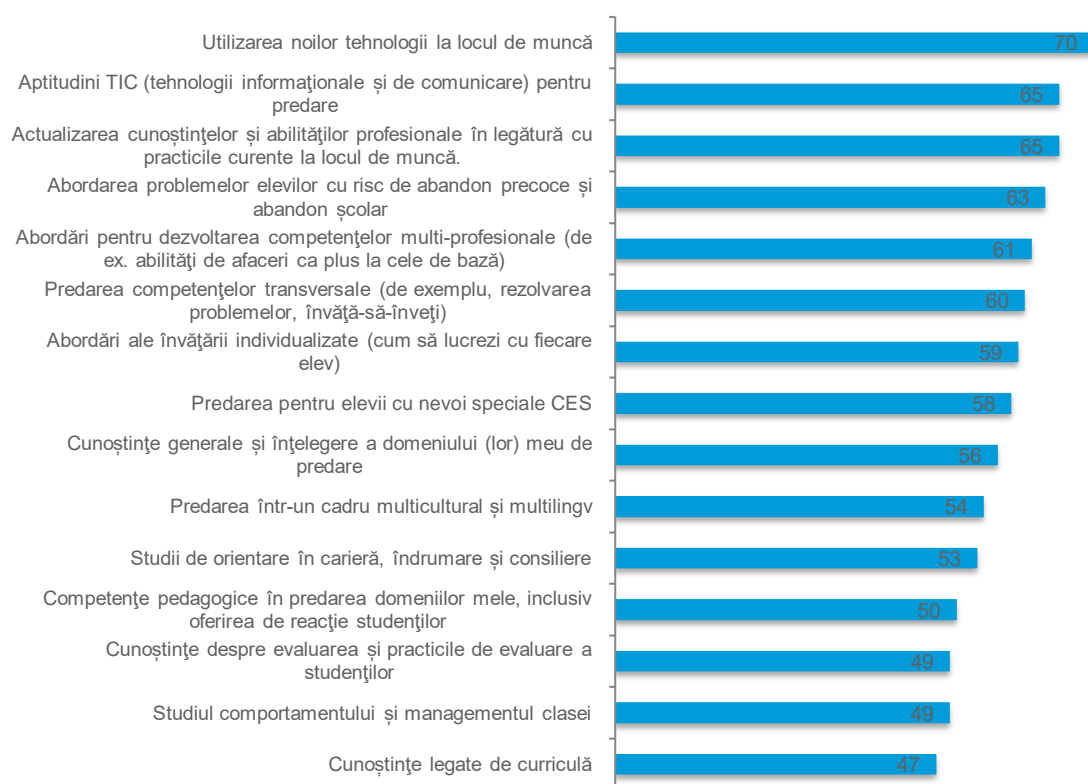
Asigurarea că DPC este relevantă și că are impact asupra predării și învățării este o provocare în fiecare țară. Sondajul ne ajută să înțelegem ce tipuri de DPC au fost accesate de profesorii EFP din Moldova. Tabelul de mai jos analizează acei profesori care au participat în funcție de diferite subiecte

**TABELUL 16. PONDEREA PARTICIPANȚILOR LA ACTIVITAȚI DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ PE SUBIECT ÎN ULTIMELE 12 LUNI**

	%	N
Cunoștințe și înțelegere în disciplina(ele) predată(e)	80	464
Competențe pedagogice în predarea domeniilor mele de activitate, inclusiv oferirea de feedback studenților	83	458
Cunoașterea curriculumului	80	454
Practici de evaluare a studenților	84	452
Abilități TIC (tehnologia informației și comunicațiilor) pentru predare	80	459
Comportamentul elevilor și managementul clasei	79	454
Abordări ale învățării individualizate	77	452
Predarea studenților cu nevoi speciale	56	449
Predarea într-un cadru multicultural sau multilingv	57	443
Predarea deprinderilor transversale	76	455
Abordări pentru dezvoltarea competențelor trans-profesionale pentru lucrările viitoare	68	451
Noi tehnologii la locul de muncă	81	455
Orientare și consiliere în carieră a studenților	73	451
Actualizarea cunoștințelor și abilităților mele profesionale în legătură cu practica curentă la locul de muncă	78	452
Abordarea problemelor studenților cu risc de părăsire timpurie și a abandonului	71	453

Următorul grafic oferă o analiză a nevoilor de formare ale profesorilor care nu au putut participa la anumite subiecte. Identifică acei profesori care au exprimat o nevoie mare sau medie de pregătire în acest subiect. Aceasta oferă o imagine a nevoilor de pregătire nesatisfăcute în rândul profesorilor EFP. Generalizând putem observa că cel puțin 47% dintre neparticipanți au exprimat o nevoie medie sau mare de DPC cu privire la fiecare subiect. Subiectele în care nevoia a fost relativ mare sunt: curriculum-ul și abilitățile transversale; abordarea provocării studenților cu risc de abandon; actualizarea competențelor profesionale; abilități TIC și cunoașterea noilor tehnologii.

**FIGURA 13. NEVOILE PROFESORILOR EFP CARE NU AU PUTUT PARTICIPA LA DPC PE SUBIECT (%)**



Sursa: FEF, Sondaj Moldova 2018

Nu este ușor să se alinieze oferta DPC cu nevoile de formare ale profesorilor EPF. Depinde în parte de proiectarea unei oferte care este relevantă și de înaltă calitate. Cu toate acestea, depinde și de costul DPC pentru școli și profesori, măsura în care aceștia sunt conștienți de ofertă și, de asemenea, mecanismul prin care profesorilor li se acordă permisiunea de a participa la anumite cursuri.

## Impactul DPC

Profesorii au fost invitați să judece impactul pe care DPC l-a avut asupra predării lor. Aceasta este doar o judecată subiectivă - nu este susținută de niciun fel de evaluare sau observație sistematică. Cu toate acestea, se pare că aproximativ două treimi dintre participanți consideră că DPC a avut un impact moderat sau mare. DPC referitoare la TIC, curriculumul și subiectul au un impact relativ ridicat. Faptul că 20–30% din participanți consideră că DPC nu a avut niciun impact sau puțin este un motiv de îngrijorare.



**TABELUL 17. IMPACTUL ACTIVITĂȚILOR DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ ASUPRA PREDĂRII PRIN URMĂTOARELE SUBIECTE (%)**

	Fără impact/cu impact limitat	Impact moderat/major	Nu știu	N
Cunoștințe și înțelegere în disciplina(ele) predată(e)	21	77	2	370
Competențe pedagogice în predarea domeniilor mele de activitate, inclusiv oferirea de feedback studenților	26	71	3	382
Cunoașterea curriculumului	22	76	2	361
Practici de evaluare a studenților	21	77	2	379
Abilități TIC (tehnologia informației și comunicațiilor) pentru predare	20	78	2	367
Comportamentul elevilor și managementul clasei	25	70	5	358
Abordări ale învățării individualizate	30	68	2	350
Predarea studenților cu nevoi speciale	34	53	13	252
Predarea într-un cadru multicultural sau multilingv	34	56	10	252
Predarea deprinderilor transversale	27	71	3	344
Abordări pentru dezvoltarea competențelor trans-profesionale pentru lucrările viitoare	28	65	7	307
Noi tehnologii la locul de muncă	24	75	2	370
Orientare și consiliere în carieră a studenților	29	67	4	327
Actualizarea cunoștințelor și abilităților mele profesionale în legătură cu practica curentă la locul de muncă	23	73	4	352
Abordarea problemelor studenților cu risc de părăsire timpurie și a abandonului	31	63	6	323

Notă: Valorile se referă numai la cei care au participat la antrenamente specifice.

## Standarde profesionale

În ianuarie 2018 a fost adoptat Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, educația tehnică și profesională și serviciile de asistență psihopedagogică. Atestarea cadrelor didactice este realizată de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, de organismele locale de specialitate din domeniul educației (în continuare OLSDI) și de instituțiile de învățământ în colaborare cu sindicatele filiale.

De asemenea, în mai 2012, a fost aprobat regulamentul privind atestarea cadrelor de conducere în învățământul preșcolar, primar, special, complementar, secundar și specializat. De asemenea, a fost elaborat un certificat de atestare al consiliului de administrație.

## Concluzii

Sondajul oferă dovezi că subiectele cheie despre DPC sunt abordate în Moldova și, de asemenea, că aproximativ două treimi dintre participanți consideră că DPC a avut un impact moderat sau mare asupra DPC-ului lor didactic referitoare la TIC, curriculum și subiect au un impact relativ ridicat. Faptul că 20–30% din participanți consideră că DPC nu a avut niciun impact sau puțin este un motiv de îngrijorare.

Pe de altă parte, sondajul demonstrează un decalaj semnificativ în formare. Cel puțin 47% dintre non-participanți au exprimat o nevoie medie sau mare de DPC în ceea ce privește fiecare subiect enumerat. Subiectele cu o nevoie relativ mare sunt: curriculum-ul și abilitățile transversale; abordarea provocării studenților cu risc de abandon; actualizarea competențelor profesionale; Abilități TIC și cunoașterea noilor tehnologii. Interveniile sugerează că profesorii au nevoie de sprijin și de DPC pentru a aplica noi pedagogii și pentru a-i ajuta să se adapteze la condițiile schimbate de predare în Moldova.

## Problemele de bază și recomandările

Problemele	Recomandările
Deciziile privind furnizarea (proiectare, finanțare, criterii) ar trebui să țină seama de nevoile de formare ale școlilor și profesorilor, precum și de prioritățile naționale.	Ar trebui acordată atenție sondajelor, dar și analizei nevoilor efectuate în școli și contribuțiilor prin consultări cu părțile interesate.
Mai mult de 20% din totalul DPC are un impact redus, potrivit profesorilor.	DPC irelevantă sau de calitate scăzută trebuie eliminată. DPC ar trebui să fie strâns legat de practica de predare pentru a maximiza impactul.
DPC nu este legată de întreaga dezvoltare organizațională, ci doar de obiective individuale și naționale.	DPC ar trebui să fie legată de strategiile de dezvoltare școlară, astfel încât conducerea școlii se angajează să transforme DPC în îmbunătățiri în predare și învățare.

## 12. RECUNOAȘTEREA ȘI EVALUAREA

Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (ANACIP) a elaborat un mecanism de recunoaștere și recompensare pentru DPC în școlile profesionale. În acest sens, a fost aprobat Ghidul de evaluare externă a instituțiilor de învățământ profesional tehnic<sup>25</sup>.

Ghidul conține standarde, criteriile și indicatorii de performanță pentru evaluarea externă a instituțiilor de învățământ profesional tehnic. Conține instrucțiuni privind monitorizarea continuă și evaluarea periodică a programelor de dezvoltare profesională. Ghidul se referă la procedurile de inițiere, monitorizare și revizuire periodică a programelor DPC în școlile EPF și ocuparea forței de muncă. Ghidul conține, de asemenea, standarde pentru proiectarea și aprobarea programelor de dezvoltare profesională și implementarea acestora. Ghidul include, de asemenea, standarde pentru acreditarea profesorilor. Profesorii sunt încurajați să dezvolte un portofoliu de dezvoltare profesională prin participarea la programele DPC.

Acest sistem este relativ formal. Nu există nicio cerință ca profesorii să completeze un anumit volum de DPC sau anumite tipuri de DPC. Nu este clar modul în care cariera profesională a unui profesor sau statutul sau salariul lor beneficiază de DPC.

### Obstacole în calea DPC

Profesorii au fost invitați să identifice barierele pentru DPC. 36% afirmă că DPC este prea scump; 28% spun că DPC nu corespunde angajamentelor lor de muncă. 35% dintre profesorii EPF spun că nu sunt disponibile oportunități adecvate. 43% au declarat că nu există suficiente stimulente - că nu pot înțelege cum vor beneficia de participare.

### Concluzii

Există o așteptare ca profesorii să efectueze DPC conform cerințelor Regulamentului profesorilor și Cadrul de evaluare externă a școlii.

Acest sistem este relativ formal. Nu există nicio cerință ca profesorii EPF să completeze un anumit volum de DPC sau anumite tipuri de DPC. Nu este clar modul în care cariera profesională a unui profesor sau statutul sau salariul lor beneficiază de DPC. Profesorii sunt încurajați să dezvolte un portofoliu de dezvoltare profesională prin participarea la programele DPC. Cu toate acestea, nu este clar modul în care este utilizat portofoliul.

Aparent este că DPC este văzută de conducerea școlii ca un instrument pentru a aduce îmbunătățiri în școală și, prin urmare, ameliorărilor în domeniul didactic, rezultate din DPC, nu li se oferă o recunoaștere puternică.

DPC nu este clar legat de dezvoltarea carierei profesionale, astfel încât profesorii vocaționali consideră că este o modalitate de a-și îmbunătăți performanța, de a-și asuma responsabilități suplimentare și de a-și avansa cariera. În plus, o treime din cadrele didactice afirmă că nu le este oferit un DPC relevant.

---

<sup>25</sup> [www.anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/ghiduri/send/22-ghiduri/409-ghid-de-evaluare-externa-a-institutiilor-de-invatamant-profesional-tehnic](http://www.anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/ghiduri/send/22-ghiduri/409-ghid-de-evaluare-externa-a-institutiilor-de-invatamant-profesional-tehnic)

## Problemele de bază și recomandări

Probleme	Recomandări
DPC nu este clar legat cu dezvoltarea carierei profesionale, astfel încât profesorii vocaționali consideră că este o modalitate de a-și îmbunătăți performanța, de a-și asuma responsabilități suplimentare și de a-și avansa cariera.	DPC ar trebui să echipeze profesorii pentru a-și asuma responsabilități suplimentare și a progresa în cariera lor.
DPC nu este puternic legat de perfecționarea școlii.	Școlile ar trebui să pregătească planuri DPC care leagă dezvoltarea personalului cu perfecționarea școlii.

# REZUMATUL CONCLUZIILOR ȘI RECOMANDĂRILOR

## Forța de muncă din învățământ

Forța de muncă profesională este în mare parte feminină (76% dintre profesori) și vârstă mijlocie (61%). Doar 13% au sub 30 de ani. Majoritatea cadrelor didactice profesionale nu au o mică experiență de lucru în domeniile profesionale pe care le predă: 68% nu au deloc experiență practică. Profesorii sunt calificați oficial. Majoritatea cadrelor profesionale au terminat studii pedagogice fie în timpul studiilor inițiale, fie ulterior. Cu toate acestea, doar 61% au beneficiat de predarea practică în școli în timpul studiilor inițiale.

## Problemele de bază și recomandările

Problemele	Recomandările
Îmbătrânirea cadrelor didactice	Luați în considerare modul în care predarea poate fi făcută o carieră atractivă pentru tinerii capabili din Moldova
O forță de muncă în mare parte feminină	Luați în considerare modul în care predarea poate atrage și bărbați capabili pentru a seta modele pozitive studenților de sex masculin
Forța de muncă nu are experiență la locul de muncă și exersează abilități profesionale	Includeți experiență practică în lumea muncii ca parte a educației inițiale a profesorilor și a dezvoltării profesionale continue

## Administrarea școlii

Cercetările implică faptul că directorii de școli exercită o anumită autoritate asupra școlilor lor, dar consideră că sunt constrânși de lipsa de resurse, de lipsa de personal și de factori structurali, precum politica salariilor și luarea deciziilor politice centralizate. La nivel școlar există mecanisme formale care să asigure participarea părților interesate la luarea deciziilor școlare - cu toate acestea, în aproximativ 50% din școlile profesionale angajatorii nu sunt reprezentați oficial în guvernarea școlii. Interviuurile și literatura de specialitate au ridicat întrebarea cu privire la cât de multă influență pot exercita părțile interesate: 50% dintre directori spun că iau singuri deciziile principale. De asemenea, directorii spun că au prea multă muncă.

Directorii au identificat drept constrângeri **critice** lipsa unor profesori calificați și / sau performanți (47%) și lipsa manuale adecvate sau a altor materiale (44%). Lipsa calculatoarelor a reprezentat o constrângere critică pentru 38% dintre directori, lipsa de software adecvat a fost o constrângere pentru 43% și lipsa de sprijin din partea părinților / tutorilor (43%).

50% dintre directori au raportat că latența studenților a fost o problemă zilnică sau săptămânală. 45% dintre directori au raportat absenteismul ca problemă săptămânală sau zilnică. 9% dintre directori au declarat că vandalismul sau furtul au fost o problemă săptămânală. Intimidările din partea elevi lor au fost o problemă săptămânală sau zilnică la 12% din școli. Provocările cu care se confruntă școlile și conducerea lor ar trebui să fie înțelese în contextul experiențelor reformelor recente și a percepției că profesia de profesor devine din ce în ce mai atrăgătoare.

Probleme	Recomandări
Directorii și comisiile administrative nu au autoritatea de a gestiona unele aspecte cheie ale școlilor.	Alocarea unui buget mai mare și delegarea deciziilor în conducerea școlii.
50% din școlile EPF nu au o reprezentare oficială a mediului de afaceri în guvernarea lor.	Solicitați ca școlile EPF și centrele de excelență să includă reprezentarea afacerilor și sprijinirea angajării în afaceri.
Școlile nu au resurse, în special manuale, computere și software.	Necesarul de resurse de cercetare în consultare cu școlile și agențiile de finanțare. Împuterniciți școlile și profesorii în prioritate.
Școlile profesionale nu au personal adecvat - în ceea ce privește profesorii specialiști și instructorii practici.	Revizuirea adecvării personalului în raport cu programele actuale și viitoare.
Studentii, părinții și profesorii nu contribuie la guvernare în mod adecvat și, în unele cazuri, nu sunt angajați suficient în succesul școlilor.	Lucrați la nivel școlar și național pentru a implica mai eficient părțile interesate în guvernarea școlii, de exemplu, oferind instruire reprezentanților Consiliului de administrație.

## Abordări la predare și legături la locul de muncă

Conform sondajului, majoritatea profesorilor vocaționali folosesc frecvent sau folosesc întotdeauna atât pedagogii tradiționale, cât și mai moderne, precum munca în grup (75%) și învățarea digitală (69%). Profesorii experimentează și noi pedagogii. 59% vizitează frecvent locurile de muncă la orele lor și doar 47% vizitează studenții în plasament sau vizitează ei înșiși angajatori. EFP duală este pilotată în Moldova și 34% dintre profesorii EPF spun că majoritatea studenților lor petrec mai mult de 10% din timpul lor de învățare la locul de muncă.

Profesorii au apreciat eficiența proprie pentru a învăța, dar s-au apreciat ca fiind mai puțin eficienți atunci când vine vorba de determinarea elevilor să urmeze regulile clasei, motivând elevii mai puțin interesați și controlând comportamentul perturbator. Profesorii au avut cel mai puțin șanse să creadă că i-au ajutat pe studenți să își dezvolte angajamentul de a lucra în ramura lor profesională - aceasta este o preocupare particulară, deoarece o tranziție puternică la angajare este poate cea mai distinctivă aspirație a învățământului tehnic și profesional. Curriculum-ul național modelează predarea într-o măsură mult mai mare decât nevoile percepute ale angajatorilor sau examenelor.

Doar o minoritate de profesori par a fi puternic motivați și mulțumiți în activitatea lor. Profesorii au fost cei mai pozitivi în ceea ce privește propria învățare și perfecționare (43% au fost de foarte de acord). Cu toate acestea, 26% au spus că nu au fost motivați să facă provocări și 78% dintre cadrele didactice și 75% dintre directorii de școli au declarat că au considerat că profesia de profesor nu este apreciată în Moldova.

Probleme	Recomandări
Mulți profesori se consideră relativ puțin eficienți pentru a motiva elevii să învețe și să își exercite profesia profesională	Profesorii ar trebui susținuți să adopte pedagogii mai atrăgătoare care să motiveze elevii. Legături mai bune cu locul de muncă și mai multe destinații de plasare ar putea susține un angajament profesional din partea studenților.
Deși există dovezi bune pentru învățarea profesională în clasă, există mai puține dovezi ale interacțiunilor directe cu locul de muncă și cu angajatorii	Școlile și profesorii au nevoie de sprijin și încurajare pentru a îmbunătăți legăturile cu angajatorii și locurile de muncă.
Există o lipsă deosebită de calculatoare, programe informatice și consumabile adecvate pentru lucrări practice - unele clase lipsesc materiale instructive adecvate	Sunt necesare mai multe investiții în calculatoare, software și consumabile. DPC poate ajuta profesorii să utilizeze mai bine resursele existente.
Satisfacția și motivația profesorului este la un nivel moderat. Profesorii și directorii cred că sunt subevaluate.	Profesorii ar trebui încurajați să-și asume o mai mare responsabilitate în planificarea programelor, dezvoltarea pedagogiei, conducerea schimbărilor organizaționale, crearea de legături cu întreprinderile și inovarea. Profesorii ar trebui să aibă oportunități de a recunoaște responsabilități și performanțe suplimentare în moduri diverse.

## Politica și implementarea

Politicile educaționale pun un accent deosebit pe EFP ca instrument de îmbunătățire economică prevăzut ca o modalitate de a asigura o mai bună potrivire între oferta de capital uman și nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii. DPC pentru profesori este inclusă în aceste strategii. Strategia implică faptul că profesorii EPF vor putea implementa programe noi și vor aduce competențe relevante pentru cursanți și angajatori.

Probleme	Recomandări
DPC ar trebui să contribuie la îndeplinirea Planului de acțiune și a strategiei convenite.	Clarificați implicațiile pentru DPC din strategia și planurile de acțiune, de ex. în ceea ce privește numerele, tipurile de instruire și calendarul.
Respectarea așteptărilor planului de acțiune va depinde de capacitatea furnizorilor de DPC și a școlilor și a profesorilor, de exemplu, de a absorbi și aplica noi abilități în predare și învățare.	Verificați dacă se înregistrează progrese în legătură cu activitățile și impactul acestora asupra predării și învățării.

## Organizații și instituții

În Moldova, Ministerul Educației stabilește priorități pentru DPC și furnizorii, universitățile și ONG-urile și poate propune programe de instruire care trebuie acreditate la nivel național de agenția de asigurare a calității. De asemenea, universitățile exercită un proces de asigurare a calității la propriile lor programe. Furnizorii trebuie să monitorizeze aprovizionarea.

Probleme	Recomandări
Este necesară dezvoltarea capacității întreprinderilor și industriei de a contribui la guvernarea și furnizarea de DPC pentru profesorii și formatorii EPF. Mai multe oportunități de organizare a vizitelor de observație sau a cursurilor de formare profesională care se desfășoară în spații de afaceri.	Luați în considerare modul în care comitetele sectoriale pot contribui la coordonarea, promovarea și reglementarea DPC pentru profesorii EPF.
Necesitatea de a extinde furnizarea de DPC, deși resursele sunt limitate și uneori limitate la finanțarea pe termen scurt.	Dezvoltarea bazei de date a furnizorilor și programelor acreditate. Încurajarea dezvoltării cursurilor existente și a ofertelor noi, acolo unde există oportunități

## Design și asigurarea calității

Deși furnizorii se pot consulta cu potențialii beneficiari, nu este clar că procesul de proiectare generează DPC care s-ar potrivi bine nevoilor profesorilor EPF. Se pare că specialiștii profesionali și angajatorii și consiliile sectoriale au o implicare redusă în asigurarea calității. Nu este clar dacă există un proces de evaluare a calității DPC pentru a judeca dacă este relevant și eficient.

Finanțarea DPC este controlată în mare măsură de Minister și donatori - deși universitățile, centrele de excelență și profesorii individuali contribuie oarecum la luarea deciziilor financiare. Acest sistem nu încurajează furnizorii de instruire locali să ofere DPC care este relevant și inclusiv (pentru toți profesorii și școlile). Nu este clar cât se cheltuie în DPC pentru profesorii vocaționali, cum se distribuie această cheltuială și dacă cheltuielile se schimbă în timp.

Probleme	Recomandări
Lipsa informațiilor privind cheltuielile totale cu DPC pentru profesorii vocaționali.	Publicați și analizați bugetul și cheltuielile pentru DPC.
Lipsa evaluării DPC care se alimentează din nou în proiectare, asigurarea calității și acreditare.	Cadrele didactice și școlile ar trebui să evalueze efectul DPC-ului și să-i revină furnizorilor și autorităților de reglementare.
Deciziile de acreditare a programelor nu țin cont suficient de nevoile profesorilor, școlilor, cursanților și angajatorilor.	Școlile, profesorii și angajatorii ar trebui să se implice în procesul de proiectare și asigurare a calității, de ex. a fi consultat.
Școlile au o influență redusă asupra proiectării și ofertei DPC.	Prin proiecte, bugetul delegat sau școlile parteneriate ar trebui să poată ajuta la formarea DPC.
Nu există un catalog on-line de DPC în care furnizorii, autoritățile de reglementare și profesorii să poată accesa o listă completă actualizată și completă de furnizare.	Creați și mențineți un catalog online actualizat de oportunități DPC acreditate împreună cu costuri, credite etc.

## Volumul ofertei

Conform sondajului, rata generală de participare anuală la DPC pentru profesorii vocaționali din Moldova este de 78%, care este aproape de media OCDE. Dintre cei care participă, 66% obțin cel puțin 30 de ore pe an. Participarea la DPC referitoare la pregătirea profesională a cadrelor didactice este relativ scăzută, doar 46%, în timp ce participarea la DPC care are loc în spații de afaceri este de doar 17%. DPC on-line și video este semnificativ care implică aproximativ 43% din profesorii vocaționali pentru o medie de 100 de ore p.a. DPC care conduce la calificări formale implică 18% dintre profesorii vocaționali pentru o medie de 200 de ore p.a. 68% dintre directori au participat la cel puțin 30 de ore la ateliere DPC anual.



Conform evidențelor administrative, aproximativ 22.000 de profesori și directori de instituții de învățământ profesional au participat la programele oferite de cele 16 centre de formare și dezvoltare profesională de pe lângă universități. Nu există o înregistrare totală a DPC furnizată de Centrele de Excelență, ONG-uri și donatori.

Probleme	Recomandări
Nu este suficient DPC dedicat abilităților profesionale de specialitate și pedagogiei profesorilor EFP.	Mai multe programe DPC specializate pentru profesorii EPF.
Profesorii au puține oportunități de formare pot să învețe direct la locul de muncă sau să observe practicile la locul de muncă.	Ar putea fi create parteneriate între angajatori, furnizori de DPC, școli și centre de excelență care să angajeze angajatorii în DPC.
Datele privind furnizarea DPC nu sunt unificate și nu pot fi analizate pentru a înțelege tendințele și problemele.	Datele despre ce, unde și cât de multă pregătire a fost oferită ar trebui colectate și stocate într-o bază de date comună.
Modurile alternative de DPC, de exemplu, studierea on-line, vizitele de observare, rețelele și mentoratul pot oferi modalități de extindere a participării și a duratei DPC.	Centrele de excelență și / sau centrele de formare și dezvoltare profesională ar putea funcționa ca hub-uri pentru diseminarea diverselor moduri de DPC.

## DPC în școli

Mentoratul a fost încurajat de noile reglementări, iar 42% dintre directori raportează că mentoratul este în vigoare pentru toți noii profesori care încep în școlile lor. Cu toate acestea, nu există nicio prevedere de consiliere în aproximativ 21% din școlile profesionale. 43% dintre profesori au experiență în calitate de mentori, dar doar 37% au primit instruire. Mentoratul formal există în mai puțin de 50% din școlile EPF, deși un fel de introducere informală și administrativă este normală.

## Problemele de bază și recomandări

Probleme	Recomandări
Nu toți profesorii începători pot accesa mentoratul.	Asigurați-vă că toate școlile au rolul de mentor.
Nu toți mentorii au primit instruire.	Asigurați-vă că toți mentorii primesc instruire adecvată.

## Relevanța și impactul

Sondajul oferă dovezi că subiectele cheie ale DPC sunt abordate în Moldova și, de asemenea, că aproximativ două treimi dintre participanți consideră că DPC a avut un impact moderat sau mare asupra predării lor. DPC în legătură cu TIC, curriculum-ul și domeniul de activitate au un impact relativ ridicat. Faptul că 20% până la 30% dintre participanți apreciază că DPC nu a avut niciun impact sau puțin sugerează că există probleme de calitate și / sau nepotrivire.

Probleme	Recomandări
Deciziile privind furnizarea (proiectare, finanțare, criterii) ar trebui să țină seama de nevoile de formare ale școlilor și profesorilor, precum și de prioritățile naționale.	Ar trebui acordată atenție sondajelor, dar și analizei nevoilor efectuate în școli și, de asemenea, contribuțiilor prin consultări cu părțile interesate.
Mai mult de 20% din DPC are un impact redus, potrivit profesorilor.	DPC irelevantă sau de calitate scăzută trebuie eliminată. DPC ar trebui să fie strâns legată de practica de predare pentru a maximiza impactul.
DPC nu este legat de întreaga dezvoltare organizațională, ci doar de obiective individuale și naționale.	DPC ar trebui să fie legată de strategiile de dezvoltare școlară, astfel încât conducerea școlii se angajează să transforme DPC în îmbunătățiri în predare și învățare.

Sondajul demonstrează un decalaj semnificativ în formare. Cel puțin 47% dintre non-participanți au exprimat o nevoie medie sau mare de DPC în ceea ce privește fiecare subiect enumerat. Subiectele cu o nevoie relativ mare sunt: curriculum-ul și abilitățile transversale; abordarea provocării studenților cu risc de abandon; actualizarea competențelor profesionale; Abilități TIC și cunoașterea noilor tehnologii. Interveniile sugerează că profesorii au nevoie de sprijin și de DPC pentru a aplica noi pedagogii și pentru a-i ajuta să se adapteze la condițiile schimbate de predare în Moldova.

## Recunoașterea și evaluarea

Există o așteptare ca profesorii să efectueze DPC conform cerințelor Regulamentului profesorilor și Cadru de evaluare externă a școlii. Nu există nicio cerință ca profesorii EPF să completeze un anumit volum de DPC sau anumite tipuri de DPC. Nu există un sistem formal care să determine modul în care cariera profesională a unui profesor sau statutul sau salariul lor beneficiază de DPC. DPC nu este clar legat de dezvoltarea carierei profesionale, astfel încât profesorii vocaționali consideră că este o modalitate de a-și îmbunătăți performanța, de a obține responsabilități suplimentare și de a-și avansa.

Profesorii sunt încurajați să dezvolte un portofoliu de dezvoltare profesională prin participarea la programele DPC. Cu toate acestea, nu este clar pentru ce se folosește Portofoliul. Nu se pare că DPC este văzută de conducerea școlii ca un instrument pentru a aduce îmbunătățiri școlare și, prin urmare, îmbunătățirile învățării rezultate din DPC nu li se oferă o recunoaștere puternică.

Problema	Recomandări
DPC nu este clar legat de dezvoltarea carierei profesionale, astfel încât profesorii consideră că este o modalitate de a-și îmbunătăți performanța, de a-și asuma responsabilități suplimentare și de a avansa în carieră.	DPC ar trebui să echipeze profesorii pentru a-și asuma responsabilități suplimentare și a progresa în cariera lor.
DPC nu este extrem de legat de perfecționarea școlii.	Școlile ar trebui să pregătească planuri DPC care leagă dezvoltarea personalului cu perfecționarea școlii.

## LISTA DE ABREVIERI

ANACIP	Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare
CCI	Camera de Comerț și Industrie
CEDA	Centrul pentru educația antreprenorială și asistență pentru afaceri
DPC	Continuând dezvoltarea profesională
CRDÎP	Centrul republican pentru dezvoltarea învățământului profesional
FEF	Fundația Europeană de Formare
GIZ	Societatea Germană de Cooperare Tehnică
IES	Institutul de Științe ale Educației
IREX	Comitetul internațional de cercetare și schimburi
ISCED	Clasificarea standard internațională a educației
IȘE	Institutul de Științe ale Educației
ITC	Tehnologia informației și comunicațiilor
LED	Fundația pentru Servicii de Dezvoltare Liechtenstein
LLL	Învățarea pe tot parcursul vieții
NQF	Cadrul național al calificărilor
NTUCM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
TEPF	Educație și formare profesională tehnică

## REFERINȚE

20 de cursanți sunt pregătiți pentru DPC de profesori conform standardelor profesionale,

<http://mecc.gov.md/ro/content/20-de-formatori-sunt-înstruiti-pentru-forma-contînuu-cadrele-didactice-dîn-învatamantul>

Despre ProDidactica, <http://prodidactica.md/>

Despre Institutul de Științe ale Educației, <http://ise.md/despre-însitut/>

Andrei Chiciuc, Carolina Timco, Stela Guvir, Chișinău: ANACIP, 2016 Ghid pentru evaluarea externă a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, [www.anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/ghiduri/send/22-ghiduri/409-ghid-de-evaluare-externa-a-însitutiilor-de-învatamant-profesional-tehnic](http://www.anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/ghiduri/send/22-ghiduri/409-ghid-de-evaluare-externa-a-însitutiilor-de-învatamant-profesional-tehnic)

Centrul pentru educația antreprenorială și asistența în afaceri, <https://ceda.md/meeeta-4/>

Dezvoltarea profesională la Universitatea Pedagogică Ion Creangă, [https://upsc.md/ro/formare-contînuu/#pll\\_switcher](https://upsc.md/ro/formare-contînuu/#pll_switcher)

Centrul pentru formarea continuă pe lângă Camera de comerț și industrie, <https://mediere.chamber.md/formarea-mediatorilor/formarea-contînuu/>

Programul de formare continuă al instructorilor vocaționali în producție din companii din Republica Moldova, <http://Bălți.chamber.md/programul-de-formare-contînuu-a-maistrilor-înstructori-în-productie-dîn-întreprînderile-dîn-republica-moldova/>

Formarea continuă de la Universitatea de Stat din Moldova, [http://usm.md/?page\\_id=47&lang=en](http://usm.md/?page_id=47&lang=en)

DECIZIA GUVERNULUI Nr. 193 din 24 martie 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind educația continuă a adulților, <http://lex.justice.md/md/369645/>

Proiect de Regulament privind funcționarea centrelor de excelență în învățământul profesional tehnic, [http://particip.gov.md/public/documente/137/ro\\_1794\\_Regulament-Centre-de-exelenta.pdf](http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1794_Regulament-Centre-de-exelenta.pdf)

Codul educației din Republica Moldova, Legea nr. 152 din 17.07.2014, <http://lex.justice.md/md/355156/>

FEF, Guvernare EPF Profilul țării partenerare FEF: Moldova, [www.FEF.europa.eu/webatt.nsf/0/3972B6314D4C6477C1258159003D4DE6/\\$file/EPF%20governance\\_Moldova.pdf](http://www.FEF.europa.eu/webatt.nsf/0/3972B6314D4C6477C1258159003D4DE6/$file/EPF%20governance_Moldova.pdf)

Acordul de finanțare Nr. 8 of 15.05.2014, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=356440&lang=1>

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Cadrului național al calificărilor din Republica Moldova, nr. 1016, din 23.11.2017, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=372759>

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Regulamentului privind formarea profesională continuă a adulților, nr. 193, din 24.03.2017,

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369645>

Hotărârea Guvernului privind organizarea formării vocaționale continue, nr. 1224, din 09.11.2004,

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=298278>

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Planului de acțiune pentru restructurarea rețelei de instituții de învățământ profesional tehnic pentru anii 2015–2020, nr. 230, din 04.05.2015,

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=358417>

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014–2020 „Educație-2020”, NR. 944, din 14.11.2014

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Strategiei de dezvoltare a educației profesionale / tehnice pentru anii 2013–2020, NO97, 01.02.2013, <http://lex.justice.md/md/346695/>

Hotărârea Guvernului privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, NO201, din 28.02.2018, <http://lex.justice.md/md/374547/>

Institutul de pregătire continuă, <http://iic.md/ro/pagina-principala/>

Asigurarea internă a calității în învățământul tehnic și profesional în Republica Moldova,

[https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa\\_2\\_integral.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa_2_integral.pdf)

Legea Nr. 244 din 23.11.2017 privind comisiile sectoriale pentru formare profesională,

<http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=373349&lang=1>

Actele legislative și normative privesc atestarea personalului de conducere și a personalului didactic din școlile EPF, <https://mecc.gov.md/ro/content/acte-legislative-si-normative>

Serviciul de Dezvoltare Liechtenstein în Moldova, <http://led.md/en/content/meeeta-ii-winrock-moldova>

Moldova: noul Regulament privind organizarea și desfășurarea educației profesionale duble și formarea profesională (EPF), [www.dcdualEPF.org/en/moldova-new-regulation-on-organization-and-conduct-of-dual-vocational-education-and-training-EPF/](http://www.dcdualEPF.org/en/moldova-new-regulation-on-organization-and-conduct-of-dual-vocational-education-and-training-EPF/)

Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari, [www.hasdeu.md/item-retea-centrul-national-de-excelenta-profesionala-a-bibliotecarilor-54/](http://www.hasdeu.md/item-retea-centrul-national-de-excelenta-profesionala-a-bibliotecarilor-54/)

Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021.

[http://msmps.gov.md/sites/default/files/document/attachments/noua\\_strategie\\_de\\_ocupare\\_a\\_forței\\_de\\_muncă.pdf](http://msmps.gov.md/sites/default/files/document/attachments/noua_strategie_de_ocupare_a_forței_de_muncă.pdf)

Ordinul privind coordonarea provizorie și autorizarea sau acreditarea programelor de învățământ continuu al Ministerului Educației, nr. 600 din 06.06.2016,

[http://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin\\_nr\\_600\\_din\\_06.07.17.pdf](http://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_nr_600_din_06.07.17.pdf)

Ordin privind planul de acțiune pentru evaluarea externă a programelor de pregătire tehnică în instituțiile de învățământ tehnic și profesional, Ministerul educației, cultură și cercetare, nr. 1014, din 02.07.2018, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin\\_cu\\_anexe.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_cu_anexe.pdf)

Ordin privind conținutul raportului anual al instituției de educație tehnică și profesională în instituție, NO230, din 18.04.2017, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome\\_nr\\_230\\_din\\_18.04.2017.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome_nr_230_din_18.04.2017.pdf)

Ordin privind crearea grupurilor de lucru pentru descrierea calificărilor profesionale în învățământul profesional tehnic al Ministerului Educației, nr. 1007, din 23.10.2015, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/instituirea\\_grupurilor\\_de\\_lucru\\_calificari\\_2015.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/instituirea_grupurilor_de_lucru_calificari_2015.pdf)

Ordin privind punerea în aplicare a sistemului de management al calității în învățământul tehnic și profesional, NO609, din 19.11.2017, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin\\_-\\_asigurarea\\_calitatii.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_-_asigurarea_calitatii.pdf)

Ordine privind aprobarea sprijinului metodologic pentru proiectarea curriculumului în învățământul tehnic și profesional secundar, nr.676 din 13.07.2016, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome\\_nr\\_676\\_din\\_13.07.2016.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome_nr_676_din_13.07.2016.pdf)

Ordine privind aprobarea Conceptului de profesii conexe pentru formarea în programele de formare profesională secundară, Ministerul Educației, NO28, din 17.02.2017, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin\\_78\\_din\\_17.02.17.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_78_din_17.02.17.pdf)

Ordonanță privind aprobarea Planului-cadru pentru meșteșugurile conexe, Ministerul Educației, NO437, 29.05.2017, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome\\_nr.437\\_din\\_29.05.2017\\_-\\_plan\\_cadru\\_meserii\\_conexe.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ome_nr.437_din_29.05.2017_-_plan_cadru_meserii_conexe.pdf)

Ordin de aprobare a instrucțiunii privind personalizarea automată, eliberarea și păstrarea documentelor de studiu pentru furnizorii de stagii pentru adulți, Ministerul Educației, nr. 1247 de la 31.01.2015, [http://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin\\_1247\\_din\\_31.12.15-încustructiune\\_formarea\\_adultilor.pdf](http://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_1247_din_31.12.15-încustructiune_formarea_adultilor.pdf)

Planuri și rapoarte de activitate ale Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, <https://mecc.gov.md/ro/content/planuri-si-rapoarte-de-activitate>

Ghidul managementului calității în educația tehnică și profesională, [https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa\\_1\\_integral.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa_1_integral.pdf)

Ghidul managementului calității în educația profesională tehnică, Chișinău 2015, [www.cfbc.md/upload/ghid\\_management\\_al\\_calitatii.pdf](http://www.cfbc.md/upload/ghid_management_al_calitatii.pdf)

Recomandarea nr. 1/2017 a Consiliului de asociere UE-Republica Moldova, din 4 august 2017 privind Agenda de asociere UE-Republica Moldova [2017/1489] [www.mfa.gov.md/img/docs/Agenda-de-Asociere-RO-new.pdf](http://www.mfa.gov.md/img/docs/Agenda-de-Asociere-RO-new.pdf)

Regulamentul privind formarea profesională a profesorilor de la Universitatea de Stat din Moldova, <http://usm.md/wp-content/uploads/2014/06/regulament-FPC-a-CD.pdf>

Centrul Republican pentru Dezvoltarea Educației Profesionale, [www.ipt.md/ro/crdip](http://www.ipt.md/ro/crdip)

Reforma structurală în formarea profesională de către GIZ în Moldova, [www.giz.de/en/worldwide/37587.html](http://www.giz.de/en/worldwide/37587.html)

Pagina web comună a instituțiilor de învățământ profesional și tehnic, <http://ipt.md/ro/stiri/item/336-încustructiile-de-încvatamant-profesional-tehnic-vor-avea-un-manual-de-autoevaluare-a-calitatii>