



**STRATEGIA SECTORIALĂ
DE IMPLEMENTARE A PLANULUI STRATEGIC
PENTRU PERIOADA 2017-2021**

***DEZVOLTAREA ȘI AVANSAREA PRESTAȚIEI
CADRELOR DIDACTICE***

APROBATĂ

de Consiliul pentru Dezvoltare Strategică
Instituțională a Universității de Stat
„B.P Hasdeu” din Cahul,
proces verbal nr. 18 din 17.11.2017

Ion. BOSTAN
Acad., dr. hab., prof. univ.,
Președintele CDSI USC

APROBATĂ

de Senatul Universității de Stat
„B.P Hasdeu” din Cahul,
proces verbal nr. 03 din 02.11.2017



Andrei POPA,
dr. hab., prof. univ., rector USC,
Președintele Senatului



PREAMBUL

Prin excelență profesia didactică presupune permanenta formare și dezvoltare a cadrului didactic astfel încât acesta să îi poată oferi celui pe care îl învață o perspectivă comprehensivă asupra domeniului pe care îl predă. Cadrul didactic din orice specializare se angajează astfel într-un proces de formare care îi va dezvolta cariera periodic până la finalul acesteia.

Dezvoltarea profesională prin participarea la cursurile de perfecționare este necesară pentru ca profesorul să poată oferi o imagine asupra lumii științifice contemporane și să își însușească maniere eficiente de interacțiune cu studenții.

Activitatea didactică a instituției este programată, organizată și desfășurată în conformitate cu Codul Educației și alte acte normative în vigoare. Perfecționarea continuă a profesorilor este realizată în baza Programelor de Perfecționare și Acordurilor de Colaborare, cât și cu sprijinul financiar extrabugetar (din granturi oferite de fundații și programe internaționale).

Activitatea personalului științifico-didactic și didactic constituie activități de predare a cursurilor, seminarizare, lucrări practice, de instruire practică și de evaluare, conform planurilor de învățământ și programelor curriculare, activități de cercetare științifică, activități de pregătire științifico-metodică și alte activități în interesul învățământului.

Pe parcursul activității, instituția a reușit să formeze un colectiv de persoane motivate, vârsta medie a corpului didactic fiind de 39 ani (în comparație cu perioada precedent 2012 - 2016, 32 ani). În cadrul Universității activează cadre didactice 63 titulari și 29 cumularzi (în comparație cu perioada precedent 2012 -2016, 96 titulari și 36 cumularzi). Din cadrele titularizate sunt: 1 doctor habilitat, 20 doctori în științe, 33 doctoranzi și competitori la grad științific, (în comparație cu perioada precedent 2012 -2016, 3 doctori habilitați, 20 doctori în științe, 17 doctoranzi și competitori la grad științific).

Statele de funcții ale personalului didactic sunt întocmite anual și se stabilesc ținând cont de planurile de învățământ, formațiunile de studii, normele didactice și de cercetare.

Activitatea științifică și de cercetare se încadrează în activitatea universitară, pe lângă procesul didactic și educațional. De aceea, este importantă antrenarea în studii postuniversitare a unui număr cât mai mare de colaboratori, aceasta fiind garanția asigurării cu cadre înalt calificate atât a cursurilor predate, cât și a stabilirii unui climat favorabil pentru abordările științifice a problemelor și obiectivelor de importanță generală și locală.

Actualmente, din cei 63 de titulari, 33 persoane urmează studii postuniversitare.

ANALIZA SWOT A PERSONALULUI DIDACTIC

Puncte forte (S)

- Promovarea cercetărilor științifice în domeniile sociale, umaniste, economice și inginerești în baza proiectelor instituționale de cercetare, obținute prin concurs și parteneriate;
- Resurse umane cu calificare înaltă, care se remarcă prin elaborări științifice, științifico-didactice, articole în publicații naționale și internaționale, participări în proiecte;
- Inițierea mobilității academice a studenților și cadrelor didactice în cadrul consorțiilor inter-universitare;
- Existența unei echipe manageriale motivate pentru schimbare și îmbunătățire continuă a prestațiilor sale și a activității universității;
- Dezvoltarea continuă a parteneriatelor inter-instituționale și internaționale;
- Sporirea vizibilității USC pe plan intern și internațional;
- Îmbunătățirea continuă a calității prestațiilor academice în scopul creșterii gradului de inserție a absolvenților în piața muncii.



Puncte slabe (W)

- Interesul și contribuția redusă a unor cadre științifico-didactice și didactice la sporirea performanțelor universității;
- Impact scăzut al urmării programelor de formare profesională continuă de către cadrele didactice;
- Asigurarea insuficientă cu cadre științifico-didactice a unor programe de studii, în special a cadrelor cu grade/titluri științifice.;
- Implicarea insuficientă a personalului universității în atragerea de resurse din contracte de cercetare, de prestări servicii de consultanță, de formare continuă, alte activități;
- Nivel scăzut al interconexiunii procesului didactic, cercetării științifice și a mediului economic;
- Sistem ineficient de motivare și recompensare a personalului în funcție de performanța activității, calitatea prestațiilor, participare la dezvoltarea Universității;
- Activități reduse de marketing și de promovare a Universității;
- Explorarea insuficientă a posibilităților reale de colaborare și participare în rețele și consorții naționale și internaționale.

Oportunități (O)

- Reconsiderarea rolului și importanței învățământului superior pentru dezvoltarea societății;
- Implementarea unor programe stimulative pentru creșterea interesului față de programele de master și de doctorat;
- Acces mai larg la programe europene destinate sectoarelor educație și cercetare;
- Context favorabil cercetării, integrării în spațiul European al Cercetării și accesului la fonduri europene destinate științei;
- Stabilirea de formare a cadrelor didactice în metode inovative de predare a Studiilor Europene, în conformitate cu obiectivele ET 2020;
- Creșterea competitivității, șanselor de angajare și flexibilitate în conformitate cu cerințele pieței de muncă;
- Contribuirea la reforma curriculară și modernizarea învățământului superior în RM, în conformitate cu principiile de la Bologna.

Amenințări (T)

- Creșterea competiției la nivel național și internațional, concurență greu de anihilat a centrelor educaționale și de cercetare din țările avansate;
- Lipsa unui sistem de cercetare-dezvoltare-inovare bine definit la nivel național;
- Tendințe de diminuare a resurselor de finanțare a Universității;
- Recrutarea cu dificultate a cadrelor științifico-didactice tinere din motivul obligativității deținerii titlului științific (conform prevederilor legale în vigoare) și nivelului redus al recompensării material;
- Lipsa unor programe naționale stimulative pentru angajarea tinerilor absolvenți;
- Vulnerabilitatea mediului economic și consecințele acesteia asupra instituțiilor de învățământ;
- Vizibilitatea și competitivitatea scăzută a sistemului învățământului superior național pe plan internațional.

Dezvoltarea și avansarea prestației cadrelor didactice a Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, se va baza pe valoarea incontestabilă ce stabilește că resursele umane reprezintă o investiție majoră și bunul cel mai de preț al Universității și este percepută ca



un ansamblu de măsuri luate, permanent, la nivel instituțional sau de sistem.

Scopul Strategiei sectoriale de dezvoltare și avansare a prestației cadrelor didactice a Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul constă în atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic și de cercetare competitiv prin creșterea permanentă a calității vieții active de muncă, necesar pentru realizarea misiunii, precum și a obiectivelor strategice ale Universității în condițiile de înțepire a concurenței de pe piața serviciilor educaționale și de cercetare.

Obiectivele strategiei de dezvoltare a personalului USC rezultă din misiunea Universității și Planul Strategic de Dezvoltare Instituțională pentru perioada 2017 -2021, aprobată de Senatul USC la 23 iunie 2017 (proces verbal nr. 09), și presupune un proces de perfecționare sistematică și optimizare continuă a calității cadrului didactic, definirea obiectivelor măsurabile, direcțiilor de acțiune pe termen lung, precum și alocarea de resurse adecvate realizării acestor obiective.

În perioada 2017-2021, pentru Universitatea de Stat „B.P.Hasdeu” din Cahul, vor constitui priorități interconectate următoarele **obiective strategice specifice**, axate pe dezvoltarea și avansarea prestației cadrelor didactice:

OBIECTIVUL SPECIFIC 1. Angajarea și promovarea cadrelor didactice pe criterii de excelență în acord cu misiunea și obiectivele instituționale și evaluarea sistemică a competențelor.

Acțiuni prioritare:

- Atragerea, în continuare, precum și păstrarea personalului academic de cea mai bună calitate, prin crearea unui climat în care oamenii să se poată dezvolta la capacitatea maximă, fiind prevăzute și mijloacele de recunoaștere și răsplătire a acestora;
- Perfecționarea continuă a sistemului de promovare a cadrelor didactice, bazată pe performanță în baza concursului de ocupare a posturilor didactice;
- Popularizarea rezultatelor de excelență și a personalităților din cadrul Universității, prin mass- media și prin evenimente publice;
- Preocuparea permanentă a conducerii universității, pentru stimularea activității de excelență, prin acordarea de prime semestriale, anuale și a primelor pentru rezultate deosebite în cercetarea științifică;
- Promovarea unei politici de formare și perfecționare care să permită mobilitatea internă și reorientarea personalului spre alte domenii de activitate în cazul restructurării sau desființării unor posturi;
- Atragerea în Universitate a absolvenților performanți, menținerea și stimularea personalului tânăr (asistenți, doctori), cu rezultate semnificative în activitatea didactică sau de cercetare;
- Corelarea studiilor doctorale cu politica resurselor umane ale instituției (formarea prin doctorat);
- Instituirea unui Sistem Informatic Integrat, destinat să furnizeze informații conducerii universității, cu care să se poată monitoriza prompt și eficient toate activitățile din facultăți / departamente / catedre.

OBIECTIVUL SPECIFIC 2. Dezvoltarea continuă a competitivității personalului didactic.

Acțiuni prioritare:

- Conceperea unui sistem coerent și riguros de recrutare, evaluare și promovare a personalului academic, conform prevederilor Codului Educației și Regulamentului de ocupare a posturilor didactice din învățământul superior;



- Continuarea perfecționării personalului didactic prin organizarea de cursuri de perfecționare psiho-pedagogică, studiere a limbii engleze, folosirea metodelor interactive de predare și comunicare profesor – student;
- Susținerea dezvoltării profesionale continue a fiecărui cadru didactic, care să conducă la eficientizarea activității (activități de training, stagii de pregătire și formare, schimb de experiență);
- Elaborarea și realizarea unor planuri individuale de dezvoltare profesională pentru fiecare cadru didactic, care să devină competențe ale evaluării profesionale anuale, de către șefii de departamente / catedre;
- Elaborarea unui nou set de programe de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale, axate pe dezvoltarea de competențe didactice și manageriale, valorificarea didacticii funcționale moderne, bazate pe competențe, totodată și a metodologiei de formare/dezvoltare a competențelor, conform prevederilor Codului Educației și a curriculumului școlar;
- Actualizarea portofoliului de formare / dezvoltare a competențelor;
- Renovarea suporturilor didactice, aplicate în procesul de formare continuă din perspectiva competențelor și a integrării conceptului calității în educație și formare profesională;
- Asigurarea mobilității cadrelor didactice;
- Dezvoltarea parteneriatelor de formare și perfecționare a cadrelor cu universitățile din țară și de peste hotare;
- Eficientizarea stagiilor de perfecționare ca o verigă importantă în creșterea competitivității personalului didactic prin:
 - Planificarea stagiilor de perfecționare;
 - Creșterea responsabilității profesorilor vis-a-vis de stagiile de perfecționare.
- Finanțarea, după posibilități, a stagiilor de perfecționare de către Universitate;
- Consolidarea relațiilor tradiționale de colaborare cu universități și centre de cercetare, în special, cu universități din UE, cu perspectiva promovării schimburilor de cadre didactice, realizării proiectelor internaționale comune;
- Orientarea personalului didactic spre cercetarea științifică de vârf și inovație culturală.

OBIECTIVUL SPECIFIC 3. Promovarea politicii de dezvoltare a relațiilor de muncă cu angajații.

Acțiuni prioritare:

- Realizarea unui management al resurselor umane bazat pe respectarea drepturilor și onoarei angajaților USC;
- Promovarea și dezvoltarea unei culturi organizaționale „de muncă în echipă”;
- Descentralizarea procesului decizional, creșterea autonomiei facultăților și departamentelor / catedrelor prin descentralizarea competențelor, respectând întru totul condițiile legislației în vigoare, dar și valorificând plenar principiile autonomiei universitare;
- Realizarea unui management bazat pe respectarea drepturilor și onoarei tuturor angajaților USC;
- Crearea unei atmosfere colegiale de muncă și viață în mediul academic, promovarea și încurajarea dialogului permanent cu persoanele de la toate nivelurile de conducere, cu toți angajații, respectul pentru opiniile acestora, aprecierea rezultatelor obținute, sprijinirea organizării unor acțiuni colective cultural-artistice și sportive;
- Susținerea și extinderea stagiilor de perfecționare, documentare și cercetare în cadrul entităților economice / autorităților / organizațiilor cu menținerea salariului;



- Promovarea unui sistem adecvat de motivație a muncii cadrelor didactice bazat pe performanțele înregistrate;
- Consultarea sindicatului angajaților în luarea deciziilor de importanță majoră pentru desfășurarea tuturor activităților din cadrul USC;
- Actualizarea misiunii organizației sindicale din cadrul USC în ceea ce privește „politica relațiilor cu angajații”.

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. Optimizarea activității și a condițiilor de muncă ale tuturor categoriilor de personal, prin asigurarea unor condiții adecvate pentru desfășurarea corespunzătoare a activității.

Acțiuni prioritare:

- Continuarea consolidării-modernizării infrastructurii academice și de cercetare a Universității;
- Demararea de noi proiecte (modernizare, reparații, consolidări) investiționale;
- Modernizarea continuă a sălilor de curs pentru desfășurarea proceselor didactice de calitate; dotarea acestora cu echipamente IT și multimedia;
- Dezvoltarea infrastructurii laboratoarelor didactice prin fonduri atrase și prin asigurarea funcționării eficiente a acestora;
- Realizarea proiectului de renovare și modernizare a încăperilor bibliotecii;
- Asigurarea evaluării periodice medicale a angajaților USC;
- Crearea și îmbunătățirea condițiilor de muncă favorabile activității profesionale;
- Stimularea materială a personalului.

OBIECTIVUL SPECIFIC 5. Instituirea unei organigrame care să asigure funcționalitatea serviciilor universității, evitându-se blocajele și paralelismele în îndeplinirea misiunilor de serviciu.

Acțiuni prioritare:

- Evaluarea necesarului de personal pentru fiecare structură administrativă din universitate;
- Recrutarea și încadrarea cu personal corespunzător misiunii structurii respective;
- Promovarea unei politici de formare și perfecționare care să permită mobilitatea internă și reorientarea personalului spre alte domenii de activitate în cazul restructurării sau desființării unor posturi;
- Realizarea unui Sistem Informatic Integrat, destinat să furnizeze informații conducerii USC, cu care să se poată monitoriza prompt și eficient toate activitățile din compartimentele Universității;
- Controlul și evaluarea periodică;
- Motivarea personalului.

FINALITĂȚI

Pe parcursul implementării Strategiei se va efectua monitorizarea permanentă a rezultatelor obținute, în baza coordonării acțiunilor tuturor factorilor implicați în realizarea obiectivelor de dezvoltare și avansare a prestației personalului angajat în USC.

Evaluarea implementării Strategiei se va efectua anual, fiind apreciat gradul de realizare a rezultatelor preconizate și fiind propuse măsuri de redresare a situației în caz de necesitate.