

MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA

ȘCOALA PROFESIONALĂ nr. 5, mun. BĂLȚI

STRATEGIA INSTITUȚIONALĂ
DE PERSONAL

APROBAT

Consiliul administrativ

Proces verbal nr. 8



09 februarie 2017

L. Caraiman

Director ȘP5, mun. Bălți

Introducere

Succesul nostru este direct legat de motivația și performanța angajaților noștri. În instituție ne așteptăm ca fiecare angajat să-și folosească la maximum potențialul. Cu cât este mai mare responsabilitatea, cu atât așteptăm o implicare mai mare. Conducerea eficientă a oamenilor derivă din abilitatea de a inspira oamenii în urmărirea de obiective clare, cât și din abilitatea de a delega, superviza, evalua performanța angajaților, de a informa și de a accepta responsabilitatea. Considerăm de datoria noastră să oferim, în schimb, un mediu de muncă sigur și stimulant, termeni corecți de angajare și oportunități de dezvoltare a potențialului și creștere profesională. Instituția dorește să asigure angajaților recompense echitabile bazate pe contribuția lor la succesul instituției.

Pentru atingerea țintelor de performanță stabilite în strategia de dezvoltare a instituției se impune un proces de recrutare deschis către piața forței de muncă, dar care să încurajeze și dorința propriilor angajați de dezvoltare în cariera profesională. Metoda de recrutare a personalului administrativ și didactic se face prin concurs organizat în conformitate cu Regulamentele aprobate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării;

Principiile pe care se bazează procesul de recrutare și selecție la nivelul instituției:

- Recrutarea și selecția candidaților se realizează printr-un proces unitar și nediscriminatoriu, pentru toți candidații participanți;
- Recrutarea și selecția candidaților se fac pe baza cerințelor prestabilite pentru fiecare post vacant/temporar vacant;
- Transparența, prin punerea la dispoziția celor interesați a tuturor informațiilor referitoare la modul de desfășurare a procesului de recrutare și selecție pentru ocuparea posturilor vacante;
- Tratamente egale, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a criteriilor de selecție, astfel încât orice candidat să aibă șanse egale la ocuparea postului vacant.

Misiunea instituției

Școala Profesională nr. 5, mun. Bălți, ca parte componentă a sistemului de învățământ profesional tehnic secundar, care activează în baza Codului Educației are următoarea misiune:

- formarea competențelor profesionale a muncitorilor calificați în domeniile tehnic și TIC, capabili să se adapteze la cerințele pieței muncii;
- asigurarea didactică, metodologică a procesului educațional pentru formarea competențelor elevilor la meseriile ce se studiază în ȘP5, mun. Bălți;
- crearea condițiilor optime de activitate pentru angajați și beneficiari, care să permită valorificarea potențialului fiecăruia dintre ei.

Scopul

Scopul Strategiei de dezvoltare a personalului constă în atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic competitiv prin creșterea permanentă a calității vieții active de muncă, necesar pentru realizarea misiunii instituției.

Situația resurselor umane în cadrul Școlii Profesionale nr. 5, mun. Bălți

În Școala Profesională Nr. 5, mun. Bălți activează 71 de angajați dintre care:

- 44 cadre didactice și manageriale (39 profesori și maiștri instructori);
 - ✓ 20 femei;
 - ✓ 24 bărbați;
- 3 personal didactic auxiliar;
- 19 personal nedidactic.

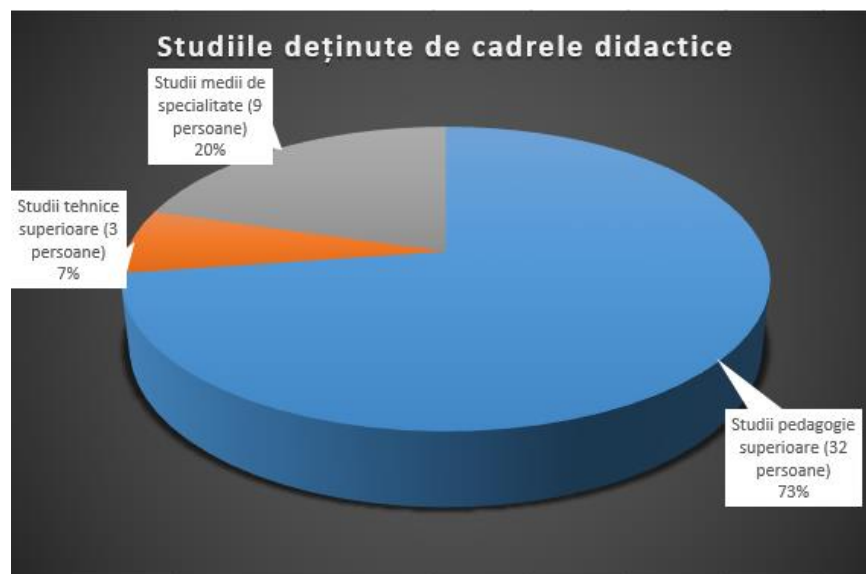


Fig. 1 Studiile deținute de cadrele didactice

Cu studii superioare în școală activează 35 cadre didactice, dintre care 9 au și studii de masterat, iar 9 studii medii de specialitate (Fig. 1).

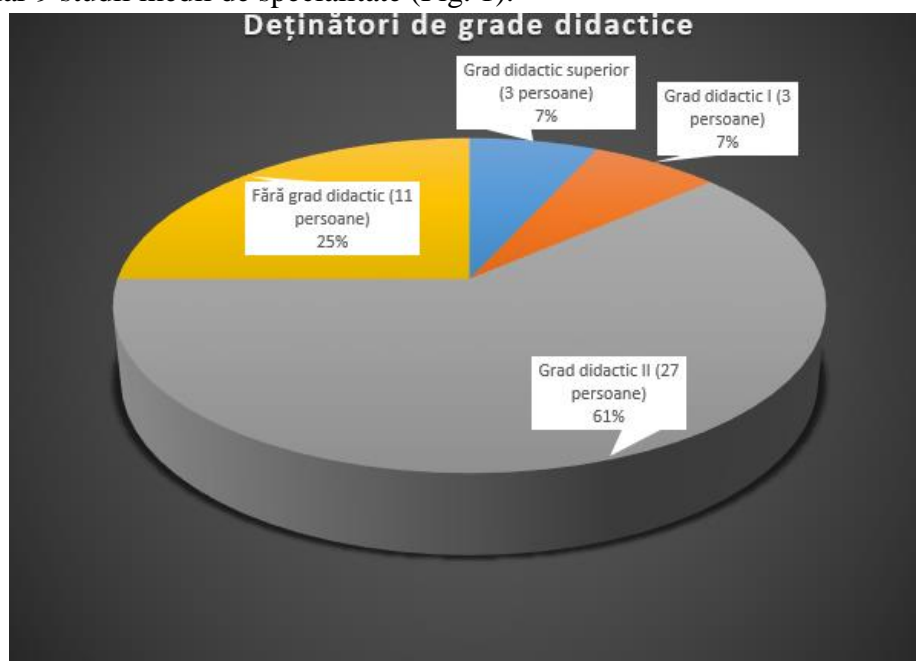


Fig. 2 Deținători de grade didactice

Gradul didactic II dețin 27 profesori și maiștri, gradul didactic I-3 profesori și gradul didactic superior- 3 profesori (Fig. 2).

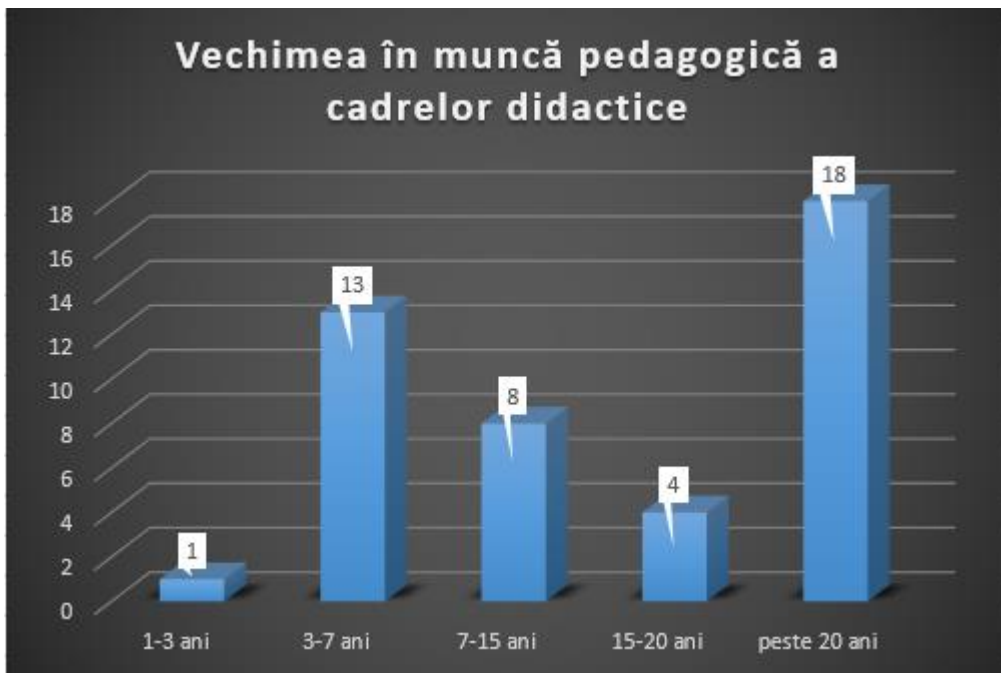


Fig. 3 Vechimea în muncă pedagogică a cadrelor didactice

Corpul didactic îl putem considera tânăr, cu vârsta medie de 47 ani, deoarece 28 au vârsta pînă la 50 ani, dintre care 20 între 30 și 40 de ani, iar 16 au vârsta peste 50 ani (Fig. 3).

Fluctuație de cadre didactice nu se observă, persoanele angajate în școală nu se eliberează și nici nu se transferă la alt post de muncă, deoarece 27 din ei toată activitatea de muncă și-au petrecut-o în școala dată. Acest fenomen se observă îndre către cadrele auxiliare unde majoritatea sunt de vîrstă pensionară.

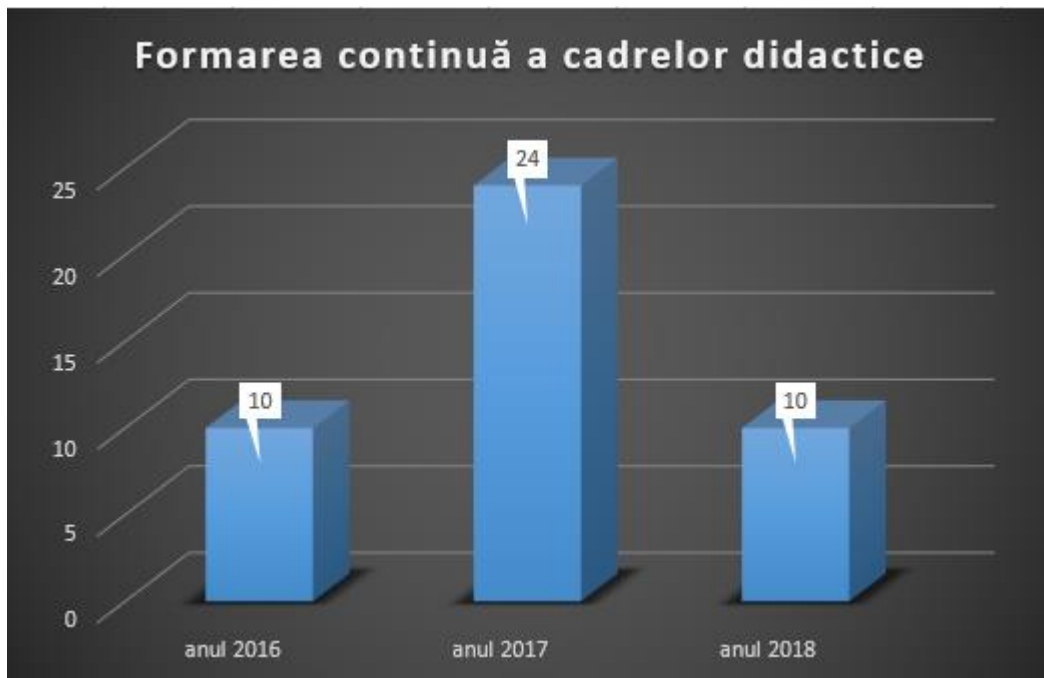


Fig. 4 Formarea conținută a cadrelor didactice

În ultimii doi ani (2017;2018) 30 cadre didactice au participat în proiecte de formare conținută atât naționale cât și internaționale, ceea ce subliniază responsabilitatea lor și motivația de a-și perfecționa conținutul profesionalismul în realizarea conștientă și calitativă a procesului educațional (Fig. 4).

Pentru a dezvolta la elevi competențe profesionale solicitate pe piața muncii, cadrele didactice de la disciplinele de profil s-au implicat în elaborarea curriculumelor, utilizând ideile inovatorii legate de schimbarea, perfecționarea utilajelor la întreprinderi.

Analiza SWOT

<p style="text-align: center;">PUNCTE TARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peste 70% cadre didactice sunt deținătoare de grade didactice; • Toate cadrele didactice participă la formări continue în instituții acreditate; • Cadrele didactice sunt predispuse să aplice tehnologii educaționale noi; • Echpa managerială este deschisă pentru schimbare și manifestă interes pentru organizarea training-urilor, seminare, formări 	<p style="text-align: center;">PUNCTE SLABE</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20% din maiștri-instructori sunt de vîrstă pre-/pensionară și au studii medii de specialitate; • Număr mic de cadre didactice (8) deținători de gradul didactic unu/superior; • Nu toate cadrele didactice se implică în activitățile instituției • Reticența unor cadre didactice la schimbare.
<p style="text-align: center;">OPORTUNITĂȚI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varietatea cursurilor de formare și perfecționare organizate de instituții și proiectele educaționale; • Utilizarea TIC în procesul educațional și în comunicarea cu părinții 	<p style="text-align: center;">AMENINȚĂRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Migrația sporită a tinerilor cadre didactice; • Slabă motivare a absolvenților instituțiilor de învățămînt superior de a se angaja în școală.

Probleme

Reieșind din analiza situației resurselor umane din cadrul SP5, Balti, pot fi identificate următoarele probleme care necesită soluții concrete de depășire a lor atât pe termen mediu, cât și pe termen lung prin intermediul măsurilor propuse de strategia dată de dezvoltare a resurselor umane:

- Structura dezechilibrată pe vârste la unele subdiviziuni ale instituției;
- Implicarea redusă a cadrelor didactice de a se implica în activitățile instituției
- Motivarea slabă a cadrelor didactice de ași dezvolta competențele personale;

Obiective

Pentru realizarea scopului general al Strategiei instituționale de personal, și anume de atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic competitiv pentru realizarea misiunii instituției, se propun următoarele obiective strategice:

Obiectivul 1. Asigurarea instituției cu personal didactic competitiv prin:

- planificarea anuală a necesarului de personal;

- recrutarea de personal tânăr și competitiv la subdiviziunile a căror structura de vârstă a personalului didactic este pronunțat îmbătrânită.
- instituționalizarea mentoratului cu rol major în formarea, selecția, dezvoltarea și socializarea tinerilor specialiști.

Obiectivul 2. Dezvoltarea continuă a competitivității personalului didactic al instituției prin:

- Identificarea nevoile de dezvoltare profesională ale cadrelor didactice prin implicarea factorilor educaționali
- Planificarea formărilor continue a cadrelor didactice
- Organizarea procesul de diseminare a bunelor practici prin diverse modalități: seminare, ședințe instructive-metodice

Obiectivul 3. Motivarea personalului prin:

- Creșterea statutului social al personalului didactic
- Asigurarea unor condiții decente de muncă pentru personalul instituției
- Promovarea și dezvoltarea a ”relațiilor cu angajații” în cadrul instituției

Obiectivul 4. Promovarea unei politici a „relațiilor cu angajații” în cadrul instituției prin:

- Elaborarea și îmbunătățirea anuală a Codului de Etică
- Aplicarea strategiilor de reducere a factorilor de stres: încurajarea, oferire de sprijin, feed-back constructiv, conselieri etc.
- Organizarea și desfășurarea programelor pentru îmbunătățirea factorului emotional, de sănătate și siguranță, etc.I
- Formarea continuă a competențelor manageriale

PLAN DE ACȚIUNI

Obiective generale	Activități	Grup-țintă	Termene	Indicatori de realizare
1. Asigurarea instituției cu personal didactic competitiv	Recrutaerea personalului: distribuirea anunțului, AOFM organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor vacante; angajarea personalului	Cadre didactice, manageriale, personal didactic auxiliar	August/la necesitate	Personal angajat; Contracte individuale de muncă; Fișe de post
	Organizarea mentoratului de inserție profesională a cadrelor didactice debutante; Organizare Școlii Tînarului specialist;	Metodist, Mentori Tineri specialiști	Anual	Nr. de activități de mentorat Nr. de activități ”Școala Tînarului specialist promovate Fișe de analize a lecțiilor asistate Personal didactic integrat
2. Dezvoltarea continuă a competitivității personalului didactic al instituției	Identificarea nevoile de dezvoltare profesională ale cadrelor didactice Planificarea formărilor continue a cadrelor didactice Organizarea procesul de diseminare a bunelor practici prin diverse modalități: seminare, ședințe instructive-metodice	Membrii CEIAC Metodist Cadre didactice	Anual Ianuarie Conform planului	Chestionare Nr. cadre didactice formate Nr. seminare ateliere promovate ședințelor instructive-metodice promovate Nr. de cadre didactice formate Nr. de lecții eficiente
	Încurajarea și susținerea cadrele didactice să participe la diverse activități de formare profesională continuă conform unui traseu individualizat de dezvoltare profesională Finanțarea formărilor ce nu sunt gratuite	Cadre manageriale, didactice	Septembrie, Ianuarie Iunie	Cadre didactice motivate Nr. participant la formari
3. Motivarea cadrelor didactice prin: creșterea statutului social al personalului didactic din cadrul instituției prin:	Organizarea procesului de evaluare internă a personalului didactic Oferirea de consiliere și îndrumare metodologică personalului didactic în contextul rezultatelor evaluării	Cadre manageriale, cadre didactice, personal auxiliar	Trimestrial	Fișe de autoevaluare Fișe de evaluare

Obiective generale	Activități	Grup-țintă	Termene	Indicatori de realizare
	Încurajarea inițiativelor valoroase ce țin de îmbunătățirea performanței organizaționale Aprecierea rezultatelor angajaților prin spor pentru performanță, diplome de merit, alte modalități de recompense	Cadre manageriale, cadre didactice, personal auxiliar	La necesitate Trimestrial	Nr de personal apreciat Sporuri pentru performanță achitate Personal motivate
4. Asigurarea unor condiții decente de muncă pentru personalul instituției prin:	Chestionarea periodică a personalului a stării de satisfacție profesională; Implicarea personalului în procesele de luare a deciziilor din instituție; Asigurarea evaluării periodice medicale a colectivului	CEIAC Cadre manageriale Cadre didactice	Semestrial La necesitate anual	Nr. de chestionare aplicate Nr. de personal implicat în grupuri de lucru Fișe medicale
	Dotarea tehnică și organizatorică a locurilor de muncă; Amenajarea locului de muncă; Asigurarea securității și sănătății în muncă;	Cadre manageriale, cadre didactice personal auxiliar	August, anual Lunar	Locuri de muncă dotate Registru tehnicii securității la locul de muncă Fișe personale
5. Promovarea unei politici a „relațiilor cu angajații” în cadrul instituției prin:	Elaborarea și îmbunătățirea anuală a Codului de Etică Organizarea și desfășurarea programelor pentru îmbunătățirea factorului emotional, de sănătate și siguranță, etc. Formarea continua a capacității de exprimare și de ascultare a managerilor	Comisia de Etică Cadre manageriale,	Anual Conform planului anual Conform planului de formare	Codul de Etică Nr. de programe pentru îmbunătățirea factorului emotional, de sănătate și siguranță, etc. Desfășurate Cadre manageriale formate, competente Climat organizațional pozitiv

Monitorizarea, implementarea și evaluarea strategiei

Pentru realizarea prezentei strategii, în Planul anual de activitate a instituției vor fi prevăzute acțiuni ajustate la obiectivele generale ale strategiei. Pe parcursul implementării Strategiei se va efectua monitorizarea permanentă a rezultatelor obținute, în baza coordonării acțiunilor tuturor factorilor implicați în realizarea obiectivelor de dezvoltare a resurselor umane din cadrul instituției. Coordonarea procesului de monitorizare și evaluare a rezultatelor implementării Strategiei revine directorului instituției. Evaluarea implementării Strategiei se va efectua anual în baza planurilor anuale de acțiuni, fiind apreciat gradul de realizare a rezultatelor preconizate și fiind propuse măsuri de redresare a situației în caz de necesitate.