



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
DEPARTAMENTUL FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

APROBAT
la ședința Senatului USEFS
proces-verbal nr. 8 din 4 aprilie 2023

PREȘEDINȚELE SENATULUI,
prof. univ. dr. hab. Valeriu DORGAN



STRATEGIA DE DEZVOLTARE

A DEPARTAMENTULUI FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ
DIN CADRUL UNIVERSITĂȚII DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
PENTRU ANII 2023-2027

Chișinău, 2023

**STRATEGIA DE DEZVOLTARE
A DEPARTAMENTULUI FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ
DIN CADRUL UNIVERSITĂȚII DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
PENTRU ANII 2023-2027**

I. PREAMBUL

Educația/învățarea pe parcursul întregii vieți este concepută ca o investiție continuă și articulată în dezvoltarea individului, reunind, după accepțiunea dată acesteia de către Comisia Europeană (making European Area of Lifelong Learning a Reality, 2001) toate activitățile de învățare ce au loc de-a lungul vieții, cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, deprinderile și competențele, într-o viziune personală, civică, socială sau legată de angajarea pe piața muncii.

Formarea continuă a adulților urmărește finalități educaționale sub formă de competențe-cheie incluse în cadrul de referință din Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții și stipulate în art. 11 alin. (2) din Codul educației al Republicii Moldova. Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențele cognitive, socioemoționale cu competențele specifice activității/postului.

În *Strategia de dezvoltare „Educația 2030”*, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 114 din 07.03.2023, Secțiunea 7 *Învățarea și educația adulților pentru calitatea vieții*, este prevăzut realizarea Obiectivului general 7: *Asigurarea oportunităților de învățare și educație pentru toți cetățenii pe tot parcursul vieții în context formal, nonformal și informal* cu următoarele direcții prioritare de acțiune:

A. Dezvoltarea sistemului de învățare și educație a adulților și diversificarea formelor și serviciilor de formare continuă a adulților, crearea centrelor de educație nonformală a adulților, inclusiv prin campanii de comunicare și implicarea operatorilor economici (Program 88; Subprogram: 8812):

1) Extinderea și consolidarea procesului de validare a competențelor profesionale dobândite de către adulți în contexte de educație nonformală și informală din perspectiva asigurării integrării acestora pe piața muncii și reintegrării migranților moldoveni în viața socială și economică a țării (Program 88; Subprogram: 8812).

2) Valorificarea surselor de educație informală (mass media, asociații profesionale, pe interese) în vederea dezvoltării tinerilor și a adulților (Program 88; Subprogram: 8812).

3) Diversificarea mecanismelor de finanțare a sistemului de învățare și educație a adulților în context formal și nonformal (Program 88; Subprogram: 8812).

4) Învățarea și educația adulților din perspectiva formării competențelor digitale și a valorificării tehnologiilor informaționale ((Program 88; Subprogram: 8812).

B. *Dezvoltarea cadrului normativ în domeniul educației adulților* (Program 88; Subprogram: 8812).

Formarea profesională continuă are cel puțin la nivel teoretic două funcții importante: *utilitatea și motivarea*. Pe de o parte, programele de formare contribuie la dezvoltarea cunoștințelor, deprinderilor, aptitudinilor angajaților și se reflectă în realizarea performanță a atribuțiilor. Pe de altă parte, formarea conferă sentimentul de încredere în competențele proprii și determină creșterea satisfacției în muncă. Aceste rezultate nu pot fi însă atinse dacă sistemul de formare este perceput ca o obligație, dacă nu este relevant pentru nevoile concrete ale pieței muncii, dacă nu oferă nici o perspectivă în dezvoltarea carierei.

Activitatea de formare continuă vizează profesionalizarea carierei didactice prin stabilirea și urmărirea obiectivelor legate de pregătirea psihopedagogică, metodică și de specialitate (revizuirea metodelor de predare – învățare - evaluare), abilități cu caracter social (cultivarea și dezvoltarea unor aptitudini și atitudini socio-profesionale optime, schimbarea mentalităților, colaborarea cu comunitatea într-o manieră care să conducă la dezvoltarea elevilor, încurajarea autorefecției și dezvoltării profesionale), competențe constructiv-creative, constructiv-acționale.

Totodată, precum se menționează în Strategia de dezvoltare Educația 2030, succesul individului depinde de capacitatea sa de adaptare la schimbări și învățare continuă, iar sistemul educațional trebuie să ofere mediul adecvat pentru dezvoltarea acestor capacități. În contextul schimbărilor globale și al declinului demografic accentuat, învățarea pe tot parcursul vieții devine o preocupare importantă a sistemului educațional.

În acest context, în Codul educației, art. 133 (1), este expres stipulat: „Dezvoltarea profesională a personalului didactic, științifico-didactic, științific și de conducere este obligatorie pe parcursul întregii activități profesionale și se reglementează de Guvern”.

Trebuie de reținut, precum este menționat și în Regulamentul de formare continuă a adulților, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 193 din 24.03.2017, cu modificările ulterioare, *formarea continuă a adulților, în contextul învățării pe tot parcursul vieții, constituie totalitatea proceselor în dezvoltare ale învățării formale, nonformale și informale cu ajutorul cărora adulții își dezvoltă capacitățile, își îmbogățesc cunoștințele și își perfecționează calificarea profesională și tehnică sau le aplică în alt mod pentru utilitate personală și socială. Accesul la formarea profesională a adulților este garantat prin drepturi egale, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență politică sau religioasă* [4].

Formarea continuă a specialiștilor din domeniile generale de studii *Științe ale educației, Științe ale sportului, Servicii Publice și Servicii ale securității* este realizată în baza

programelor de formare profesională continuă și acordurilor de parteneriat, cât și cu sprijinul financiar extrabugetar (din granturi oferite de fundații și programe internaționale).

Departamentul Formare Profesională Continuă (în continuare - DFPC) a acumulat o experiență bogată în organizarea cursurilor de formare profesională continuă a profesorilor de educație fizică din instituțiile de învățământ preuniversitar și superior, precum și a antrenorilor la diverse probe de sport, iar începând cu anul 2019 realizează și programe de recalificare profesională a acestor categorii de cadre didactice.

Aceste servicii sunt apreciate înalt de către beneficiari. În același timp, aprecierea înaltă a calității serviciilor educaționale oferite de DFPC coexistă cu gradul relativ scăzut de angajare în câmpul muncii a tinerilor absolvenți și cu legătura nesatisfăcătoare dintre dezvoltarea profesională și cerințele pieței muncii. Chiar dacă aceasta este o problemă la nivel de țară, DFPC conștientizează necesitatea unor acțiuni cardinale în vederea depășirii decalajului existent dintre învățarea pe tot parcursul vieții în Republica Moldova și realitatea din Uniunea Europeană.

În condițiile scăderii drastice a numărului de înmatriculări la studii de licență în domeniile Științe ale educației și Științe ale sportului, consolidarea pozițiilor DFPC din cadrul USEFS pe piața *Învățării pe tot parcursul vieții* va condiționa identificarea unei noi utilizări pentru capacitatea sa instituțională. DFPC are capacitatea atât de a oferi servicii de formare pentru managerii instituțiilor de învățământ preuniversitar, preponderent cu profil sport, cât și de a contribui la actualizarea profesională și sprijinirea inovației în furnizarea de formare profesională la locul de muncă, precum poate să joace și un rol important în educația pentru un mod sănătos de viață a cetățenilor.

Strategia de dezvoltare a DFPC pentru anii 2023-2027 (în continuare – Strategie) se adresează personalului din cadrul Universității de Stat de Educație Fizică și Sport (în continuare – USEFS), categoriilor de beneficiari ai serviciilor de formare oferite de către Departamentul Formare Profesională Continuă, cu scopul de a contribui la dezvoltarea competențelor și abilităților acestora, prin programe de formare adaptate nevoilor specifice identificate, cuprinzând:

- Realizarea unei analize a nevoilor de formare la nivelul USEFS (licență, master, cadre didactice și de conducere), instituțiilor de învățământ preuniversitar și extrașcolar, instituțiile din domeniile Servicii publice și Servicii ale securității, fundamentată de analize cantitative și calitative și diferite metode de investigare.
- Elaborarea unei strategii de formare pentru dezvoltarea competențelor și abilităților personalului din structurile vizate conform nevoilor identificate cu un plan de acțiuni clar definit.
- Desfășurarea programelor de formare pentru categoriile vizate de formabili, cu o curricula adaptată nevoilor identificate.

- Implementarea la nivel instituțional și dezvoltarea *Manualului serviciilor de formare continuă, Ghidului privind implementarea serviciilor de ÎPV în USEFS*, ca urmare a vizitelor de studiu în instituții similare din spațiul European.
- Realizarea unei platforme e-learning implementată ca instrument de dezvoltare personală, informare și documentare a beneficiarilor de servicii de formare profesională continuă a adulților și a angajaților USEFS.

Scopul Strategiei este de a particulariza în mod eficient ariile și domeniile de instruire necesare în următorii cinci ani, astfel încât să se asigure calitatea serviciilor de învățare pe tot parcursul vieții. Planificarea formării profesionale continue este un pas necesar în asigurarea unei viziuni unitare care să permită alocarea eficientă și eficace a fondurilor necesare pentru următorii cinci ani.

Strategia are ca **obiective**:

- a) Asigurarea îmbunătățirii calității serviciilor de formare profesională continuă a adulților, oferite de USEFS.
- b) Asigurarea faptului că personalul își poate îndeplini responsabilitățile prin utilizarea la cel mai înalt nivel a cunoștințelor și abilităților pe care le posedă, într-o manieră care să permită atingerea unui nivel de excelență în termeni de calitate, relevanță, actualitate și acuratețe a serviciilor furnizate.
- c) Identificarea programelor de formare profesională continuă a adulților necesare pentru dezvoltarea abilităților și competențelor atât a beneficiarilor externi, cât și a personalului USEFS.
- d) Oferirea cadrului de dezvoltare și coordonare a formării profesionale la nivel instituțional.

Principiile fundamentale ale *Strategiei* furnizează contextul în care se va desfășura activitatea de formare profesională continuă atât a beneficiarilor de servicii de formare profesională continuă în domeniile generale de studii *Științe ale educației, Științe ale sportului, Servicii Publice și Servicii ale securității*, precum și a personalului USEFS.

Strategia reprezintă un instrument util pentru subdiviziunile de specialitate în dezvoltarea resurselor umane din structurile USEFS și a beneficiarilor externi. În următorii cinci ani *Strategia* va sprijini permanent atingerea obiectivelor strategice ale DFPC, USEFS, prin implementarea acestora, precum și personalul didactic din cadrul USEFS în îmbunătățirea capacității acestuia de a răspunde nevoilor structurii în cadrul căreia își desfășoară activitatea, fiind informați cu privire la programul anual de formare profesională.

Strategia preia direcția oferită de nivelul de management cu privire la prioritățile structurilor din cadrul USEFS în următorii cinci ani.

Strategia are drept scop sprijinirea serviciilor în atingerea obiectivelor strategice, prin contribuția la atingerea obiectivelor stabilite prin *Strategia de dezvoltare instituțională* și *Strategia din domeniul resurselor umane*. Obiectivele strategice pot cere o îmbunătățire a nivelului de performanțe în rândul resurselor umane și strategia de resurse umane va stabili obiectivele de învățare.

În concluzie, *Strategia* nu este un scop în sine, ci este un mijloc prin care DFPC își va atinge obiectivele strategice. Implementarea *Strategiei* se va realiza cu respectarea principiilor generale ale formării pe tot parcursul vieții: eficiența, eficacitatea, coerența, egalitatea de tratament între categoriile de beneficiari, respectiv de furnizori de formare, liberul acces la serviciile de formare, planificarea, transparența.

Programele de formare profesională vor urmări respectarea principiilor dezvoltării durabile și se vor adresa angajaților USEFS, specialiștilor din domeniile *Științe ale educației, Științe ale sportului, Servicii Publice și Servicii ale securității* – beneficiari ai serviciilor de formare profesională continuă oferite de către DFPC din cadrul USEFS, indiferent de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

II. VIZIUNEA ȘI MISIUNEA DFPC

Viziunea strategică a DFPC este de a deveni un centru de performanță în formarea profesională continuă a adulților, generator de formare și dezvoltare a adulților, recunoscut la nivel național și internațional. Realizarea acestei viziuni necesită dezvoltarea culturii organizaționale bazat pe principiile educației adulților, cu implicarea actorilor educaționali motivați și dezvoltarea parteneriatelor între toate părțile interesate din domeniul formării profesionale continue a adulților.

Misiunea DFPC constă în:

- ✓ a acorda, prin activități de consultanță și informare, sprijin departamentelor/laboratoarelor de formare continuă funcționale la nivel de universitate în efortul de a deveni competitori pentru calitatea înaltă a serviciilor de formare continuă;
- ✓ a oferi oportunități de formare profesională continuă a adulților din domeniile *Științe ale educației, Științe ale sportului, Servicii Publice și Servicii ale securității* – beneficiari ai serviciilor de formare profesională continuă, în funcție de cerințele pieței

muncii și de aspirațiile adulților, de nevoile angajatorilor, de cerințele posturilor, de posibilitățile de promovare sau de încadrare în câmpul muncii.

Pentru realizarea misiunii sale, DFPC aplică o strategie coerentă de afirmare și dezvoltare, în acord cu valorile și principiile educației adulților și ale învățării pe tot parcursul vieții, cu prevederile legislației naționale și europene în domeniul formării continue a adulților.

Valorile strategice ale DFPC sunt în concordanță cu principiile și valorile USEFS:

- competență profesională;
- creativitate;
- dinamism și performanță;
- calitate în educație;
- valorificarea potențialului uman;
- valorificarea multiculturalității;
- armonizarea interesului individual cu cel comunitar;
- respect, atenție și grijă față de persoană și comunitate;
- respectul principiilor democratice;
- integritate;
- echitate;
- incluziune educațională și socială.

Întru realizarea recomandărilor specifice și a obiectivelor strategice naționale și instituționale în domeniul educației și a învățării pe tot parcursul vieții, este necesar de ținut cont de dezvoltarea sistemului de educație și a învățării pe tot parcursul vieții în jurul a 4 dimensiuni-cheie:

1. Relevanță – presupune elementele care asigură o mai bună adaptare a competențelor la cerințele pieței muncii actuale și viitoare.

2. Acces și participare – presupune elementele care asigură facilitarea accesului la educație și formare profesională continuă, cu accent special pentru grupurile vulnerabile și creșterea participării la programe de educație și formare profesională urmare a unui proces de orientare și consiliere adecvat nevoilor individuale.

3. Calitate – presupune elementele care asigură dezvoltarea unei culturi a calității în guvernarea sistemului de educație și formare profesională la nivelul tuturor funcțiilor: definirea calificărilor și curriculumului, organizarea procesului de învățare, evaluarea și certificarea competențelor, formarea cadrelor didactice/specialiștilor.

4. Inovare și cooperare – presupune elementele care capitalizează potențialul de inovare și creativitate, precum și stimularea cooperării, cu accent pe aspectele care vizează mobilitatea în cadrul procesului de formare și mobilitatea forței de muncă.

Grupul țintă. *Strategia* vizează, în linii mari, două grupuri țintă:

1. beneficiarii din cadrul USEFS;
2. beneficiarii din afara USEFS.

Deși *Strategia* este menită unui public larg, beneficiarii principali includ, în general, cadrele didactice din cadrul USEFS, specialiștii din domeniile Științe ale educației, Științe ale sportului, Servicii publice și Servicii ale securității, studenți etc.

III. STADIUL ACTUAL AL SISTEMULUI DE FORMARE CONTINUĂ ÎN USEFS: Analiza SWOT

PUNCTE FORTE (S)

- ✓ Număr crescând de adulți cuprinși în programe de formare profesională continuă în ultimii ani.
- ✓ Realizează formarea profesională a adulților care asigură recalificarea profesională, perfecționarea, specializarea forței de muncă.
- ✓ Organizează periodic, traininguri/module de formare profesională cu impact pozitiv asupra beneficiarilor.
- ✓ Relevanța programelor de formare profesională continua în raport cu cerințele pieței muncii din punct de vedere al deficitului de competențe și calificări.
- ✓ Participă la traininguri în cadrul proiectelor realizate în colaborare cu instituțiile superioare și centrele de formare din Republica Moldova.
- ✓ Dezvoltarea de module educaționale în parteneriate din țară și europene, prin mobilități reciproce ale cadrelor didactice din USEFS și din instituțiile partenere.
- ✓ Integrarea pe scară largă și sprijinirea cadrelor didactice și a studenților în dezvoltarea de programe europene de educație.
- ✓ Dezvoltarea de cursuri „Învățare pe tot parcursul vieții” (Lifelong Learning) în scopul reconversiei profesionale, în domenii dinamice pe piața muncii.
- ✓ Existența instrumentelor de intervenție rapidă pentru corelarea cererii de formare cu nevoia de formare la nivelul angajatorilor prin organizarea de programe de specializare și perfecționare în sistemul de formare profesională a adulților.
- ✓ Formarea resurselor umane și dezvoltarea infrastructurii pentru educarea adulților prin proiecte naționale și europene.

PUNCTE SLABE (W)

- ✓ Lipsa cadrului general de reglementare pentru recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.
- ✓ Inexistența mecanismelor pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, definirea profilurilor profesionale, în scopul dezvoltării/revizuirii calificărilor în concordanță cu abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă și adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii.
- ✓ Impact scăzut al urmării programelor de formare profesională continuă de către cadrele didactice.
- ✓ Lipsa unor mecanisme de consultare/implicare a partenerilor sociali în identificarea de noi calificări profesionale necesare și în elaborarea/validarea standardelor ocupaționale / standardelor de pregătire profesională.
- ✓ Lipsa unui mecanism de finanțare a structurilor de cooperare/parteneriat strategic public - privat și sectorial din formarea profesională.
- ✓ Implicarea insuficientă a personalului universității în atragerea de resurse din contracte de prestări servicii de consultanță, de formare continuă, alte activități.
- ✓ Lipsa unei strategii de marketing a formării profesionale care să conducă la conștientizarea beneficiilor participării la programe de formare profesională și a recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, asupra dezvoltării carierei.
- ✓ Pondere scăzută a formabililor cuprinși în programe de mobilități internaționale din totalul formabililor.
- ✓ Număr redus de parteneriate pentru formare continuă, dezvoltate dintre furnizori de formare profesională, instituții de învățământ superior și alți actori sociali.

OPORTUNITĂȚI (O)

- ✓ Formarea cadrelor didactice ca formatori locali în mai multe direcții de formare profesională.
- ✓ Receptivitatea cadrelor didactice față de formarea profesională.
- ✓ Context favorabil formării continue și asigurării educației pe parcursul vieții a cadrelor didactice USEFS și a beneficiarilor de servicii de formare profesională continuă a adulților.
- ✓ Existența proiectelor care susțin programe de formare profesională continuă a adulților.
- ✓ Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională.

- ✓ Dezvoltarea structurilor de dialog social la nivelele național și internațional.
- ✓ Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional și mai cu seamă, European.
- ✓ Implementarea învățământului la distanță.

AMENINȚĂRI (T)

- ✓ Număr redus de programe de formare profesională prin cooperare transfrontalieră și internațională.
- ✓ Scăderea interesului unor categorii de specialiști pentru activitatea de formare profesională.
- ✓ Disponibilitatea redusă față de inovație a personalului academic.
- ✓ Lipsa unor stimulente/facilități adresate agenților economici pentru implicarea acestora în formarea profesională continuă a adulților.
- ✓ Lipsa de atractivitate a unor locuri de muncă disponibile.
- ✓ Insuficienta implicare a agenților economici în procesul de certificare a rezultatelor învățării.

IV. OBIECTIVE SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRIORITARE

În perioada 2023-2027, pentru Departamentul Formare Profesională Continuă, vor constitui priorități interconectate următoarele **obiective strategice specifice**, axate pe procesul de formare continuă și asigurare a educației pe parcursul vieții:

OBIECTIVUL SPECIFIC 1. Actualizarea informației cu privire la desfășurarea activității de formare continuă, realizat prin acțiunile prioritare:

- 1.1. Actualizarea concepției universitare, despre formarea profesională continuă a cadrelor didactice și manageriale, în contextul prevederilor Codului Educației, privind axarea învățământului pe competențe, perfectarea criteriilor și indicatorilor în domeniul vizat.
- 1.2. Asigurarea normativității integrării/continuității formării inițiale și formării continue a cadrelor didactice prin stipularea acestei prevederi vizionare în actele normative ale USEFS: Carta Universitară, Senatul și Consiliul de Administrare și aplicarea acestora.

OBIECTIVUL SPECIFIC 2. Diversificarea ofertelor programelor de formare profesională continua a adulților și îmbunătățirea relevanței acestora pentru piața muncii, realizat prin acțiunile prioritare:

- 2.1. Asigurarea condițiilor pentru extinderea activității de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale prin metoda e-learning, utilizând instrumentele IT.
- 2.2. Dezvoltarea relațiilor de cooperare cu universitățile din țară și de peste hotare în vederea perfecționării / diversificării programelor de formare continuă.
- 2.3. Elaborarea unui nou set de programe de formare continuă on-line 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.
- 2.4. Renovarea suporturilor didactice, aplicate în procesul de formare continuă din perspectiva competențelor și a integrării conceptului calității în educație și formare profesională.
- 2.5. Elaborarea de îndrumări metodice pentru cadrele didactice la disciplinele respective cu exemplificare a metodologiei de formare a competențelor în contextul prevederilor curriculumului școlar.
- 2.6. Asigurarea transparenței informaționale.
- 2.7. Adaptarea programelor de învățământ la nevoile și tendințele pieței muncii.

OBIECTIVUL SPECIFIC 3. Identificarea și eșalonarea conținuturilor curriculare și a strategiilor didactice în scopul îmbunătățirii calității formării profesionale, realizat prin acțiunile prioritare:

- 3.1. Organizarea de conferințe științifico-practice: Asigurarea calității în educație; Performanța în educație; Dezvoltarea competențelor – o provocare a pedagogiei contemporane.
- 3.2. Regândirea tehnologiilor didactice de formare, din perspectiva unui tip de învățare transformatoare, de învățare pentru schimbare.
- 3.3. Crearea unui mediu util de învățare, relevant, atractiv pentru cei ce învață, identificarea propriului traseu de formare/dezvoltare.
- 3.4. Identificarea și implementarea de proceduri, privind monitorizarea și evaluarea îndeplinirii programelor de studiu și a dinamicii dezvoltării competențelor profesionale la cursanți.

- 3.5. Examinarea diverselor aspecte ale problematicii privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice și manageriale la Senatul USEFS, acțiune ce se înscrie în sistemul universitar de monitorizare și evaluare a calității acestui proces.
- 3.6. Asigurarea de proceduri obiective și transparente privind evaluarea rezultatelor învățării cursanților, în particular, și rezultatelor/relevanței cursurilor de formare continuă, în general.
- 3.7. Asigurarea culturii evaluării calității de formare: evaluare inițială, evaluare formativă, evaluare sumativă; utilizarea testelor și metodelor alternative și integrative de evaluare.
- 3.8. Elaborarea de criterii și indicatori pentru evaluarea activității de formare continuă a cadrelor didactice la USEFS.
- 3.9. Realizarea de investigații științifice privind educația pe parcursul vieții, a eficienței și a eficacității activității de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale.
- 3.10. Participarea la foruri științifice naționale și internaționale în problematica educației pe parcursul vieții.

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. Recrutarea și motivarea cadrelor didactice, realizat prin acțiunile prioritare:

- 4.1. Selectarea profesorilor - formatori, în bază de competențe profesionale, în baza unor criterii specifice activității domeniului și a manifestării de competențe și performanțe în domeniu.
- 4.2. Elaborarea criteriilor specifice de selectare a profesorilor-formatori ce vor activa în cadrul programelor de formare profesională continuă.
- 4.3. Implicarea profesorilor-formatori și a managerilor-formatori cu experiență valoroasă în activitatea de formare.
- 4.4. Diversificarea și concretizarea acțiunilor privind consolidarea relațiilor de parteneriat a USEFS cu organele locale de învățământ, instituțiile educaționale în bază de Acorduri semnate de ambele părți privind oferirea de servicii educaționale pentru implicarea profesorilor-formatori și a managerilor-formatori cu experiență valoroasă în activitatea de formare.
- 4.5. Implementarea unor proceduri de evaluare periodică a calității activității corpului profesoral de formatori.
- 4.6. Racordarea procesului de formare continuă la cerințele de atestare și acreditare.

OBIECTIVUL SPECIFIC 5. Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale continue, realizat prin acțiunile prioritare:

- 5.1. Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională continuă.
- 5.2. Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională continuă.
- 5.3. Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive.

Aceste obiective specifice sunt propuse în scopul realizării cu succes a obiectivelor generale din *Strategia de dezvoltare a Departamentului Formare Profesională Continuă din cadrul Universității de Stat de Educație Fizică și Sport*, și anume, dezvoltarea procesului de formare profesională continuă și a educației pe parcursul vieții.

**V. PLANUL DE ACȚIUNI PRIVIND IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE
DEZVOLTARE A DEPARTAMENTULUI FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ DIN
CADRUL UNIVERSITĂȚII DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT PENTRU
PERIOADA 2023 - 2027**

Nr. acțiunii	Acțiunea	Responsabili	Indicator măsurabil	Termene
1	2	3	4	5
OBIECTIVUL SPECIFIC 1. Actualizarea informației cu privire la desfășurarea activității de formare continuă				
1.1.	Actualizarea concepției universitare, despre formarea profesională continuă a cadrelor didactice și manageriale, în contextul prevederilor Codului Educației, privind axarea învățământului pe competențe, perfectarea criteriilor și indicatorilor în domeniul vizat.	Rector Prorectori Șeful DFPC Decanii Directorul Depart. Studii	Nr. de acte normative interne actualizate/ revizuite/ elaborate	2023-2024
1.2.	Asigurarea normativității integrării/continuității formării inițiale și formării continue a cadrelor didactice prin stipularea acestei prevederi vizionare în actele normative ale USEFS: Carta Universitară, Deciziile Senatului și ale Consiliului de Administrare și aplicarea acestora.	Rector Prorectori Șeful DFPC Decanii Directorul Depart. Studii	Nr. de acte normative interne actualizate/ revizuite/ elaborate	2023-2024
OBIECTIVUL SPECIFIC 2. Diversificarea ofertelor programelor de formare continua și îmbunătățirea relevanței acestora pentru piața muncii				
2.1.	Asigurarea condițiilor pentru extinderea activității de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale prin metoda e-learning, utilizând instrumentele TIC	Prorector pentru logistică și finanțe Directorul Depart. Studii Șeful DFPC	Nr. de săli dotate cu echipament TIC	2023-2025
2.2.	Dezvoltarea relațiilor de cooperare cu universitățile din țară și de peste hotare în vederea perfecționării / diversificării programelor de formare continuă.	Prorector pentru relații internaționale Prorector pentru activ. Didactică Șeful DFPC	Nr. de acorduri Nr. de programe	2023-2027
2.3.	Elaborarea unui nou set de programe de formare continuă on-line 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	Prorector pentru activ. didactică Șeful DFPC Decanii Directorul Depart. Studii	Nr. de programe	2023-2026

2.4	Actualizarea/revizuirea/modernizarea/ elaborarea suporturilor didactice, aplicate în procesul de formare continuă din perspectiva competențelor și a integrării conceptului calității în educație și formare profesională	Prorector pentru activ. didactică Șeful DFPC Decanii Șefii de departamente Cadre didactice universitare	Nr. de suporturi didactice actualizate/ revizuite/ elaborate	2023- 2026
2.5	Elaborarea de îndrumări metodice pentru cadrele didactice care asigură procesul de formare profesională continuă din cadrul USEFS în contextul prevederilor curriculumului școlar	Prorector pentru activ. didactică Șeful DFPC	Nr. de îndrumări metodice	2023- 2025
2.6	Asigurarea transparenței informaționale	Șeful DFPC Decanii Șefii de departamente Specialiștii IT	Nr. de materiale, comunicări, articole publicate Nr. de activități de diseminare	2023- 2027
2.7	Adaptarea programelor de formare profesională continuă la nevoile și tendințele pieței muncii	Prorector pentru activ. didactică DFPC Decanii Șefii de departamente	Nr. de programe elaborate/ ajustate	2023- 2027
OBIECTIVUL SPECIFIC 3. Identificarea și eșalonarea conținuturilor curriculare și a strategiilor didactice în scopul îmbunătățirii calității formării profesionale				
3.1	Organizarea de seminarelor practico-metodice în scopul asigurării calității în educația pentru adulți	DFPC în colaborare cu departamen- tele de profil	Nr. de seminare/m anifestări practico- metodice	2023- 2027
3.2	Modernizarea/actualizarea tehnologiilor didactice de formare profesională continuă, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții	Prorector pentru activ. didactică Șeful DFPC Decanii Șefii de departamente Cadre didactice titulare	Nr. de curricula modernizate /actualizate	2023- 2027
3.3	Crearea unui mediu util de învățare, relevant, atractiv pentru cei ce învață, identificarea	Prorector pentru activ.	Materiale didactice,	Permanent

	propriului traseu de formare/dezvoltare	didactică Şeful DFPC Decanii Şefii de departamente Cadre didactice titulare	suport didactic elaborate Săli adaptate, dotate cu echipament TIC	
3.4	Identificarea și implementarea de proceduri, privind monitorizarea și evaluarea îndeplinirii programelor de studiu și a dinamicii dezvoltării competențelor profesionale la cursanți	Prorector pentru activ. didactică Şeful DFPC Decanii Şefii de departamente Depart. Studii	Nr. de proceduri elaborate/ implementate Nr. de programe de studiu evaluate	2023-2027
3.5	Examinarea diverselor aspecte ale problematicii privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice și manageriale la Senatul USEFS, acțiune ce se înscrie în sistemul universitar de monitorizare și evaluare a calității acestui proces	Rector Prorector pentru activ. didactică Şeful DFPC Decanii Şefii de departamente Depart. Studii	Nr. de chestiuni discutate Nr. de decizii adoptate	2023-2027
3.6	Realizarea de investigații științifice privind educația pe parcursul vieții, a eficienței și a eficacității activității de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale	Rector Prorector pentru activ. didactică Şeful DFPC Decanii Şefii de departamente Depart. Studii	Nr. de studii/ cercetări/ articole științifice	2023-2027
3.7	Participarea la foruri științifice naționale și internaționale în problematica educației pe parcursul vieții	Rector Prorector pentru activ. didactică Şeful DFPC Decanii Şefii de departamente Depart. Studii	Nr. de evenimente Nr. de participanți Nr. de comunicări	2023-2027
OBIECTIVUL SPECIFIC 4. Recrutarea și motivarea cadrelor didactice				
4.1	Selectarea profesorilor - formatori, în bază de competențe profesionale, în baza unor criterii specifice activității domeniului și a manifestării de competențe și performanțe în domeniu	Prorector pentru activitate didactică Resurse umane	Nr. de formatori selectați în baza criteriilor	Permanent

		Şeful DFPC		
4.2	Diversificarea și concretizarea acțiunilor privind consolidarea relațiilor de parteneriat a USEFS cu organele locale de învățământ, instituțiile educaționale în bază de Acorduri semnate de ambele părți privind oferirea de servicii educaționale pentru implicarea profesorilor-formatori și a managerilor-formatori cu experiență valoroasă în activitatea de formare	Prorector pentru activitate didactică Resurse umane Şeful DFPC	Nr. de acorduri de parteneriat Nr. de formatori externi	Permanent
4.3	Racordarea procesului de formare continuă la nevoile de formare a beneficiarilor	Prorector pentru activitate didactică Decanii Şefii de catedre Cadre didactice titulare	Nr. de programe/ conținuturi actualizate/ modernizate	Permanent
OBIECTIVUL SPECIFIC 5. Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale continue				
5.1	Dezvoltarea componentelor privind inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională continuă:			
5.1.1	Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele profesionale și antreprenoriale ale participanților la programele de formare profesională continuă	Prorector pentru activ. didactică Şeful DFPC Decanii Depart. Studii	Nr. de curricula îmbunătățite /revizuite/actualizate	2023-2027
5.2	Dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională continuă.			
5.2.1	Informarea personalului didactic privind accesarea fondurilor europene destinate mobilității internaționale în formarea profesională continuă	Prorector pentru relații internaționale Şeful DFPC	Nr. de proiecte accesate/ implementate / evaluate	2023-2027
5.3	Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive.			
5.3.1	Realizarea activităților comune și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive la nivel internațional	Prorector pentru activ. didactică Prorector pentru relații internaționale Depart. Studii Şeful DFPC Decanii	Număr total de cursanți implicați Nr. de programe elaborate/ implementate / evaluate	2021-2024

VI. IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE DEZVOLTARE A DEPARTAMENTULUI FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ DIN CADRUL UNIVERSITĂȚII DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT PENTRU PERIOADA 2023-2027

6.1. Riscuri

În implementarea *Strategiei* pot fi estimate următoarele riscuri:

- întârziere în contractarea proiectelor de formare profesională continuă necesare, ceea ce ar putea să conducă la diminuarea eficienței acestora în acoperirea nevoilor de formare;
- dificultăți în mobilizarea resurselor bugetare necesare pentru finanțarea inițiativelor proprii de formare sau pentru cofinanțarea proiectelor de formare profesională continuă finanțate din fondurile extrabugetare;
- fluctuație de personal ridicată sau pierderea personalului instruit;
- schimbări instituționale care pot afecta implementarea strategiei.

Este foarte important să se identifice, analizeze, prioritizeze și controleze riscurile ce pot apărea pe perioada implementării *Strategiei*, în cadrul unui proces continuu, așa cum este prezentat în *Anexa nr. 1*.

Dat fiind faptul că importanța riscului identificat depinde direct proporțional de probabilitatea apariției riscului (P) și de severitatea impactului (S), riscurilor identificate li s-a atașat un scor $S=P \times S$, pentru a putea fi apoi prioritizate și propuse măsuri de contracarare a acestora. Analiza/controlul riscurilor se va desfășura pe toată perioada implementării *Strategiei*.

Pentru a evalua *probabilitatea apariției* s-a utilizat o scară de la 1 la 4, având următoarea semnificație: 1) improbabil; 2) puțin probabil; 3) probabil; 4) cert.

Pentru a evalua *severitatea impactului* s-a utilizat o scară de la 1 la 4, având următoarea semnificație: 1) impact foarte mic; 2) impact moderat; 3) impact mare; 4) impact foarte mare.

Evaluarea riscurilor (stabilirea nivelului probabilității și severității impactului, cuantificarea riscurilor) ajută la canalizarea atenției beneficiarilor *Strategiei* asupra riscurilor cu impact major și stabilirea măsurilor de reducere a impactului acestora. Din lista riscurilor posibile identificare, atenția se va concentra asupra riscurilor cu impact semnificativ, fără însă a se neglija complet posibilitatea apariției celorlalte riscuri. În aceste condiții, scorurile obținute pot varia în intervalul 1-16. Se consideră ca având impact semnificativ acele riscuri cărora li se atașează un scor mai mare de 9. Pentru aceste riscuri se propun măsuri de contracarare, iar riscurile se vor monitoriza pe toată perioada implementării strategiei.

6.2. Costuri

Implementarea *Strategiei* presupune următoarele costuri:

- aferente echipei de coordonare a implementării *Strategiei*;
- privind actualizarea planului anual de formare (timp de 4 ani);
- aferente participării la formări generate de nedesfășurarea pe o perioadă de timp a activității curente (pe termen lung ar trebui să fie beneficii);
- administrative pentru implementarea, monitorizarea, evaluarea *Strategiei*;
- pentru evaluarea *Strategiei* de către un consultant extern;
- pentru lansarea achizițiilor publice în vederea contractării serviciilor specializate de instruire;
- pentru organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională continuă.

În ceea ce privește implementarea programelor de formare profesională continuă, se poate cuantifica costul / persoana instruită / zi, după cum urmează:

- cazare;
- transport;
- lectori, formatori;
- catering etc.

Costurile cu vizitele de studiu sau schimburile de experiență se pot cuantifica în mod corespunzător.

Surse de finanțare/ Sursele principale de finanțare pot fi:

- bugetul de stat;
- surse proprii (individuale);
- fonduri europene/proiecte naționale și internaționale;
- programe bilaterale/alți donatori naționali/internaționali.

Este necesar ca pentru implementarea *Strategiei* să fie identificate combinații ale surselor de finanțare prezentate mai sus, astfel încât să se asigure finanțarea programului de formare profesională continuă și implicit să se asigure atingerea obiectivelor strategiei.

În derularea programelor de formare profesională continuă propuse se va ține cont de sursele identificate și se vor implementa în limita finanțărilor alocate prin bugetul anual.

6.3. Responsabilități

Se recomandă ca în cadrul fiecărei subdiviziuni a USEFS ce formează grupul țintă să existe persoane cu atribuții în administrarea procesului de formare profesională continuă prevăzut de această *Strategie*.

Atribuțiile personalului implicat în implementarea *Strategiei*:

- analiza nevoilor de formare și de completarea planurilor de formare profesională continuă pentru subdiviziunea sa (catedră/decanat/departament etc), în conformitate cu formatele standard aferente Planului de acțiuni;

- managementul sesiunilor de formare în colaborare cu furnizorii serviciilor de formare profesională continuă, asigurând de asemenea participarea la sesiuni a participanților;
- monitorizarea și raportarea sesiunilor de formare profesională continuă realizate în conformitate cu formatul standard adoptat pentru Planul de Acțiuni;
- arhivarea materialelor privind formarea profesională continuă;
- monitorizarea pregătirii formatorilor din cadrul USEFS;
- evaluarea periodică a riscurilor și luarea măsurilor de mitigare a acestora;

VII. DISPOZIȚII FINALE

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 USEFS.

Prezenta *Strategie* intră în vigoare din data aprobării de către Senatul USEFS. În cazul în care, prin monitorizarea continuă a *Strategiei* sau printr-o posibilă evaluare externă sunt identificate necesități de modificare a programelor de formare profesională continuă, inclusiv a conținutului cadrului strategic de formare, se vor opera modificările necesare, prin abilitarea în acest sens de către Senatul USEFS.

Implementarea *Strategiei* se realizează în baza unui plan de acțiuni, ce reprezintă un instrument util în asigurarea implementării acesteia, în planificarea programelor de formare anuală și evaluarea gradului în care s-au atins indicatorii de performanță. Planul de acțiuni va cuprinde termene și responsabilități referitor la: centralizarea nevoilor de formare pe baza evaluării personalului și a nevoilor de formare; elaborarea, discutarea și aprobarea Programului anual de formare profesională continuă; rapoartele de monitorizare/implementare a Programului de formare profesională continuă; evaluări ale implementării *Strategiei*.

Implementarea strategiei se va face în limita finanțărilor alocate prin bugetul anual, precum și în funcție de disponibilitatea altor surse de finanțare identificate. Gradul de atingere a obiectivelor prevăzute prin prezenta *Strategie* (și implicit gradul de succes al programelor de formare) se va măsura prin indicatori de performanță. Indicatorii de performanță sunt :

- a) indicatori care leagă formarea de performanța instituției;
- b) indicatori care leagă formarea de performanța individuală a participanților în procesul de formare profesională continuă.

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.

Anexa nr. 1

Analiza riscurilor

Nr. crt.	Riscuri	Comentarii/Măsuri de reducere	P	S	Scor P x S
1.	Utilizarea de către grupurile țintă a unor abordări nestructurate în ceea ce privește analiza/evaluarea nevoilor de instruire, planificarea și monitorizarea / raportarea instruirii.	Apariția acestui risc ar conduce la neatingerea indicatorilor/rezultatelor scontate ale strategiei și poate împiedica o programare coerentă a activităților comune de formare. Constituirea grupului de lucru pentru monitorizarea strategiei și activitatea acestuia (întâlniri frecvente, diseminarea informațiilor privind instruirile la nivelul fiecărui serviciu din grupul țintă, planificarea acțiunilor de dezvoltare a personalului din fiecare grup țintă în corelare cu prevederile prezentei strategii etc.) va conduce la uniformizarea activităților privind implementarea strategiei	3	3	9
2.	Întârziere în contractarea proiectelor de instruire necesare, ceea ce ar putea să conducă la diminuarea eficienței acestora în acoperirea nevoilor de instruire urgente.	Întârzierile în contractarea proiectelor de instruire necesare pot conduce la atingerea parțială sau neatingerea indicatorilor și rezultatelor prevăzute prin prezenta strategie. Se recomandă o planificare multianuală (cel puțin 2 ani) a proiectelor de instruire avute în vedere și corelarea proiectelor de instruire la nivelul grupurilor țintă	3	3	9
3.	Dificultăți în mobilizarea resurselor bugetare necesare pentru finanțarea inițiativelor proprii de instruire sau pentru cofinanțarea proiectelor de instruire finanțate din Fondurile Structurale.	Dificultățile în mobilizarea resurselor financiare necesare finanțării proiectelor de instruire pot conduce la nerealizarea indicatorilor strategiei și la nerealizarea obiectivului de dezvoltare a performanțelor resurselor umane din cadrul serviciilor ce formează grupul țintă. Se impune planificarea din timp a proiectelor de instruire (recomandabil planificare multianuală) și identificarea surselor de finanțare (alternative)	4	4	16
4.	Fluctuație de personal ridicat sau pierderea personalului instruit.	Fluctuația de personal poate avea un impact negativ asupra realizării indicatorilor prevăzuți prin prezenta strategie. Acest risc nu poate fi diminuat (factori precum politica de personal, salarizare, managementul organizațional etc. având un impact direct asupra fluctuației de personal) dar se recomandă crearea unui grup de formatori interni care să asigure nevoile de formare internă.	4	4	16
5.	Schimbări instituționale care pot afecta implementarea strategiei	Schimbările instituționale pot afecta fundamental implementarea strategiei (prin prisma reorganizării instituționale, a activităților, obiectivelor noilor servicii create și a performanțelor individuale noi etc.). Acest risc nu poate fi diminuat dar se recomandă analiza impactului unei posibile reorganizări instituționale asupra strategiei de formare și evaluarea acesteia la momentul apariției unui astfel de risc, adaptarea și modificarea în funcție de noile condiții.	2	4	8

BIBLIOGRAFIE

1. Codul educației nr.152 din 17 iulie 2014.
2. Codul Muncii, Titlul VIII – Formarea profesională.
3. Constituția R. Moldova, adoptată la 29.07.1994, articolul 35 – Dreptul la învățatură.
4. Strategia de dezvoltare „Educația 2030”, aprobată prin Hotărârea Guvernului RM nr. 114 din 07.03.2023.
5. Recomandarea Consiliului UE din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții (2017/C 189/03).
6. Recomandarea Consiliului UE privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, adoptată de Consiliul la cea de a 3617-a sa reuniune din 22.05.2018.
7. Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr. 11 din 12.11.2021.
8. Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al specialităților în învățământul superior, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 482/2017.
9. Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 193/2017 și modificat prin Hotărârea Guvernului nr. 104 din 27.02.2019 și nr. 387 din 15.06.2022 (MO 178-184/17.06.2022).
10. Metodologia de elaborare a programelor de formare profesională a adulților și a curriculumului în cadrul învățării pe tot parcursul vieții (aprobată prin Ordinul Ministerului Educației și Cercetării din Republica Moldova nr. 93 din 08.02.2023).
11. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general. Aprobat prin ordinul MECC nr. 623 din 28 iunie 2016.
12. Metodologia de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie și acreditării programelor de studii și a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, superior și de formare continuă. Anexa 1 la HG R. Moldova 616 din 18.05.2016 cu modificările ulterioare.
13. Ghid de evaluare externă a programelor de formare continuă. Chișinău, 2022.
14. Ordinul MEC nr. 980 din 07.10.2022 *cu privire la aprobarea modelelor de certificate*; completat prin Ordinul MEC nr. 47 din 19.01.2023 *Cu referire la completarea Ordinului nr. 980 din 07.10.2022.*
15. Strategia USEFS privind formarea profesională continuă pentru perioada 2021-2025, aprobată la ședința Senatului USEFS, proces-verbal nr. 9 din 30.03.2021.



UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
SENATUL USEFS

Extras
din proces - verbal nr. 8
al ședinței Senatului USEFS
din 04.04.2023

Prezenți: 26 membri
Absenți: 4 membri

S-A DISCUTAT: Cu privire la aprobarea *Strategiei de dezvoltare a Departamentului Formare Profesională Continuă din cadrul Universității de Stat de Educație Fizică și Sport pentru anii 2023-2027.*

S-A HOTĂRÂT: A aproba *Strategia de dezvoltare a Departamentului Formare Profesională Continuă din cadrul Universității de Stat de Educație Fizică și Sport pentru anii 2023-2027, în varianta propusă.*

Hotărârea a fost adoptată cu următoarele rezultate ale votului deschis:
pro - 26, contra - 0, s-au abținut - 0.

Prof. univ. dr. hab. V. Dorgan
Președinte al Senatului USEFS

Conf. univ. dr. V. Brega
Secretar al Senatului USEFS

