

SISTEMUL DE CALITATE AL MANAGEMENTULUI EDUCAȚIONAL PREUNIVERSITAR DIN REPUBLICA MOLDOVA: APRECIERI ȘI PERSPECTIVE

Diana DUCA

Doctorandă, Școala Doctorală în Științe Economice și Ecologie,

Universitatea de Studii Politice și Economice Europene „Constantin Stere”, Chișinău, Republica Moldova

e-mail: dianaduca79@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3407-2291>

Prezentul articol conține o analiză în domeniul managementului educațional preuniversitar, în special a direcțiilor strategice, a priorităților și a modalităților de dezvoltare, prin care se conturează sistemul de calitate al managementului educațional preuniversitar din Republica Moldova. Necesitatea analizei se impune de perioada de independență de 30 de ani, în care educația a trecut mereu prin reforme, unele „mai bune”, altele „mai rele”, toate fiind implementate în scopul de a îmbunătăți viața tuturor actorilor educaționali: elevi, părinți, cadre didactice și manageriale, etc. În studiul nostru, ne propunem să răspundem la întrebarea: Care sunt acei piloni, ce au stat, de-a lungul timpului, la baza educației și rămân cu rol de punte spre o educație de viitor? Or, determinarea impactului rezultat în urma implementării acestor reforme este unul primordial în vederea asigurării calității în educație.

Cuvinte-cheie: *autoevaluare, evaluare, direcții strategice, leadership partajat, management educațional, sistem de calitate.*

QUALITY SYSTEM OF PRE-UNIVERSITY EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA: APPRECIATIONS AND PERSPECTIVES

This article contains an analysis in the field of pre-university educational management, especially the strategic directions, priorities and development modalities that outline the quality system of pre-university educational management in the Republic of Moldova. The need for analysis is imposed by the period of independence of 30 years, in which education has always undergone reforms, some „better” others, others more „bad”, all being implemented in order to improve the lives of all educational actors: students, parents, teachers and managers, etc. In our study, we aim to answer the question: What are those pillars, which over time have been the basis of education and remain as a bridge to a future education? However, determining the impact resulting from the implementation of these reforms is a key one in order to ensure quality in education.

Keywords: *self-evaluation, evaluation, strategic directions, shared leadership, educational management, quality system.*

SYSTÈME DE QUALITÉ DE GESTION DE L'ENSEIGNEMENT PRÉ-UNIVERSITAIRE EN RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA: APPRÉCIATIONS ET PERSPECTIVES

Cet article contient une analyse dans le domaine de la gestion de l'éducation pré-universitaire, en particulier les orientations stratégiques, les priorités et les modalités de développement qui décrivent le système de qualité de la gestion de l'éducation pré-universitaire en République de Moldavie. Le besoin d'analyse est imposé par la période d'indépendance

de 30 ans, au cours de laquelle l'éducation a toujours subi des réformes, certaines «meilleures» autres, d'autres plus «mauvaises», toutes mises en œuvre afin d'améliorer la vie de tous les acteurs de l'éducation: les étudiants, les parents, les enseignants et les gestionnaires, etc. Dans notre étude, nous cherchons à répondre à la question: Quels sont ces piliers qui, au fil du temps, ont été la base de l'éducation et restent un pont vers une éducation future? Cependant, déterminer l'impact résultant de la mise en œuvre de ces réformes est essentiel pour assurer la qualité de l'éducation.

Mots-clés: auto-évaluation, évaluation, orientations stratégiques, leadership partagé, gestion pédagogique, système de qualité.

СИСТЕМА КАЧЕСТВА МЕНЕДЖМЕНТА ДОУНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА: ОЦЕНКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Данная статья содержит анализ в области управления довузовским образованием, особенно стратегические направления, приоритеты и способы развития, которые определяют систему качества управления довузовским образованием в Республике Молдова. Необходимость анализа обусловлена 30-летним периодом независимости, на протяжении которого образование всегда претерпевало реформы, некоторые из которых были «лучшие», некоторые более «неудачные», но все они были реализованы для улучшения жизни всех субъектов образования: студентов, родителей, учителей, менеджеров и т. д. В нашем исследовании, мы имели цель ответить на вопрос: Что это за столпы, которые, во времени, были опорой образования и остались мостом для будущего образования? Однако определение воздействия, полученного в результате реализации этих реформ, является ключевым для обеспечения качества образования.

Ключевые слова: самооценка, оценка, стратегические направления, совместное лидерство, менеджмент образования, система качества.

„O cultură corespunzătoare a evaluării, în care evaluatorul să nu fie privit ca un dușman, ci ca un „prieten critic”, este o condiție absolut necesară a implementării reale a sistemelor de calitate”.

Șerban Iosifescu, director ARACIP (România) în anii 2005-2020

Introducere

Termenul „calitate” presupune totalitatea însușirilor și laturilor esențiale în virtutea cărora un lucru este ceea ce este, deosebindu-se de celelalte lucruri. În acest context, sistemul de calitate al managementului educațional preuniversitar din Republica Moldova, „ar fi” un sistem cu un rol decisiv în prezentarea tabloului general al educației în ce privește progresul și argumentarea necesității schimbării, actualizării sau îmbunătățirii direcțiilor de dezvoltare pe termen mediu și lung. Așadar, să analizăm pre-

misele principale care stau la baza acestui sistem de calitate:

Direcții prioritare ale educației vizate în actele normative

Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014 – 2020 „Educația-2020” a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14.11.2014, în vederea soluționării principalelor probleme din educație, astfel încât sistemul educațional să devină principalul factor de progres economic și social al țării. După cum stabilește Strategia, acest scop

urma a fi atins prin realizarea a 7 direcții strategice:

1. Sporirea accesului și a gradului de participare la educație și formare profesională pe parcursul întregii vieți.

2. Asigurarea relevanței studiilor pentru viață, cetățenie activă și succes în carieră.

3. Integrarea eficientă a tehnologiilor informaționale și de comunicare (TIC) în educație.

4. Dezvoltarea, sprijinirea și motivarea cadrelor didactice pentru asigurarea educației de calitate.

5. Proiectarea și instituționalizarea unui sistem eficient de evaluare, monitorizare și de asigurare a calității în educație.

6. Îmbunătățirea managementului resurselor în educație.

7. Asigurarea coeziunii sociale pentru oferirea unei educații de calitate [6, p. 40-52].

În conformitate cu această strategie „Educația-2020”, *Planul de acțiuni consolidat al Guvernului pentru anii 2016-2018* a inclus următoarele acțiuni:

1. Evaluarea și acreditarea instituțiilor de învățământ general.

2. Elaborarea și publicarea fișelor școlii pentru toate instituțiile de învățământ general.

3. Publicarea bugetelor tuturor instituțiilor de învățământ general [2, p. 5; 8].

Politicile educationale ale Ministerului Educației și Cercetării (MEC) al Republicii Moldova cuprind orientările strategice ce vizează domeniul educației și formării profesionale, racordate la tendințele naționale și internaționale moderne de dezvoltare social-economică, care să asigure egalitatea de șanse tuturor cetățenilor ei, fără discriminare. Prin finalitatea cu succes a studiilor, care va continua toată viața prin cursuri de formare continuă în fiecare domeniu de activitate, fiecare cetățean trebuie să aibă șansa de a-și valorifica propriul potențial, participând prin dezvoltarea personală și profesională la dezvoltarea economiei naționale, facand-o competitivă în con-

textul fenomenului de globalizare, la a cărui construcție asistăm.

Procesul de elaborare a *Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2030”* a demarat în conformitate cu Planul de acțiuni pe anii 2016-2018 pentru implementarea Strategiei privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020 și în scopul optimizării și operaționalizării unui sistem de planificare strategică riguros. Prioritar, Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”, urma să se axeze pe Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030 și prevederile Acordului de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană [5, p. 5].

Considerând educația, cercetarea și cultura ca factori strategici ai dezvoltării, Programul de Guvernanare privind învățământul preuniversitar precizează faptul că investiția în educație și în formarea oamenilor este cea mai rentabilă pe termen lung. Calitatea educației influențează major atât viața persoanei cât și viața societății în ansamblu.

Codul Educației asigură cadrul juridic pentru realizarea obiectivelor reformei învățământului preuniversitar, care vizează, în esență:

a) satisfacerea cerințelor educaționale ale individului și societății;

b) formarea potențialului uman pentru a asigura dezvoltarea durabilă a țării, calitatea vieții și bunăstarea poporului;

c) dezvoltarea culturii naționale;

d) formarea pe tot parcursul vieții.

O provocare, este dimensiunea europeană a educației, care implică sarcini didactice ce vizează dezvoltarea spirituală, morală și culturală a elevilor și pregătirea lor pentru oportunitățile, responsabilitățile și experiențele vieții ca cetățean european care a învățat să coopereze, să comunice, să participe, să acționeze, să respecte drepturile și libertățile omului, pluralismul și statul de drept, să abordeze intercultural diversitatea într-o uniune de civilizații.

În contextul actual, în care se fac eforturi susți-

nute pentru compatibilizarea învățământului din Republica Moldova cu cel european, documentele de politică educațională prevăd acțiuni specifice menite să asigure:

- a) dreptul fundamental la educație, indispensabil pentru exercitarea celorlalte drepturi ale omului;
- b) mecanismul de bază de formare și dezvoltare a capitalului uman;
- c) realizarea idealului și a obiectivelor educaționale, formarea conștiinței și identității naționale, promovarea valorilor general-umane și a aspirațiilor de integrare europeană ale societății.

Autonomie, politică proprie și comunitate locală

Descentralizarea sistemului de învățământ, ca prioritate a reformei educaționale, implică transferul autorității decizionale și a răspunderii publice de la nivel central la nivel local și /sau al unității școlare. În același timp, descentralizarea implică și creșterea influenței comunității locale asupra unității școlare. Instituția școlară se află în slujba elevilor și a comunității locale, astfel că elaborarea ofertei curriculare este dependentă de nevoia și cererea educațională exprimată de comunitate. În acest mod se creează o strânsă interdependență între școală și comunitatea locală, atât în ceea ce privește opțiunile educaționale strategice cât și resursele materiale și umane care pot fi atrase către activitatea educațională.

Având în vedere descentralizarea sistemului de învățământ, școala își dobândește o largă autonomie, având sarcina de a-și concepe o politică proprie în domeniile curricular, financiar și al resurselor umane.

Prin aceste premise, managementul unității de învățământ devine deosebit de important, înlesnind trecerea de la simpla gestionare și monitorizare a procesului educațional la definirea propriei identități a unității școlare, realizând și promovând oferta educațională și prezentând atractivitate și necesitate

pentru comunitatea locală, prin intermediul proiectului instituțional.

Având o valoare strategică, proiectul instituțional al unității de învățământ este conceput pentru o perioadă de 5 ani. Prin el sunt definite concepții și orizonturi clare pentru activitatea instituției, inclusiv prioritățile în alocarea resurselor.

Proiectul instituțional al unității școlare are două componente:

- ✓ componenta strategică (misiunea, țintele și opțiunile strategice ale unității școlare);
- ✓ componenta operațională (programele și activitățile concrete prin care se ating țintele și se realizează misiunea propusă).

Ambele componente ating toate domeniile funcționale: curriculum, resurse materiale, financiare, umane, relații cu comunitatea.

Obiective posibile ale unui Proiect instituțional bine gândit:

- analiza și diagnoza activității manageriale și educaționale dezvoltarea și perfecționarea unui circuit informațional eficient;
- dezvoltarea mediului școlar într-un mediu educațional prietenos;
- asigurarea educației de bază;
- creșterea calității în domeniul educației și diversificarea serviciilor educaționale;
- compatibilizarea sistemului educativ național cu sistemele europene de educație;
- dezvoltarea formării profesionale a personalului;
- promovarea unui nou tip de parteneriat social.

Proiectul instituțional mai poate conține diferite Planuri operationale și un Program de muncă al comisiei de asigurare a calității.

Autoevaluare și leadership partajat

Un rol aparte, foarte important în managementul școlar îl deține autoevaluarea. În opinia noastră, punctele forte ale autoevaluării sunt:

- identificarea ariilor problematice;

- trasarea și implementarea măsurilor de îmbunătățire.

Rezultatele autoevaluării trebuie comparate an de an, identificând performanțele, dar și prioritizând obiectivele.

Totodată, educația, la fel ca orice alt domeniu al vieții, are nevoie de lideri, adică de persoane, care sunt în stare să creeze o viziune asupra dezvoltării, cu care să îi molipsească și pe alții, care pot stabili obiective călăuzindu-i pe alții cu pricepere în atingerea lor, care sunt ghizi și conducători. Ce fel de persoane ar trebui să fie acestea? Ce trăsături și abilități ar trebui să aibă, prin ce atitudini și ce experiență ar trebui să se distingă? Ne naștem lideri sau învățăm să jucăm acest rol? La aceste întrebări se străduiesc să răspundă atât cei care analizează procesele sociale, cât și managerii.

O întrebare asemănătoare a fost folosită în studiile lor de către James M. Kouzes și Barry Z. Posner. Ea sună astfel: Care sunt calitățile pe care le cauți la persoana pe care ești dispus/-ă să o alegi ca lider? 75 de mii de persoane din întreaga lume au participat la acest studiu. Respondenții au fost nevoiți să aleagă 7 dintre cele 20 de calități propuse de cercetători. S-a dovedit că 4 din aceste trăsături au obținut întotdeauna peste 60% din totalul de voturi. Aceste trăsături au fost: *onestitatea, perspectiva largă, abilitatea de a-i inspira pe alții, competența* [11, p. 37].

Pe lângă competențele universale amintite mai sus, importante sunt și acelea care sunt legate în mod direct cu sfera în care acționează liderul educațional, adică învățământul și tot ceea ce îl influențează. Nu ne referim aici numai la cunoașterea tendințelor și schimbărilor globale din învățământ, a politicii educaționale și legilor care reglementează activitățile educaționale, ci și la cunoașterea condițiilor socio-politice și economice. Adăugăm și competențele legate în mod direct de specializarea într-o anumită materie, adică de cunoașterea domeniului și abilitățile de predare

necesare pentru conducerea eficientă și operativă a procesului de educare.

Cercetările efectuate asupra leadership-ului educațional dovedesc că liderii din școală au cel mai mare impact asupra elevilor nu în mod direct, ci prin influențarea altor adulți care lucrează zi de zi cu copiii și tinerii.

De aceea este important a sprijini nu doar dezvoltarea elevilor, dar și a altor persoane implicate în educație (învățătorilor, personalului non-didactic, autorităților publice locale, instituțiilor de control educațional, părinților), pentru a deveni profesioniște.

Andrew Hargreaves, profesor la Carroll School of Management din Boston College (SUA), consilier al primului-ministru și al ministrului educației din provincia Ontario, Canada, menționează: „Multe din calitățile liderilor sunt comune pentru diverse domenii – crearea în comun a viziunii sau indicarea politicii de acțiune, implicarea oamenilor în colaborare, perseverența în menținerea standardelor morale și profesionale ridicate; rezistență, ajutorare și curaj în confruntarea problemelor; cunoașterea și evaluarea corespunzătoare a co-lucrătorilor ș.a.m.d. Există însă trei elemente ale leadership-ului corespunzătoare numai educației. **În primul rând**, liderii din învățământ slujesc tinerilor care nu sunt complet independenți și nu pot să se apere singuri față de lume. Este o mare responsabilitate. **În al doilea rând**, munca într-o școală publică sau finanțată de stat, este un serviciu prestat pentru binele public. De aceea liderii educaționali trebuie să înțeleagă responsabilitatea lor morală pentru interesul public și binele comun, văzute în perspectiva mai largă a viitorului. Aceste două priorități diferențiază în mod semnificativ funcția de conducere din învățământ de aceeași funcție din afaceri sau sport. **În al treilea rând**, liderii din școală trebuie să înțeleagă cât de exigentă și extenuantă este munca depusă de învățători și profesori” [14, p. 22].

Același autor, Andrew Hargreaves, în interviul

acordat revistei „Directorul Școlii. Revistă Lunară adresată Conducerii Personalului din Învățământ” accentuează că liderii educaționali eficienți trebuie:

1. Să pună în aplicare o viziune nouă, care să-i inspire pe alții;

2. Să-i ajute pe alții să se dezvolte și să-i sprijine pentru a putea percepe oportunitățile care apar în mediul aflat în continuă schimbare;

3. Să găsească răspunsurile la următoarele întrebări:

a. De ce și în ce domenii echipele conduse de ei acționează în mod neeficient și cum se poate combate acest lucru?

b. Care sunt punctele tari ale instituției și cum ar putea fi refolosite pentru a face față provocărilor viitorului? [14, p. 23].

Liderii educaționali sunt acele persoane ale căror eficacitate și eficiență depind în mare măsură de abilitatea de autogestionare. La baza acestei calități stă cunoașterea de sine, cunoașterea propriilor nevoi și posibilități, precum și capacitatea de stabilire a priorităților și de a le gestiona. „Liderii sunt acele persoane – după afirmațiile lui P. Drucker – care nu se pot supraveghea în mod strict și detaliat. Putem numai să le oferim ajutorul. Ei însă trebuie să-și ghideze singuri acțiunile, să tindă spre obținerea unor rezultate satisfăcătoare, să-și joace rolul important de aducere a propriei contribuții, adică de a fi eficienți” [9, p. 291].

Din partea liderilor se așteaptă ca ei să știe cum să privească și să analizeze mediul, precum și efectele acțiunilor întreprinse. Că vor ști să treacă cu ușurință de la stadiul de conștientizare a imperfecțiunilor la formularea și punerea în aplicare a strategiilor de recuperare și de evaluare obiectivă a acestora. „Eficiența nu este o calitate înăscută – este un obicei, un sistem de practici și exerciții; se poate deci învăța și perfecționa, la fel ca majoritatea calităților legate de management”.

Una din cele mai mari provocări pentru liderii educaționali moderni este, deci, necesitatea de a fi

lideri pentru ei înșiși și de a-și perfecționa continuu competențele. Drucker a formulat o serie de recomandări pentru perfecționarea propriilor acțiuni. Consideră că deosebit de importantă este concentrarea asupra punctelor tari și perfecționarea calităților personale. Mult mai multă energie și mult mai mult efort trebuie depus pentru a ajunge de la incompetență la mediocritate, decât de la rezultatele excelente la perfecțiune. Însemnătatea perfecționării este subliniată și de Richard Boyatzis. Acesta afirmă că esența perfecționării abilităților de conducere este auto-dezvoltarea (self-directed learning). În procesul de auto-dezvoltare orientat pe schimbări permanente, oamenii:

- descoperă cine doresc să fie, cine sunt, care sunt punctele lor tari și slabe;

- își elaborează un plan de perfecționare care prevede măsuri pentru dezvoltarea punctelor tari și reducerea însemnătății punctelor slabe;

- implementează planul de perfecționare și construiesc relații care permit efectuarea de schimbări în domeniul dezvoltării.

Problemei eficienței profesionale i-au acordat multă atenție și economiștii James A.F. Stoner și Charles Wankel. Ei au elaborat o listă de factori care determină eficiența unei persoane cu funcție de conducere și care sunt prezentați în Tabelul 1.

Multitudinea de schimbări și provocări pe care ni le aduce lumea modernă împiedică exercitarea funcției de lider fără împărțirea ei cu alții. Leadership-ul partajat, împărțit, distribuțional (termeni care provin din englezescul Distributed Leadership) devine un atribut indisolubil al liderilor de astăzi. De aceea este deosebit de importantă abilitatea de distribuire a autorității, fără prea multe formalități, dând altora posibilitatea de a acționa. Această democratizare a procesului de conducere permite utilizarea potențialului existent în echipe și în același timp duce la creșterea satisfacției avute din acțiunile comune.

Tabelul 1. Factorii care determină eficiența unui lider

Factori	Observații
Personalitatea, cunoștința, aptitudinile de lider	Fiecare persoană preferă o anumită formă de a acționa, de a se comporta, și de aceea adesea educatorii aleg stilul în care se simt cel mai bine. Alegerea stilului de conducere este influențată și de experiențele anterioare și de cunoștințele cu privire la eficacitatea unui lider.
Așteptările și comportamentul superiorului	Stilul de conducere al superiorilor are o mare influență asupra alegerii stilului de către lider, întrucât intervine aici nu numai procesul de modelare, dar și nevoie de acceptare și de apreciere.
Trăsăturile, așteptările și comportamentul subalternilor	Este unul din cei mai importanți factori care determină alegerea stilului de conducere, întrucât tocmai acest comportament al. subalternilor determină în mare măsură eficiența unui lider.
Cerințe, sarcini	În funcție de specificul lucrării care trebuie efectuată, unele stiluri sunt mai mult sau mai puțin potrivite. De ex. stilul autoritar nu este deloc potrivit în cazul lucrărilor care necesită multă creativitate și ingeniozitate.
Cultura și regulile de funcționare a organizației	Cultura organizațională influențează atât așteptările subalternilor cât și comportamentul superiorilor. În cazul în care accentul se pune în principal pe rezultate, liderii vor avea tendința de a folosi mai multe proceduri de control decât în cazul în care, de ex. accentul s-ar pune pe sprijinirea dezvoltării angajaților.
Așteptările și comportamentul conlucrătorilor	Impactul comportamentului altor conducători (lideri) este și el unul însemnat. Pentru că se găsesc în situații asemănătoare, sunt de regulă un grup destul de coerent, cu modele de comportament similare.

Sursă: Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Funcția de conducere*, PWE, Varșovia 1996 [14, p. 25].

„O condiție necesară pentru conducerea partajată (distribuțională) este percepția altora ca pe niște surse unice de cunoștință, experiență, înțelepciune, lucru care permite implicarea lor în crearea unei viziuni comune a școlii, realizarea ei în echipe și inițierea unor astfel de schimbări care să contribuie la ridicarea calității procesului de predare și învățare, precum și la progresul elevilor. Tocmai de aceea, în învățământ, putem avea mai mulți lideri, iar sarcinile de conducere se pot încredința nu doar persoanelor

cărora li s-au atribuit funcții de conducere (director, director adjunct, șeful centrului de supraveghere post-școlară, șeful lucrărilor practice, etc.). Conform opiniei autorului Danuta Elsner, în virtutea ideii de conducere distribuțională, fiecare poate deveni un lider, chiar dacă ar fi responsabil numai cu dirijarea propriei activități, inclusiv elevii” [7, p. 106].

Danuta Elsner a formulat o serie de recomandări pentru liderii, care doresc să implementeze ideea de conducere distribuțională. Este importantă încuraja-

rea altora de a-și prezenta propria opinie, susținerea schimbărilor propuse de jos, crearea condițiilor prielnice pentru funcționarea tuturor membrilor instituției, grija pentru crearea relațiilor de parteneriat în cadrul echipei.

Așa cum am amintit mai devreme, majoritatea dintre manageri și teoreticieni este convinsă că putem învăța arta de a conduce, întrucât „liderii nu se nasc, ci se formează”. Prin urmare, este foarte importantă perfecționarea și cunoștința de sine. Caracterul social al rolului de conducător determină de asemenea tipul de competențe, deosebit de importante pentru orice lider. Efectele acțiunilor liderilor depind în mare măsură de modul în care acționează asupra altora. Liderii lucrează cu oameni și prin intermediul oamenilor.

Concluzii

În încheiere, putem cu promptitudine afirma, că toate actele normative de nivel superior conțin direcții de îmbunătățire a sistemului educațional (codul Educației, Planurile de acțiuni ale Guvernului pentru anii 2016-2018, 2019-2020, 2020-2023; Strategia națională de dezvoltare „Moldova -2020”, Proiectul Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova -2030”), inclusiv cu referire la managementul resurselor umane și evaluarea în vederea asigurării calității în educație. Dar ***apare o problema pentru cercetare***: Oare, nu cumva, sub paravanul reformării, au fost stopate toate inițiativele care ar aduce sistemul educațional preuniversitar din Republica Moldova în albia sistemelor educaționale europene, care cu adevărat adevăresc/oglindesc indicatorii incluși în actele normative stipulate? De exemplu: scindarea ministerelor, eliminarea unor instituții cu rol major în asigurarea calității și/sau reorganizarea lor, care necesită timp și instruire și care, de altfel, sunt un lux pentru Republica Moldova.

Totodată, pentru viitorul apropiat, este necesar de aplicat o nouă abordare în ceea ce privește activi-

tatea de îmbunătățire a calității educației, în sensul reorientării spre aspecte esențiale ca:

- ❖ responsabilizarea unităților de învățământ privind rolul decisiv al autoevaluării;
- ❖ revizuirea unor standarde care oferă probabilitate înaltă de intervenție a unor situații în care, pe parcursul evaluării apar dificultăți în aprecieri și măsurare;
- ❖ simplificarea și debirocratizarea activității de evaluare internă și externă a calității educației;
- ❖ sprijinirea școlilor în vederea eliminării caracterului formal al activităților de asigurare a calității;
- ❖ sancționarea surselor de prezentare/expunere a datelor false;
- ❖ implementarea sistemului de management al calității după modelul european.

Aceste aspecte vor da un nou suflu educației în Republica Moldova și cel puțin o speranță sau o încercare de a opri emigrarea familiilor cu copii spre țările europene, în vederea obținerii unui trai mai bun, ceea ce presupune inclusiv o educație de calitate.

Referințe bibliografice

1. Codul educației al Republicii Moldova, nr.152 din 23.11.2014.
2. Planul de acțiuni consolidat al Guvernului pentru anii 2016-2018.
3. Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2019-2020.
4. Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2020-2023.
5. Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova - 2030”.
6. Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația -2020”.
7. DANUTA E. *Rețele de cooperare și autoeducație. Teorie și practică*. ABC a Wolters Kluwer business. Editura: Wolters Kluwer Polska, 2013. ISBN-978-83-264-6083-8, 244 pag.
8. DORCZAK R. *Modele de cooperare a școlilor în mediul local*. // În: Mazurkiewicz G. (red.), Calitatea

educației. O varietate de perspective. Editura Universității Jagiellone, Cracovia, 2012. ISBN 978-83-233-3296-1, 415 pag.

9. DRUCKER, P. F. *Ideile fundamentale ale lui Drucker*. Varșovia, 2002.

10. JUREWICZ, A., TOŁWIŃSKA-KRÓLIKOWSKA, E. *Ghidul profesorului. Cooperarea cu consiliul părintesc și instituțiile locale, MEN și FRDL*. Varșovia, 2015. – www.szkolawspopracy.pl.

11. KOUZES, J. M., POSNER, B. Z. *Liderii și provocările lor*. Cracovia, 2010.

12. LENART, R. *Cooperarea eficientă cu mediul*. // În: Directorul Școlii. Publicație lunară a cadrelor de conducere în învățământ, 10/2015.

13. PIOTROWSKA-GROMNIAK, E., SIENKIEWI-

CZ, P. *Ghidul părintelui. Participarea în viața școlii și deciziile comune, MEN și FRDL*. Varșovia, 2015. – www.szkolawspopracy.pl.

14. POMIANOVSKI, D., POMIANOVSKA, M. *Bun management*. Varșovia, 2016.

15. STONER, J. A. F., WANKEL, Ch. *Funcția de conducere*. Varșovia, 1996.

16. CIVIS POLONUS. *Educația civică a tineretului. Bune practici*. Varșovia, 2009. – <http://bibliotekawolontariatu.pl/biblioteka/e-book/550/>.

17. PIOTROWSKI, D. *Voluntariatul – cum ajutăm prin acțiune?* Centrul Educației Civice. – <http://www.ceo.org.pl/pl/sejmmlodzeczy/news/wolontariat-jak-pomagac-dzialajac>.

