



Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
Instituția Publică Școala Profesională nr. 4 din mun. Bălți

Aprobat
la ședința Consiliului de administrație
din 22 aprilie 2025, proces-verbal nr.12

Directoare  **Mariana PĂDUREAC**

STRATEGIA

de FORMARE CONTINUĂ

a personalului școlii

pentru perioada 2025-2030

Bălți, 2025

Cuprins

1. Introducere

- 1.1 Argument
- 1.2 Importanța formării continue în educație
- 1.3 Contextul legislativ și normativ

2. Misiunea și viziunea strategiei

- 2.1 Scopul formării continue
- 2.2 Analiza SWOT
- 2.3 Obiective generale ale strategiei
- 2.4 Valorile promovate în procesul de dezvoltare profesională

3. Ținte strategice

4. Principii și direcții de acțiuni

5. Metode și instrumente de formare

6. Implementarea, monitorizarea și evaluarea strategiei

- 6.1 Modul de implementare a strategiei
- 6.2 Monitorizarea și evaluarea implementării strategiei

ANEXE

- 1. Plan de acțiuni pentru implementarea Strategiei de formare continuă a personalului școlii pentru perioada 2025-2030.

I. INTRODUCERE

1.1 Argument

Strategia națională de dezvoltare *Moldova Europeană 2030*, aprobată prin Legea nr. 315 din 17 noiembrie 2022, fixează drept obiectiv general nr.3 *Garantarea educației corespunzătoare și de calitate pentru toți pe tot parcursul vieții*. Scopul strategic în domeniul educației este oferirea de oportunități pentru toți oamenii de a-și dezvolta deprinderi, cunoștințe, abilități și competențele necesare pentru a-și valorifica cât mai bine potențialul atât în viața profesională, cât și în cea personală.

În Strategia de Dezvoltare „Educația 2030” se menționează că cel mai sigur capital al Republicii Moldova este capitalul uman, spre care trebuie orientată politica de dezvoltare durabilă a țării. Factorul-cheie în formarea capitalului uman este sistemul de educație, respectiv, prin direcția strategică nr.3 se evidențiază necesitatea promovării unor acțiuni concrete privind dezvoltarea, sprijinirea și motivarea resurselor umane pentru asigurarea educației de calitate. Strategia de dezvoltare „Educația 2030” subliniază importanța dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice, având obiectiv principal îmbunătățirea competențelor acestora pentru a răspunde provocărilor actuale ale sistemului educațional.

Dezvoltarea profesională a personalului instituției este un proces continuu care vizează îmbunătățirea competențelor, cunoștințelor și abilităților acestuia, în scopul de a răspunde cerințelor în schimbare ale sistemului educațional.

Conform art.133, alineat (1) al Codului Educației, dezvoltarea profesională a personalului didactic este obligatorie pe parcursul întregii activități. Aceasta începe cu formarea inițială, urmând formarea profesională continuă și autoformarea. Astfel, fiecare cadru didactic are dreptul, dar și posibilitatea să obțină orice nivel de formare profesională, să realizeze un traseu individual de dezvoltare, conform propriilor aspirații, capacități și necesități.

În context, Strategia de Formare Continuă a personalului școlii, prin scopul și obiectivele sale, este în concordanță cu prioritățile strategice ale sistemului educațional din Republica Moldova și corespunde dezideratului de asigurare a calității educației prin îmbunătățirea nivelului de competență al cadrelor didactice.

1.2 Importanța formării continue în educație

Formarea continuă este esențială în educație, deoarece contribuie la îmbunătățirea calității actului didactic, la adaptarea profesorilor la schimbările din sistemul de învățământ și dezvoltarea profesională a acestora.

1. Creșterea calității educației

- Formarea continuă ajută cadrele didactice să își actualizeze cunoștințele și metodele de predare.
- Profesorii pot integra strategii moderne de predare, centrate pe elev, care sporesc eficiența învățării.

2. Adaptarea la schimbările curriculare și tehnologice

- Sistemul educațional este în continuă evoluție, iar formarea continuă asigură adaptarea la noile cerințe curriculare.
- Utilizarea tehnologiilor digitale în procesul didactic devine din ce în ce mai importantă, iar profesorii trebuie să își dezvolte competențele digitale.

3. Dezvoltarea profesională și personală a cadrelor didactice

- Perfecționarea continuă ajută la creșterea motivației și a satisfacției în cariera didactică.
- Oferă oportunități de avansare în carieră și dezvoltare a competențelor de leadership și management educațional.

4. Promovarea inovației și a metodelor interactive

- Profesorii formați continuu pot folosi metode inovative, cum ar fi învățarea bazată pe proiecte.
- Crește capacitatea de a răspunde nevoilor diverse ale elevilor, inclusiv celor cu cerințe educaționale speciale.

5. Îmbunătățirea colaborării și a schimbului de bune practici

- Formarea continuă creează oportunități pentru profesori de a colabora și a învăța unii de la alții.
- Participarea la conferințe, ateliere și rețele educaționale naționale și internaționale contribuie la dezvoltarea profesională.

6. Creșterea performanței elevilor

- Profesori mai bine pregătiți pot oferi un mediu de învățare mai eficient și mai motivant pentru elevi.
- Metodele de predare și evaluare moderne contribuie la o învățare activă și la dezvoltarea competențelor necesare pentru viitor.

1.3 Contextul legislativ și normativ

2. Codul Educației, Legea nr. 152 din 17.07.2014.
3. Strategia de dezvoltare „Educația 2030” și Programul de implementare (HOTĂRÂRE nr. 114 din 07.03.2023)
4. Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale continue.
5. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, ordinul nr. 1124 din iulie 2018.
6. Standarde de competență profesională ale cadrelor de conducere din învățământul general, ordinul nr. 1124 din iulie 2018.
7. Regulament de atestare a cadrelor de conducere din învățământul general și profesional tehnic, aprobat prin ordinul nr. 1100 din 30.08.2023.
8. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general, profesional tehnic și din cadrul serviciilor de asistență psihopedagogică, aprobat prin ordin nr. 1091 din 07.10.2020.
9. GHID METODOLOGIC Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice debutante, Chișinău 2023.

II. MISIUNEA ȘI VIZIUNEA STRATEGIEI

MISIUNEA *strategiei de formare continuă a personalului școlii este de a asigura dezvoltarea profesională continuă a tuturor angajaților din instituție, prin programe adaptate nevoilor actuale și viitoare ale educației. Aceasta urmărește îmbunătățirea competențelor didactice, manageriale și administrative, astfel încât școala să ofere un mediu educațional de calitate, inovator și incluziv.*

Misiunea acestei strategii este să transforme formarea continuă într-un proces accesibil, relevant și eficient, contribuind astfel la crearea unui sistem educațional performant și la îmbunătățirea rezultatelor elevilor.

2.1 Scopul strategiei

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

SCOPUL *strategiei de formare continuă a personalului școlii este de a asigura dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților din instituție, astfel încât să se îmbunătățească calitatea procesului de învățământ și să se adapteze la cerințele actuale și viitoare ale educației.*

Strategia urmărește să creeze un sistem educațional performant, în care personalul școlii este pregătit să răspundă provocărilor actuale și viitoare, contribuind astfel la succesul elevilor și la progresul societății.

2.2 Analiza SWOT

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none">▪ Cadrele didactice motivate să își îmbunătățească competențele.▪ Diversitatea în metodele de formare (cursuri, webinarii, mentorat, conferințe)▪ Acces la resurse educaționale moderne (platforme digitale, MOOC)▪ Existența obligativității de planificare a perfecționării (plan anual de FC);▪ Evidența formării continuă (fișa individuală de FC);	<ul style="list-style-type: none">▪ Conștientizarea insuficientă a beneficiilor formării profesionale;▪ Tendințe de conservatorism și rezistență la schimbare;▪ Diferența în calitatea programelor de formare, unele fiind teoretice și nepRACTICE;▪ Lipsa motivației la o parte dintre cadre didactice de a se implica în activități de promovare a experienței profesionale;

<ul style="list-style-type: none"> ▪ O colaborare fructuoasă în aspect interdisciplinar între catedrele; ▪ Cadrele didactice sunt preocupate de perfecționare și formare continuă prin înscrierea la grade didactice; ▪ Sprijinul conducerii școlii în vederea participării la diverse forme de perfecționare; ▪ Parteneriate cu universități și organizații internaționale (CONSEPT) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lipsa disponibilității cadrului didactic pentru realizarea/derularea parteneriatelor cu alte instituții de învățământ (școli profesionale, colegii);
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre didactice și manageriale cu spirit de inițiativă; ▪ Asigurarea unor cursuri de perfecționare gratuite prin instituțiile abilitate pentru formare; ▪ Evoluția tehnologică permite acces la formare online flexibilă; ▪ Existența posibilităților de participare la programe naționale și internaționale; ▪ Parteneriatele cu UTM, PRO DIDACTICA, CEDA etc. ▪ Digitalizarea educației oferă noi metode interactive de învățare. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tendința de centrare exclusiv pe acumularea de credite și minimalizarea nevoilor punctuale de formare; ▪ Suprasolicitarea cadrelor didactice cu foarte multă documentație; ▪ Conservatorismul și rezistența la schimbare a unor cadre didactice; ▪ Ritmul rapid al schimbărilor tehnologice.

2.3 Obiectivele generale ale strategiei

O strategie eficientă pentru formarea continuă a personalului școlii trebuie să fie bine structurată să răspundă nevoilor actuale din educație și să fie adaptabilă la schimbările din societate și tehnologie.

Obiectivele strategiei

1. Îmbunătățirea calității educației prin perfecționarea cadrelor didactice și a personalului auxiliar.
2. Adaptarea la schimbările curriculare și tehnologice pentru a oferi un învățământ modern și eficient.

3. Promovarea inovării în procesul educațional, utilizând metode interactive și tehnologii digitale.
4. Sprijinirea dezvoltării unei comunități profesionale active, bazată pe colaborare, schimb de bune practici.
5. Dezvoltarea competențelor pentru evoluția în cariera didactică, prin sistemul de pregătire și obținere a gradelor didactice.
6. Creșterea motivației și satisfacției profesionale a cadrelor didactice, contribuind astfel la un mediu educațional mai performant.

2.4 Valorile promovate în procesul de dezvoltare profesională

Procesul de dezvoltare profesională continuă se bazează pe un set de valori fundamentale care ghidează formarea cadrelor didactice și a personalului auxiliar, contribuind la un sistem educațional de calitate.

1. *Exelența și calitatea în educație*

- Promovarea standardelor înalte în procesul de predare și învățare.
- Încurajarea perfecționării continue pentru îmbunătățirea competențelor profesionale

2. *Învățarea continuă și inovația*

- Adaptarea la noile tendințe educaționale și tehnologice.
- Dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe inovație și creativitate

3. *Responsabilitatea și etica profesională*

- Respectarea normelor didactice și a principiilor morale în activitatea didactică.
- Asumarea responsabilității pentru rezultatele elevilor și impactul educației asupra comunității.

4. *Colaborarea și parteneriatul*

- Promovarea unui mediu educațional bazat pe schimb de experiențe și bune practici.
- Dezvoltarea relațiilor de cooperare între profesori, elevi, părinți și instituțiile educaționale.

5. *Incluziunea și echitatea*

- Crearea unui mediu educațional accesibil tuturor elevilor, indiferent de contextul socio-economic.
- Respectarea diversității și adaptarea metodelor didactice la nevoile fiecărui elev.

6. *Flexibilitatea și adaptabilitatea*

- Deschiderea spre schimbare și îmbunătățirea continuă a metodelor de predare.
- Capacitatea de a integra rapid noile cerințe educaționale și tehnologice.

7. Dezvoltarea leadership-ului educațional

- Formarea cadrelor didactice ca lideri ai schimbării în educație.
- Promovarea inițiativei, luării de decizii responsabile și gândirii critice.

III. ȚINTE STRATEGICE

Strategia de formare continuă a personalului școlii urmărește dezvoltarea competențelor profesionale, îmbunătățirea calității educației și adaptarea la schimbările din sistemul de învățământ.

T1 Creșterea calității educației prin dezvoltarea competențelor profesionale

Acțiuni prioritare:

- Perfecționarea continuă a cadrelor didactice pentru a îmbunătăți metodele de predare și evaluare.
- Dezvoltarea competențelor pedagogice și psihologice pentru o mai bună gestionare a diversității în grupă.
- Îmbunătățirea competențelor de consiliere și comunicare cu elevii și părinții.

T2 Adaptarea la schimbările curriculare și legislative

Acțiuni prioritare:

- Formarea personalului didactic și administrativ pentru a implementa eficient noile programe educaționale.
- Actualizarea cunoștințelor despre legislația educațională și politicile naționale/internaționale din domeniu.

T3 Integrarea tehnologiilor moderne în educație și administrație

Acțiuni prioritare:

- Dezvoltarea competențelor digitale ale personalului didactic pentru utilizarea platformelor de e-learning.
- Utilizarea tehnologiei în managementul școlar pentru eficientizarea proceselor administrative.
- Crearea de resurse educaționale digitale și promovarea învățării interactive.

T4 Dezvoltare leadership-ului și a managementului educațional

Acțiuni prioritare:

- Perfecționarea directorilor și a echipelor de conducere în management strategic și operațional.

- Îmbunătățirea abilităților de luare a deciziilor și gestionare a resurselor umane și materiale.
- Promovarea unui climat organizațional bazat pe colaborare, respect și inovare.

T5 Crearea unei culturi a învățării continue și a colaborării

Acțiuni prioritare:

- Încurajarea schimbului de bune practici între cadre didactice și personal auxiliar.
- Organizarea de ateliere, conferințe și programe de mentorat în cadrul comunității școlare.
- participarea

T6 Monitorizarea și evaluarea impactului formării

Acțiuni prioritare:

- Monitorizarea progresului personalului prin evaluări și feedback periodic.
- Ajustarea strategiilor de formare în funcție de nevoile identificate
- Implicarea activă a personalului în procesul de îmbunătățire a calității educației

IV. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNI

Formarea continuă a personalului școlii trebuie să fie ghidată de principii clare și să urmeze direcții de acțiuni bine definite pentru asigurarea unui impact real asupra calității educației.

Principiile strategiei

- ❖ *Învățare continuă și flexibilă* – acces la resurse variate și actualizate;
- ❖ *Centrare pe nevoile cadrelor didactice* – formare personalizată, adaptată fiecărui nivel de experiență;
- ❖ *Abordări interdisciplinară* – integrarea cunoștințelor din mai multe domenii pentru un învățământ de calitate;
- ❖ *Utilizarea tehnologiilor moderne* – platforme online, resurse digitale, inteligență artificială în educație;
- ❖ *Dezvoltarea unei culturi a colaborării și inovării* -

Direcțiile cheie pentru dezvoltarea profesională a personalului școlii:

➤ *Identificarea nevoilor de formare profesională*

Pentru a asigura o dezvoltare eficientă, este esențial ca nevoile de formare ale personalului instituției să fie evaluate periodic. Acest proces ar trebui să implice:

- *Evaluarea rezultatelor școlare și a feedback-ului elevilor;*
- *Identificarea lacunelor în abilitățile profesionale;*

- Chestionare personalului școlii pentru a înțelege preferințele și necesitățile acestora în ceea ce privește formarea continuă.
- **Planificarea programelor de formare continuă**
 - Organizarea de cursuri, ateliere, webinarii și schimburi de experiență;
 - Implicarea experților și a formatorilor acreditați;
 - Stabilirea unei colaborări cu instituții de formare continuă.
- **Implementarea programelor de formare**
 - Participarea personalului la sesiuni de formare interne și externe;
 - Utilizarea platformelor online pentru autoformare și dezvoltare continuă;
 - Crearea unui sistem de mentorat între cadrele didactice cu experiență și cele debutante.
- **Evaluarea și îmbunătățirea procesului de formare**
 - Aplicarea unor chestionare de feedback după fiecare program de formare;
 - Monitorizarea modului în care noile competențe sunt aplicate în activitatea școlară;
 - Ajustarea strategiei în funcție de rezultate și de noile provocări educaționale.

V. METODE ȘI INSTRUMENTE DE FORMARE

Dezvoltarea profesională a personalului instituției este un proces continuu care vizează îmbunătățirea competențelor, cunoștințelor și abilităților acestuia, în scopul de a răspunde cerințelor în schimbare ale sistemului educațional. Formarea continuă a personalului școlii este esențial pentru menținerea și îmbunătățirea calității educației.

Personalul managerial – participă la programe de dezvoltare profesională axate pe leadership educațional, management instituțional și implementarea eficientă a politicilor educaționale.

Formarea continuă a *cadrelor didactice* este un proces esențial pentru asigurarea calității educației și adaptarea profesorilor la noile cerințe pedagogice, tehnologice și sociale. Aceasta presupune dezvoltarea profesională continuă prin diverse activități de învățare și perfecționare.

Personalul auxiliar – participă la cursuri de formare menite să le dezvolte competențele specifice și să le îmbunătățească eficiența în sprijinirea procesului educațional.

Formarea continuă a cadrelor didactice și auxiliare se bazează pe metode și instrumente variate, acestea sunt interactive, practice și eficiente, pentru a asigura dezvoltarea competențelor necesare.

Metode de formare continuă

1. Metode tradiționale

- ✓ *Cursuri și seminare* – activități structurate, desfășurate de formatori specializați, care oferă noțiuni teoretice și practice, organizate de universități sau centre de formare.
- ✓ *Conferințe* – evenimente organizate pentru a dezbate teme actuale din educație și pentru a împărtăși bune practici.
- ✓ *Ateliere de lucru* – activități interactive în care participanții aplică în mod practic cunoștințe dobândite.
- ✓ *Autoformare* – studiul individual prin cărți, articole științifice și resurse educaționale.

2. Metode interactive și colaborative

- ✓ *Învățare prin cooperare* – schimb de experiență între profesori prin grupuri de discuție, proiecte comune sau parteneriate educaționale.
- ✓ *Mentorat* – profesori cu experiență ghidează și oferă suport cadrelor didactice debutante sau celor care vor să își dezvolte anumite competențe.

3. Metode bazate pe tehnologii

- ✓ *E-learning (învățare online)* – cursuri disponibile pe platforme educaționale pe platforme educaționale, cum ar fi Moodle, Google Classroom.
- ✓ *Webinare și cursuri online* – prezentări interactive realizate prin Zoom, Microsoft Teams sau Google Meet, flexibile și accesibile, oferă posibilitatea învățării la distanță.
- ✓ *MOOC (Massive Open Online Courses)* – cursuri online gratuite sau plătite, oferite de universități.

4. Metode bazate pe practică și experiență

- ✓ *Învățare prin proiecte* – cadrele didactice aplică noile cunoștințe în activități concrete, relevante pentru contextul educațional.
- ✓ *Observația și analiza lecțiilor* – profesorii asistă la ore susținute de colegi pentru a învăța din bune practici.
- ✓ *Stagii de formare și schimb de experiență* – participarea la programe de formare internaționale (Erasmus+).

Instrumente utilizate în formarea continuă

Platforme și resurse digitale

- ✓ *Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams* – platforme pentru cursuri online, teme și colaborare.

- ✓ Kahoot, Mentimeter, Quizizz – aplicații pentru învățare interactivă și evaluare formativă.
- ✓ YouTube, TED-Ed, edX- resurse video și cursuri online pentru dezvoltarea profesională.

Ghiduri și materiale didactice

- ✓ *Manuale, articole și studii de specialitate* despre pedagogie și metode moderne de predare.
- ✓ *Ghiduri practice* pentru utilizarea tehnologiei în educație.

Instrumente de evaluare și feedback

- ✓ *Chestionare, Formulare Google Forms* pentru colectarea feedback-ului după sesiune de formare.
- ✓ *Portofolii profesionale* pentru a documenta progresul și aplicarea competențelor dobândite.
- ✓ *Evaluare peer-to-peer* – profesorii își oferă reciproc feedback pentru a-și îmbunătăți practicile didactice.

VI. IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA STRATEGIEI

6.1 Modul de implementare a strategiei

Implementarea strategiei trebuie să fie bine planificată și adaptată nevoilor educaționale, având obiective clare, resurse adecvate și un sistem eficient de monitorizare și evaluare. Printr-o planificare eficientă, utilizarea tehnologiilor moderne și un sistem clar de evaluare formarea continuă va deveni un factor esențial pentru îmbunătățirea calității educației. Obiectivele menționate în conținutul Strategiei și în Planul de acțiuni vor fi realizate urmărind etapele implementării strategiei:

1. Analiza nevoilor de formare

- ✓ identificarea domeniilor prioritare în care personalul instituției are nevoie de perfecționare;
- ✓ realizarea unui chestionar de evaluare a nevoilor de formare
- ✓ analiza feedback-ului primit de la profesori și elevi privind metodele didactice utilizate.

2. Planificarea programelor de formare

- ✓ crearea unui plan de formare pe termen lung – programe structurate și personalizate;
- ✓ identificarea partenerilor educaționali– universități, centre de dezvoltare profesională, ONG-uri;

- ✓ Alegerea metodelor de formare: cursuri, ateliere, mentorat, webinarii, schimburi de experiență.
- ✓ Stabilirea resurselor financiare necesare.

6.2 Monitorizarea și evaluarea implementării strategiei

Monitorizare și evaluare sunt componente esențiale ale implementării strategiei. Monitorizarea și evaluarea eficientă a strategiei de formare continuă asigură îmbunătățirea constantă competențelor personalului școlii și implicit, creșterea calității educației. Un sistem bine structurat de feedback și ajustare continuă contribuie la dezvoltarea unui mediu educațional performant și inovator.

I. Obiectivele monitorizării și evaluării sunt următoarele:

- *Asigurarea implementării eficiente a planului de formare continuă.*
- *Identificarea progresului și a impactului asupra calității educației.*

Procesul de monitorizare constă în examinarea și analiza regulată a contextului, a resurselor angajate și utilizate, a rezultatelor înregistrate și a intervențiilor realizate pe parcursul implementării Strategiei. Monitorizarea implementării strategiei se va realiza utilizând metode și instrumente:

1. *Colectarea de date*

- a) Chestionare
- b) Discuții cu profesori și personalul auxiliar pentru a identifica punctele forte și dificultățile întâmpinate
- c) Fișe de autoevaluare

2. *Observarea și analiza impactului*

- a) Asistențe la ore
- b) Analiza rezultatelor elevilor
- c) Evaluarea dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice se realizează prin acumularea de credite profesionale
- d) Portofolii profesionale

3. *Raportarea și feedback-ul*

- a) Fișa individuală de formare continuă
- b) Rapoarte periodice.

II. Indicatori de performanță

- Rata de participare la programele de formare.
- Gradul de satisfacție al personalului față de formarea primită.

- Aplicarea noilor competențe în procesul educațional.
- Impactul asupra rezultatelor elevilor și al climatului școlar.

III. Beneficiile formării continue

- Creșterea eficienței actului educațional și îmbunătățirea performanțelor elevilor;
- Motivația și satisfacție profesională mai mare în rândul cadrelor didactice;
- Crearea unui mediu de învățare inovator și atractiv pentru elevi.
- Dezvoltarea unei cariere de succes în domeniul educației.
- Adaptabilitate la cerințele societății moderne.

IV. Ajustarea și îmbunătățirea strategiei

- Identificarea nevoilor suplimentare de formare.
- Optimizarea resurselor și a parteneriatelor educaționale.
- Ajustarea și îmbunătățirea continuă a strategiei pe baza analizei rezultatelor.