

**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**

**Aprobată la ședința  
Consiliului metodic-științific  
din 31 mai 2022,  
proces-verbal nr. 6**

**STRATEGIA DE DESFĂȘURARE ȘI DEZVOLTARE A  
ACTIVITĂȚII METODICE  
ÎN IP CEEF**

**Chișinău, 2022**

**Grup de lucru:**

1. Botezatu Angela – director adjunct pentru instruire și educație;
2. Parlicov Eugenia – metodist;
3. Cerguța Ludmila – metodist.

## CUPRINS

<b>I. PRELIMINARII .....</b>	<b>4</b>
<b>II. ANALIZA SWOT ȘI DESCRIEREA SITUAȚIEI.....</b>	<b>5</b>
<b>III. DOMENII, OBIECTIVE STRATEGICE ȘI ACȚIUNI PRIORITARE.....</b>	<b>7</b>
<b>IV. IMPACTUL SCONTAT.....</b>	<b>9</b>
<b>V. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII STRATEGIEI. PROCEDURI DE RAPORTARE .....</b>	<b>10</b>

## I. PRELIMINARII

Sistemul educațional actual pretinde cadrului didactic să fie un specialist performant, cu o poziție activă de viață, care deține competențe profesionale de cunoaștere a mediului informațional și educațional, a noilor tehnologii educaționale, dar care posedă și capacitatea de autoevaluare și de dezvoltare profesională continuă, abilitatea de a alege domeniile și formele de activitate necesare pentru creșterea profesională.

Necesitatea de perfecționare a măiestriei profesionale apare atunci, când profesorilor li se înaintează sarcini și cerințe noi conform cadrului normativ în vigoare, se schimbă caracterul activității și/sau când aceștia iau cunoștință de noile descoperiri ale științei și practicii avansate, își deschid noi posibilități pentru atingerea unor rezultate mai înalte.

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 trebuințe.

De aici vine rostul pe care activitatea metodică îl are în dezvoltarea profesională a pedagogului, prin contribuire la rezolvarea problemelor profesionale și autorealizarea profesională a acestuia.

Strategia de desfășurare și dezvoltare a activității metodice (denumită în continuare Strategie) este elaborată în temeiul prevederilor art.44, alin. (1) al Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrului de excelență, aprobat prin OME1158/2015 din 04.12.2015 și constituie principalul document ce definește conținutul activității metodice din cadrul IP CEEF.

Strategia este elaborată în conformitate cu direcțiile strategice ale instituției reflectate în Planul de dezvoltare strategică a IP CEEF și va fi implementată pe parcursul anilor 2022-2027.

Calitatea potențialului uman, fiind factorul definitoriu în îmbunătățirea calității educației, constituie preocuparea de bază în desfășurarea și dezvoltarea activității metodice în IP CEEF. Din motivul respectiv prezenta Strategie este elaborată, ținând cont și de Strategia de dezvoltare a personalului din IP CEEF. Prezentul document scoate în evidență problemele identificate ce țin de rolul activității metodice în creșterea performanței cadrelor didactice, trasează obiective strategice pe termen mediu, stabilește domeniile și acțiunile prioritare pentru realizarea acestora.

Implementarea Strategiei va fi realizată în baza Planului de dezvoltare strategică a IP CEEF, a planului managerial anual - documente care vor specifica acțiunile, termenele de realizare, responsabilii și resursele necesare.

## II. ANALIZA SWOT ȘI DESCRIEREA SITUAȚIEI

<i>Puncte tari (S)</i>	<i>Puncte slabe(W)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicarea procedurilor interne de planificare și realizare a activității metodice a cadrului didactic și de publicare a materialelor didactico-științifice;</li> <li>• completarea /actualizarea permanentă a portofoliilor cadrului didactic;</li> <li>• promovarea unui parteneriat durabil cu instituții de același nivel și profil din țară și de peste hotare;</li> <li>• implementarea noilor tehnologii didactice, informaționale și comunicaționale în procesul educațional (ore publice, proiecte tehnologice);</li> <li>• diseminarea experienței avansate;</li> <li>• promovarea activității de mentorat;</li> <li>• acordarea asistenței metodice tinerilor specialiști și cadrelor didactice supuse atestării</li> <li>• elaborarea proiectelor de lungă durată în baza competențelor și pe unități de învățare, conform curricula modernizate;</li> <li>• proiectarea de scurtă durată conform cadrului ERRE.</li> <li>• autoformarea prin studii de masterat, doctorat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asigurarea insuficientă cu suporturi didactice a programelor de formare profesională;</li> <li>• rezistență la schimbare a unor cadre didactice;</li> <li>• capacități modeste de elaborare a instrumentelor valide de evaluare a rezultatelor învățării;</li> <li>• posibilități reduse de creare a unui server educațional al centrului care să includă: lecții electronice la disciplinele de specialitate, și de cultură generală, sarcini didactice etc.;</li> <li>• pregătirea/formarea profesională continuă a cadrelor didactice, reieșind doar din cerințele atestării;</li> <li>• conservatorismul unor cadre didactice privind organizarea și desfășurarea lecțiilor;</li> <li>• practicarea insuficientă a activităților de cercetare etc.</li> <li>• prevalarea metodelor frontale de lucru în activitatea unor profesori;</li> <li>• implementarea anevoioasă a instrumentelor de evaluare a performanțelor școlare;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atitudinea reticentă a unor cadre didactice de a se implica în activitatea de promovare a experienței avansate;</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><i>Oportunități (O)</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorificarea potențialului ONG active în domeniu pentru asistența metodică a cadrelor didactice în corespundere cu nevoile individuale ale acestora;</li> <li>• utilizarea resurselor educaționale deschise pentru activitățile didactice (lecții, cursuri, instrumente de evaluare);</li> <li>• aplicarea cadrului normativ orientat spre formarea competențelor.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><i>Amenințări (T)</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversificarea insuficientă a serviciilor de formare continuă;</li> <li>• asigurarea insuficientă a procesului educațional la disciplinele de specialitate cu manuale, materiale didactice și metodice;</li> <li>• abandonul frecvent al profesiei didactice în primii cinci ani din carieră;</li> <li>• motivarea insuficientă a cadrelor didactice pentru munca prestată și dezvoltarea profesională;</li> <li>• lipsa întrunirilor metodice republicane ale cadrelor didactice din instituțiile ÎPT;</li> <li>• lipsa unui sistem adecvat de formare profesională continuă a cadrelor didactice la disciplinele de specialitate.</li> </ul>

În anul curent de studii (2021-2022), în IP CEEF activează 104 de cadre didactice, dintre care 81,73% dețin grade didactice, inclusiv GDS – 28%, GDU – 29 % și GDD – 24%). Fără grad didactic activează 18,26%. Circa 50 % dintre cadrele didactice ale instituției dețin titlul de master (49,53%), iar titlul de doctor în științe – 7,47%. Majoritatea absolută a cadrelor didactice din IP CEEF au o experiență profesională considerabilă.

În instituție s-au încetățenit unele practici pozitive, precum: aplicarea procedurilor interne de planificare și realizare a activității metodice a cadrului didactic și de publicare a materialelor didactico-științifice (în mod expres pentru asigurarea cu produse curriculare a disciplinelor de specialitate), completarea /actualizarea permanentă a portofoliilor cadrului didactic, promovarea mentoratului, diseminarea bunelor practici de organizare/desfășurare a procesului educațional etc.

Concomitent, se atestă și unele blocaje care prejudiciază, într-o anumită măsură, atingerea performanțelor individuale și colective râvnite.

Problemele și dificultățile de care se ciocnesc cadrele didactice atât la debutul profesării cât și pe parcursul carierei sunt multiple, precum:

- corelarea insuficientă a formării inițiale cu cerințele sistemului educațional;
- competențele pedagogice modeste ale specialiștilor debutanți;
- incapacitatea modulului psihopedagogic (conținut și structură) de a asigura o formare inițială de calitate;
- asigurarea didactico-metodică insuficientă a disciplinelor de specialitate;
- carențe în proiectarea și realizarea orelor, evaluarea formativă a rezultatelor elevilor;
- capacități modeste de management al grupului de elevi, managementul timpului, managementul conflictelor;
- reticență frecventă față de problemele elevilor.

Pentru a stimula performanța individuală și colectivă devine tot mai stringentă necesitatea de a ghida, de a asista și de a susține metodic activitatea cadrelor didactice pe parcursul anilor de carieră - toate adaptate la potențialul, trebuințele personale și profesionale ale acestora.

În contextul exigențelor actuale față de procesul educațional, față de profilul de competență al profesorului, acesta urmează să devină un manager al dezvoltării sale personale și profesionale. Autoformarea prin masterat, doctorat etc. nu sunt suficiente pentru a fi un profesor practicant de succes. Sunt necesare mecanisme de diversificare a activităților de dezvoltare profesională în cadrul instituției de învățământ.

### **III. DOMENII, OBIECTIVE STRATEGICE ȘI ACȚIUNI PRIORITARE**

Domeniile prioritare ale activității metodice vor fi conforme actelor normative care reglementează buna funcționare a instituției. În acest sens se va promova inovația și reforma în educație, se va asigura cadrul referențial pentru dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice în corelare cu standardele profesionale, precum și în conformitate cu documentele de politici în domeniul educației.

#### **1. Domeniul informare, documentare și consultanță.**

***Obiectiv strategic:** Armonizarea valorilor profesionale definitorii ale corpului profesoral al IP CEEF cu noile provocări ale contemporaneității în vederea sporirii și menținerii performanței instituționale.*

- informarea cadrelor didactice privind cercetările, elaborările și inovațiile de ultimă oră din domeniul educației;
- coordonarea activităților de atestare a corpului profesoral pentru conferirea/confirmarea gradelor didactice;
- informarea cadrelor didactice asupra oportunităților de formare continuă;
- asigurarea accesului la resursele educaționale din bibliotecă;
- consultanță pentru amenajarea și dotarea panourilor/vitrinelor de documentare și informare;
- acordarea asistenței metodice cadrelor didactice în dezvoltarea competențelor pedagogice și performanțelor educaționale în conformitate cu trebuințele acestora;
- organizarea de activități științifico-metodice pentru cadrele didactice (simpozioane, conferințe, colocvii, sesiuni de comunicări, focus-grupuri, mese rotunde, concursuri etc.);
- dezvoltarea competențelor digitale ale cadrelor didactice în vederea desfășurării optime a procesului instructiv – educativ prin contribuția la crearea unor aplicații de e-learning;
- susținerea cadrelor didactice pentru a participa la proiecte de mobilitate fizică, virtuală și/sau mixtă ;
- promovarea experienței didactice avansate cu scopul unei maxime valorificări a acesteia /prin expuneri analitice ale experienței didactice avansate prin mese rotunde, master-class-uri, publicații etc.;
- asigurarea metodică a activităților privind implementarea noilor cerințe ce țin de modernizarea procesului educațional;
- acordarea asistenței în proiectarea evoluției profesionale a cadrelor didactice/ elaborarea planului individual de evoluție profesională.

## **2. Domeniul elaborare, multiplicare, difuzare a produselor curriculare.**

***Obiectiv strategic:** Asigurarea științifică, curriculară și metodologică a realizării programelor de formare profesională în domeniile de specializare ale instituției.*

- Elaborarea/actualizarea curricula pentru disciplinele de specialitate;
- Elaborarea produselor curriculare aferente disciplinelor de specialitate, cursurilor opționale, la libera alegere - în condițiile diversificării ofertei educaționale;
- Pilotarea produselor curriculare elaborate, aprobarea și difuzarea acestora.

## **3. Domeniul evidență a persoanelor-resursă și a bunelor practici educaționale.**



**Obiectiv strategic:** *Valorificarea potențialului cadrelor didactice în vederea sporirii performanței colective.*

- Crearea bazei de date a potențialului uman al IP CEEF;
- Identificarea categoriilor persoanelor resursă: deținători de titluri științifice, grade didactice, formatori, autori de produse curriculare, deținători de credite profesionale transferabile obținute prin absolvirea programelor de formare acreditate, cadre didactice debutante care necesită formare continuă, inclusiv la modulul Psihopedagogie, structuri de stat și ONG cu atribuții în domeniul educației și cel de specializare al instituției etc.;
- Actualizarea permanentă a bazei de date, ținând cont de schimbările survenite;
- Crearea/actualizarea portofoliilor cadrelor didactice;
- Elaborarea ofertei de formare continuă anuală a cadrelor didactice.

#### **4. Domeniul asigurare a funcționalității corpului de mentori.**

**Obiectiv strategic:** *Acordarea de suport profesional și emoțional cadrelor didactice debutante în vederea diminuării limitelor temporale de adaptare la cerințele impuse acestora.*

- Identificarea nevoilor profesorilor debutanți sau recent încadrați în instituție;
- Coordonarea, monitorizarea, stimularea și evaluarea eficientă a activității cadrelor didactice debutante;
- Proiectarea și desfășurarea programelor personalizate de inserție profesională a profesorilor debutanți
- Formarea continuă a cadrelor didactice din perspectiva rolului de mentor;
- Adaptarea tinerilor specialiști încadrați în activitatea de predare.

## **IV. IMPACTUL SCONTAT**

Impactul Strategiei de desfășurare și dezvoltare a activității metodice se va resimți prin schimbările produse în calitatea serviciilor educaționale la nivel de instituție care vor răspunde cât mai adecvat trebuințelor beneficiarilor și cerințelor pieței muncii.

Astfel, în urma implementării Strategiei, se așteaptă:

- creșterea calității activităților de dezvoltare profesională a cadrelor didactice;
- dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice vor produce rezultate relevante și eficiente ale învățării, vor fi adaptate la cerințele tot mai dinamice ale pieței muncii, influențate în primul rând de tehnologiile informaționale și automatizarea locurilor de muncă;

- dezvoltarea unui sistem sinergic de integrare a noilor tehnologii informaționale și comunicaționale cu cele didactice care va asigura un nivel de performanță a celor ce învață;
- aplicarea de către cadrele didactice a cunoștințelor teoretice și a noilor tehnologii educaționale în procesul de predare/învățare/evaluare;
- deschiderea cadrelor didactice pentru dezvoltarea profesională prin activități de formare continuă și autoformare pe durata întregii activități în instituție;
- crearea unui mediu favorabil de învățare, care să asigure dezvoltarea beneficiarilor în raport cu potențialul, oportunitățile și interesele proprii.

## **V. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII STRATEGIEI. PROCEDURI DE RAPORTARE**

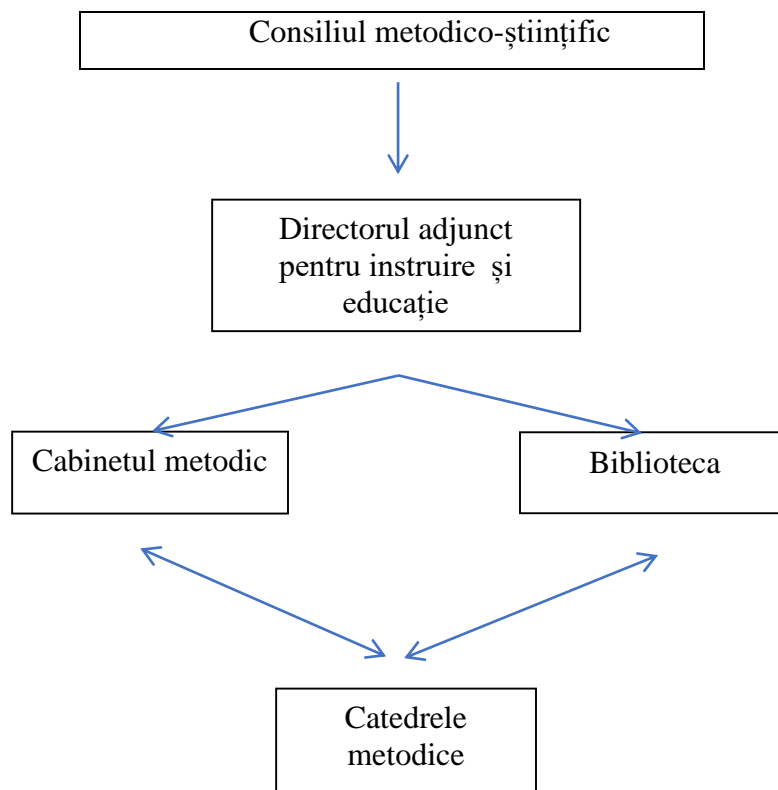
În contextul implementării prezentei Strategii, va fi desfășurat procesul de monitorizare a realizării acțiunilor și de evaluare a rezultatelor obținute.

CMSȘ va coordona realizarea tuturor acțiunilor preconizate. Monitorizarea implementării se va face permanent. Anual, se va publica raportul succint de evaluare a mersului implementării Strategiei. Raportul va analiza progresul realizat și va conține recomandările necesare pentru ajustare/ actualizare, în funcție de necesitate.

Pe finalul perioadei de implementare, CMSȘ va elabora un raport detaliat de evaluare a gradului de atingere a obiectivelor Strategiei și a nivelului de realizare a acestora.

Gradul de atingere a rezultatelor scontate va fi evaluat în baza raportului de evaluare la jumătatea perioadei de implementare și a indicatorilor de progres și performanță.

## ORGANIGRAMA ACTIVITĂȚII METODICE



**Consiliului metodico-științific** promovează inovația și reforma în procesul educațional, asigură cadrul pentru dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice, în corelație cu standardele profesionale, standardele de calitate, competențele profesionale, precum și în conformitate cu politicile și strategiile naționale în domeniu.

### **Directorul adjunct pentru instruire și educație:**

- proiectarea activității metodice anuale orientate spre realizarea politicii educaționale, inclusiv a Planului de învățământ în vigoare;
- delimitarea clară a responsabilităților actanților, precum și o bună coordonare a acestora.

**Cabinetul metodic** are ca obiectiv principal formarea continuă a cadrelor didactice prin programe de formare continuă, activități cu caracter științific și metodic.

### **Acesta este concomitent:**

- centru de resurse, de informare-documentare și consultanță pentru personalul didactic din instituție;

- centru de inițiere și organizare de activități științifice și metodice (simpozioane, conferințe, colocvii, sesiuni de comunicări, focus-grupuri, mese rotunde, concursuri etc.);

- centru de constituire și coordonare ale funcționării corpului de mentori, la nivel de instituție.

#### **Catedrele metodice:**

- organizarea și asigurarea didactico-metodică a procesului educațional în conformitate cu cerințele politicii educaționale actuale;

- asistarea, analiza și ghidarea activității didactice a profesorilor;

- promovarea experienței didactice avansate în vederea unei maxime valorificări a acesteia;

- însușirea / diseminarea metodelor moderne de predare/învățare/evaluare;

- aprofundarea muncii individuale și împărtășirea experienței didactice la nivel de catedră;

- dezvoltarea relațiilor interpersonale (profesor-elev, administrație-subalterni, profesori-părinți, profesori-profesori etc.) existente care să favorizeze crearea unui climat educațional deschis, stimulat;

- elaborarea, în baza necesităților de instruire a personalului, a planului anual de dezvoltare profesională a cadrelor didactice; organizarea, coordonarea și monitorizarea implementării acestora;

- realizarea unor studii de diagnoză organizațională pentru identificarea vulnerabilităților și a oportunităților de diminuare a acestora în vederea asigurării performanței individuale și instituționale.

#### **Biblioteca:**

- asigurarea informațională a cadrelor didactice vis-a-vis de cercetările, elaborările și inovațiile psihopedagogice;

- crearea condițiilor pentru accesibilitatea informației științifico-pedagogice pentru fiecare cadru didactic racordate la trebuințele sale profesionale;

- promovarea literaturii de specialitate;

- organizarea vitrinelor tematice (didactico-metodice) adresate cadrelor didactice.