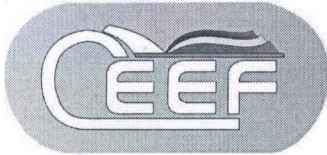


MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA

IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE



APROB:

Palade

DIRECTOR I.P.CEEF

dI Gabriel PALADE

„25” 11 2016

STRATEGIA DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI IP CEEF
pentru anii 2016-2021

„Aprobat”
Consiliul profesoral al IP CEEF
PV nr. 3 din „25” noiembrie 2016

Chișinău, 2016

Cuprins

I. ARGUMENT	3
II. SCOP GENERAL	6
III. OBIECTIVE SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRIORITARE	6
IV. IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA STRATRGIEI	8

I. ARGUMENT

IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe (anterior Colegiul Financiar – Bancar/ Tehnicumul Financiar – Economic /Tehnicumul de Finanțe) a fost fondat prin Hotărârea Guvernului (Sovietul Comisarilor Poporului) RSSM nr. 1150 din 29 noiembrie 1945 și este cea mai veche instituție de învățământ economico-financiar din Republica Moldova.

Nivelul înalt al studiilor, tendința de continuă perfecționare și racordare la cerințele societății au poziționat IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe (IP CEEF) pe treapta celor mai atractive instituții de învățământ profesional tehnic din Republica Moldova.

Actualmente IP CEEF realizează programe de studii postsecundare de specialitate în domeniile *Contabilitate și impozite, Finanțe, activitate bancară și asigurări, Management și administrație, Crearea și administrarea bazelor de date și a rețelelor informaționale, Elaborarea și analiza produselor program.*

Potențialul uman al IP CEEF antrenat în realizarea procesului educațional conform Planului de învățământ a evoluat pe parcursul ultimilor 5 ani după cum este ilustrat în Tabelul 1 și Diagrama 1:

Tabelul 1.

Grupa de personal	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Total cadre didactice	81	83	94	92	91
Titulare	69	72	78	77	84
Cumulare	12	11	16	15	7
Inclusiv:					
Cu studii superioare	78	79	91	89	91
Personal auxiliar	118	118	120	119	115
Personal administrativ-gospodăresc	22	22	22	22	21
Pedagogi sociali/ metodiști	5,5	6,5	5,5	5	4,5

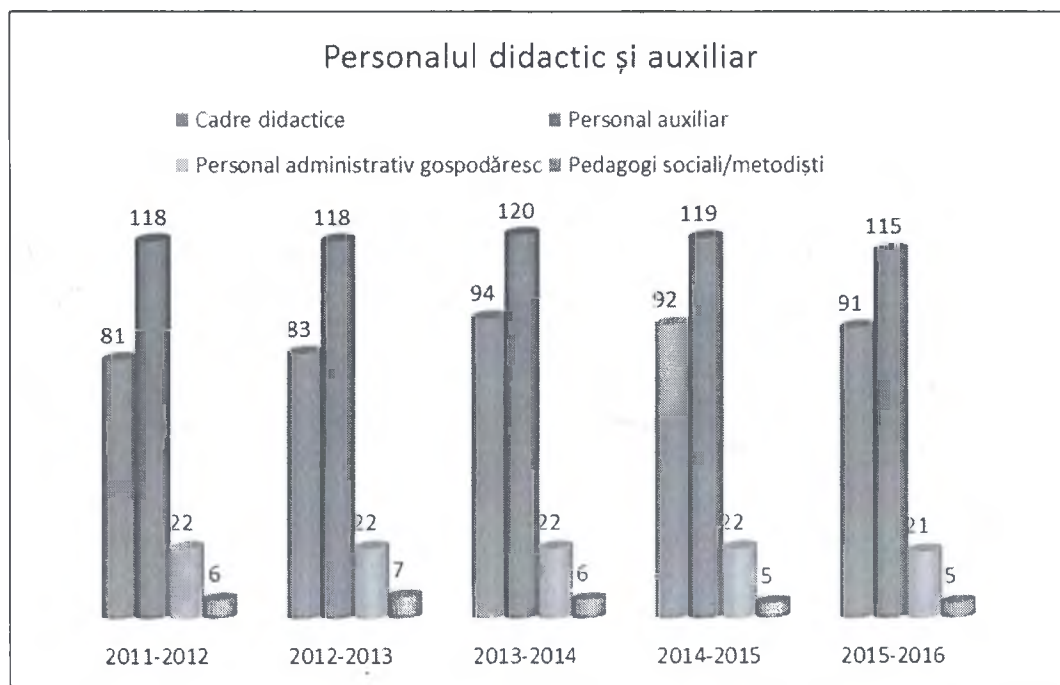


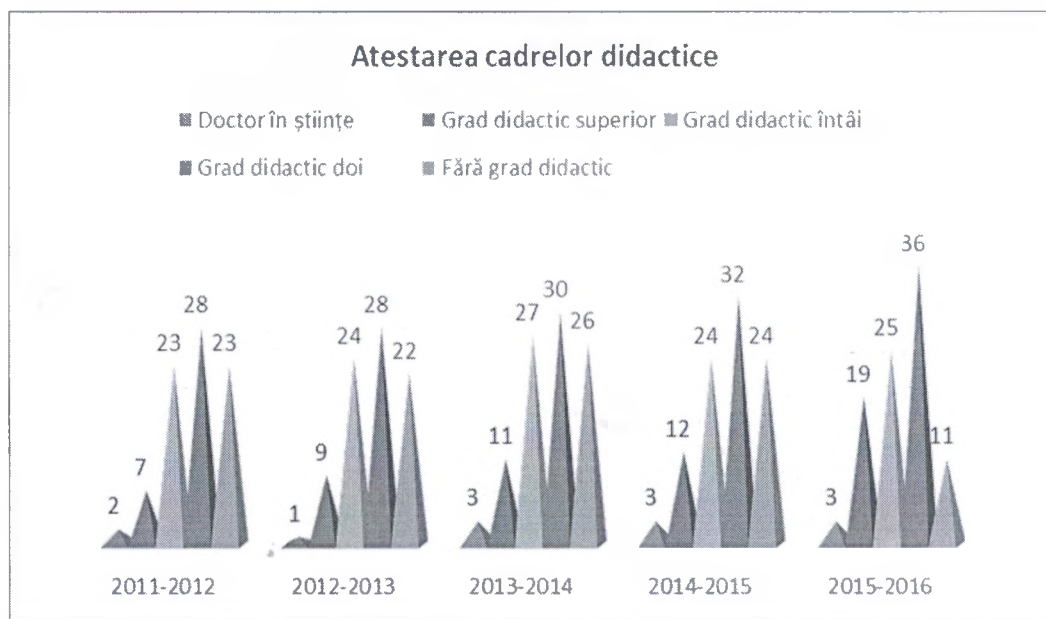
Diagrama 1.

Corpul didactic al IP CEEF este caracterizat printr-o bună pregătire profesională și o tendință continuă spre perfecționare. Astfel, cum rezultă din datele Tabelului 1, toate cadrele didactice ale IP CEEF (100%) dispun de studii superioare de cel puțin nivelul 6 ISCED (studii superioare de licență) pe domeniile de formare profesională în care sunt implicate.

Tabelul 2.

Dinamica creșterii calității cadrelor didactice

Calificativul	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Doctor în științe	2	1	3	3	4
Grade manageriale	2	2	2	2	3
Grad didactic superior	7	9	11	12	19
Grad didactic întâi	23	24	27	24	25
Grad didactic doi	28	28	30	32	36
Fără grade didactice	23	22	26	24	11



Analiza datelor Tabelului 2 denotă o dinamică pozitivă a creșterii calității cadrelor didactice ale IP CEEF. Astfel, în perioada ultimilor 5 ani, s-a dublat numărul cadrelor didactice deținătoare ale titlului *Doctor în științe*, aproape s-a triplat (2,7 ori) numărul deținătorilor Gradului didactic superior, s-a micșorat în jumătate numărul cadrelor fără grad didactic.

La momentul actual numărul cadrelor didactice este suficient pentru realizarea Planului de studii, inclusiv la disciplinele de formare profesională.

Totodată, atragerea cadrelor didactice se face în exclusivitate de către șefii catedrelor sau directorul adjunct pentru instruire și educație. Subdiviziunea „Resurse umane” este implicată în procesul de recrutare și selectare a cadrelor didactice. Aceasta nu deține o bază de date ale persoanelor solicitante a unui post de muncă, fapt care prejudiciază procesul de identificare a eventualilor candidați pentru ocuparea posturilor didactice în instituție.

Personalul instituției îmbină diverse modalități de creștere profesională: cursuri de formare continuă, participare la conferințe, seminare, mese rotunde, ateliere, precum și activități de autoformare. Conform cerințelor actelor normative în vigoare, o dată la 5 ani, cadrele didactice promovează cursuri de formare profesională continuă organizate de instituțiile și organizațiile prestatoare de servicii, acreditate în domeniul respectiv.

Organizarea procesului de formare continuă a cadrelor didactice se realizează conform algoritmului care urmează:

- Elaborarea planului de formare a cadrelor didactice pentru 5 ani;
- Elaborarea planului anual de formare a profesorilor, aprobate de către administrație și aduse la cunoștința beneficiarilor;

- Stabilirea relațiilor de parteneriat cu instituțiile abilitate în formarea continuă a colaboratorilor (IȘE, IFC, USM, UST, USP, UTM);
- Difuzarea la catedre a Planurilor de Formare a instituțiilor specializate;
- Emiterea ordinului de delegare a solicitanților la cursurile respective;
- Achitarea costurilor necesare conform ofertelor prezentate.

Potențialul uman constituie actualmente nu doar cea mai valoroasă avuție a IP CEEF ci și cea mai importantă condiție a dezvoltării, elementul creator, inovator, activ și promotor, fără de care asigurarea competitivității Instituției pe piața serviciilor educaționale din republică este de neconceput.

Resursele umane reprezintă concomitent și principala investiție pe termen lung. Or, pentru atragerea și menținerea unui personal competitiv, este necesar de a soluționa câteva probleme de importanță majoră: *asigurarea unor proceduri transparente și echitabile de selectare și recrutare a personalului, promovarea formării profesionale continue, crearea condițiilor adecvate de muncă pentru toate cadrele didactice, atingerea unei mai bune recunoașteri a excelenței în predare prin identificarea și valorizarea unor oportunități motivante de stimulare a performanței în muncă.*

Modernizarea continuă a procesului de învățământ necesită un potențial uman competent, motivat, integru și competitiv. Prezenta Strategie are menirea de a defini scopul, obiectivele, acțiunile și mecanismele de consolidare și dezvoltare a personalului didactic ale Instituției care să răspundă exigențelor actuale racordate la atribuțiile statutare ale acesteia în calitate de Centru de excelență.

II. SCOP STRATEGIC GENERAL

Scopul prezentei Strategii constă în dezvoltarea profesională și personală a cadrelor didactice și manageriale ale IP CEEF în vederea creșterii performanțelor instituționale prin identificarea, implementarea și monitorizarea acțiunilor prioritare care să permită atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic competitiv capabil să asigure realizarea plenară a misiunii și a obiectivelor strategice ale IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe pentru perioada 2016-2021.

III. OBIECTIVE SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRIORITARE

Realizarea scopului general al Strategiei de dezvoltare a personalului IP CEEF impune atingerea următoarelor obiective specifice:

1. *Crearea și menținerea mediului stimulat și cooperant în vederea dezvoltării continue a competențelor profesionale ale cadrelor didactice și manageriale prin:*

- asigurarea evaluării profesionale a cadrelor didactice, solicitanți de grade didactice și manageriale;
- crearea condițiilor optime de formare continuă a cadrelor didactice;
- determinarea criteriilor de evaluare internă (rating profesional) conform exigențelor managementului calității;
- promovarea unei politici coerente de stimulare a performanței în muncă;
- asigurarea formării psihopedagogice atestate a specialiștilor angajați;
- încurajarea tendințelor de creștere profesională prin realizarea studiilor de masterat și doctorat;
- promovarea asigurării finanțării integrale a stagiilor de perfecționare a colaboratorilor de către instituție;
- sporirea responsabilității colaboratorilor vizavi de stagiile de perfecționare;
- diseminarea bunelor practici achiziționate în cadrul stagiilor de perfecționare (la nivel instituțional și de catedre);
- sporirea continuă a competitivității personalului didactic al IP CEEF.

2. *Constituirea culturii organizaționale structurate a IP CEEF prin:*

- stabilirea sarcinilor concrete pentru angajați consemnate în contractele individuale de muncă și în fișele postului;
- încurajarea implicării angajaților în procesul de luare a deciziilor;
- promovarea integrității academice a personalului didactic;
- respectarea normelor de etică a cadrului didactic;

3. *Dezvoltarea infrastructurii informaționale a IP CEEF prin:*

- extinderea rețelei informatice a instituției;
- inaugurarea unui centru de resurse informaționale;
- extinderea suportului informatic al procesului educațional;
- asigurarea unui circuit instituțional eficient al informației;

4. *Asigurarea cu personal didactic competitiv prin:*

- angajarea prioritară a salariaților titulari ai instituției, reducând numărul cumularzilor externi;
- oferirea oportunităților pentru o carieră didactică absolvenților performanți;
- diversificarea formelor de recrutare a personalului didactic prin extinderea grupurilor țintă, în special din contul specialiștilor din mediul de afaceri;
- selectarea riguroasă a angajaților în baza criteriilor de competență profesională, integritate, atașament față de instituție;
- instituționalizarea mentoratului cu rol major în socializarea și creșterea profesională a tinerilor specialiști.

5. *Asigurarea condițiilor decente de muncă a personalului prin:*

- respectarea cadrului normativ național privind securitatea și sănătatea în muncă;
- crearea unui mediu de activitate confortabil din punct de vedere fizic și emoțional;
- asigurarea examinării medicale anuale a stării de sănătate a personalului didactic;
- determinarea anuală a nivelului de stres al cadrelor didactice;
- practicarea activităților de management al stresului și prevenire a epuizării profesionale a cadrelor didactice.

IV. IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA STRATEGIEI

Implementarea prezentei strategii se va realiza prin acțiunile preconizate în *Planul strategic de dezvoltare al Centrului de Excelență în Economie și Finanțe pentru anii 2016-2021, Domeniul strategic III, Management și resurse umane*, concretizate și actualizate anual în *planurile manageriale de organizare și desfășurare a procesului de învățământ*. Pe parcursul implementării acestora se va efectua monitorizarea permanentă și evaluarea nivelului de realizare a obiectivelor strategice și a celor specifice ale Strategiei, formulându-se și sugestii de redresare a situației, în caz de necesitate. Coordonarea procesului de monitorizare și evaluare a rezultatelor implementării Strategiei îi revine Consiliului de administrație al instituției.

Implementarea, monitorizarea și evaluarea Strategiei de dezvoltare a personalului va permite instituției să corespundă statutului de Centru de

Exelență, oferind beneficiarilor săi servicii educaționale orientate spre performanță, bazate pe responsabilitate și egalitatea șanselor, la un standard înalt de calitate, pentru dezvoltarea valorilor umane și formarea competențelor profesionale care să corespundă cerințelor unei societăți democratice bazate pe cunoaștere.