

Propuneri ale comunității MERITO de simplificare și eficientizare, debirocratizare și digitalizare în sistemul preuniversitar de învățământ

În contextul Legii nr. 141 / 2025, privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu consecințe semnificative asupra calității actului educațional, al [scrisorii-deschise a comunității MERITO legată de acestea](#) și al contextului public de reformă guvernamentală și de eficientizare a instituțiilor publice,

Ținând cont atât de [mesajul ministrului Educației și Cercetării](#) cu privire la discuțiile din spațiul public asupra măsurilor fiscal-bugetare, de apelul lansat pentru *“soluții complementare sau noi, care pot eficientiza implementarea acestor măsuri fiscal-bugetare”*, de [apelul public pentru propuneri de măsuri pentru debirocratizare-simplificare, digitalizarea activităților în unitățile de educație și de cercetare-dezvoltare-inovare](#), cât și de [dezbaterea publică a proiectelor de acte normative subsecvente pentru aplicarea Legii 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare](#),

Comunitatea MERITO, formată, în prezent, din peste 130 de profesori laureați și parteneri MERITO, din învățământul preuniversitar public, sprijiniți de oameni de afaceri, membri ai Romanian Business Leaders, și de specialiști din ONG de educație, propune o serie de posibile soluții pentru probleme specifice identificate, detaliate mai jos și structurate conform cuprinsului.

Printre propunerile comunității MERITO sunt evidențiate cele ce pot fi implementate într-un termen scurt, precum:

- Norma didactică actuală se concentrează aproape exclusiv pe norma de predare. Această abordare nu reflectă volumul real de muncă și complexitatea sarcinilor specifice fiecărei discipline sau rol => Audit național detaliat al timpului de muncă și al specificului sarcinilor / discipline, respectiv redefinirea fișei postului și a normei didactice – [propunerea 1, pag. 3-4](#);
- Eliminarea examenului național de titularizare ca metodă principală de intrare pe post – ca alternativă, absolvenții de studii superioare cu modul psihopedagogic pot fi repartizați pe baza mediei de la licență/masterat pe orele existente, pentru a urma un stagiul didactic remunerat de 2 ani, sub îndrumarea unui mentor, printr-un proces ghidat, riguros și cu o evaluare temeinică atât a stagiului, cât și a calității îndrumării (sistemul poate fi denumit “rezidențiat didactic”) – [prop. 2, pag. 5-7](#);
- În contextul micșorării efectivelor personalului didactic auxiliar și nedidactic în școli => Introducerea unui coeficient educațional de complexitate pentru calculul schemelor de personal în școli; crearea unei grile flexibile de posturi pentru personal auxiliar și didactic auxiliar, aprobată de IȘJ, care să țină cont de specificul fiecărei unități; prioritizarea digitalizării serviciilor administrative școlare pentru eficientizarea muncii și degrevarea cadrelor didactice – [prop. 3, pag. 7-8](#);
- Digitalizarea în școli, în multe situații, a dublat munca administrativă a profesorilor, fiind nevoiți să realizeze documentații în ambele formate => **Zero hârtii!** Profesorii să nu mai fie nevoiți să realizeze și versiunea digitală și pe cea de hârtie a unor documente. Școlile să aibă documentele în format digital pe platforma proprie și să le pună la dispoziția autorităților atunci când acestea sunt cerute, alături de **introducerea unui sistem digital unificat pentru directori**; Suplimentar, școlile să folosească exclusiv catalog digital, cu autonomie în alegerea platformelor - este esențial ca aplicația de catalog digital să poată fi accesată de toți utilizatorii de pe telefon mobil - [prop. 12-13, pag. 15-16](#);

- Realizarea unui ID digital al profesorului care să conțină toate informațiile din “dosarul personal” și care să permită profesorilor din România să beneficieze de toate resursele de dezvoltare profesională pe care le oferă Uniunea Europeană - **prop. 14, pag. 16-17;**
- Modificări legislative clare și explicite care să permită unităților de învățământ cu personalitate juridică să: obțină și să gestioneze direct fonduri proprii din activități specifice; utilizeze aceste fonduri în totalitate pentru nevoile proprii ale școlii, conform deciziei consiliului de administrație și în limita bugetului aprobat, fără ca aceste fonduri să fie redirectionate sau reținute de către primării sau alte entități, inclusiv cu realizarea unor audituri externe și definirea clară a tipurilor de servicii pe care școlile le pot oferi - **prop. 15, pag. 17-19;**
- Aplicarea strictă și imediată a Legii transparenței decizionale și a responsabilității fiscal-bugetare: toate unitățile de învățământ cu personalitate juridică, inspectoratele școlare și Ministerul Educației să publice semestrial / anual, pe site-urile acestora oficiale (actualizate / centralizate) informațiile fiscal-bugetare de interes public, într-un format deschis și ușor de analizat - **prop. 16, pag. 19-20;**
- Elaborarea sau centralizarea și comunicarea adecvată a specificațiilor tehnice clare, detaliate și standardizate pentru categoriile de produse și echipamente achiziționate frecvent de către școli. Achizițiile pentru aceste produse pot fi centralizate la nivel local sau regional (prin IȘJ), acolo unde este nevoie - **prop. 17, pag. 20-21;**
- În condițiile în care gestionarea resurselor umane în învățământ este, în prezent, un proces extrem de fragmentat, anevoios și ineficient, propunem utilizarea unei soluții digitale integrate, asemenea unei platforme moderne de management al resurselor umane și recrutare, adaptată specific nevoilor sistemului preuniversitar, cu câteva module și funcționalități cheie: dosarul electronic unic al profesorului; modul de gestionare a posturilor didactice; modul de mobilitate digitalizată; modul de formare continuă integrat; integrarea cu sistemul de salarizare centralizat; instrumente de raportare și analiză - **prop. 18, pag. 21-24;**
- Implementarea unui cadru legal pentru descentralizarea voluntară a unităților de învățământ, pe baza demonstrării capacității manageriale - **prop. 21, pag. 27-28.**

Propunerile profesorilor din comunitate sunt fundamentate și argumentate pornind de la experiența acestora de practicieni, pe studii și analize cercetate în pregătirea poziției publice și pe consultări cu colegi din sistem. Acestea sunt clasificate pe patru categorii, în funcție de componenta de sistem vizată / posibilă soluție identificată și structurate în ordinea priorităților, pornind de la cele ce pot fi implementate pe termen scurt – **propunerile prioritare sunt marcate aferent.**

Cuprins – propuneri privind:

- I. Resurse umane – propunerile 1-8, pag. 3-11;
- II. Simplificare / Debirocratizare – propunerile 9-11, pag. 12-14;
- III. Digitalizare – propunerile 12-20, pag. 15-27;
- IV. Eficientizare instituții de învățământ și autorități publice – propunerile 21-27, pag. 27-34.

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
I. Resurse umane					
1.	<p>Problema actuală: Norma didactică actuală se concentrează aproape exclusiv pe norma de predare. Această abordare nu reflectă volumul real de muncă și complexitatea sarcinilor specifice fiecărei discipline sau rol. Un profesor de limba și literatura română sau alte discipline de examen, spre exemplu, petrece un timp considerabil cu corectarea lucrărilor, pregătirea individualizată a elevilor, pregătirea pentru examene, corectarea lucrărilor la simulările județene și naționale, organizarea de concursuri și olimpiade, toate acestea generează un dezechilibru comparativ cu munca unui profesor de la discipline precum educația fizică sau de arte vizuale, pentru un număr similar de ore la clasă. Această discrepanță generează inechitate, suprasolicitare și afectează calitatea predării, pentru că sarcinile din fișa postului nu țin cont de aceste diferențe semnificative. Distribuția sarcinilor în școală se raportează tot la norma de predare, considerând că ceea ce se petrece după cele 20 de</p>	<p>Norma didactică actuală, centrată exclusiv pe orele de predare, subvaluează masiv volumul real de muncă. Aceasta duce la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - demotivare și burnout în rândul profesorilor suprasolicitați (în special cei de discipline de examen); - inechitate internă între profesori cu aceleași norme dar cu eforturi complet diferite; - afectarea calității actului educațional, deoarece timpul investit în activități extracurriculare și administrative nu este recunoscut și reglementat. Această problemă sistemică afectează retenția profesorilor performanți și calitatea serviciilor educaționale, cu impact direct asupra elevilor. 	<p>Soluție:</p> <p>a. Audit detaliat al timpului de muncă și al specificului sarcinilor/discipline. Realizarea unui audit la nivel național, pe un eșantion reprezentativ de școli și profesori (diferite discipline, niveluri de învățământ, medii urban/rural) va permite descrierea sarcinilor specifice fiecărei discipline (ex: timp mediu pentru corectarea unei lucrări la română vs. muzică, timp pentru pregătirea experimentelor de laborator, timp pentru organizarea evenimentelor artistice/sportive). Scopul auditului este de a determina timpii reali alocați pentru: pregătirea lecțiilor, corectarea lucrărilor/temelor/proiectelor, evaluare (sumativă, formativă), activități de dirigintă (consiliere, ședințe cu părinții, documente administrative), activități extracurriculare (olimpiade, cercuri, proiecte, concursuri), consiliere individuală elevi, participarea la ședințe, comisii, comisii, perfecționarea continuă.</p> <p>b. Redefinirea fișei postului și a normei didactice: pe baza datelor din audit, se va elabora o matrice de</p>	<p>Rezultat așteptat: fișa postului profesorului va fi redefinită pentru a reflecta această nouă abordare, prevăzând un pachet de sarcini alocate unui interval orar săptămânal total 40 de ore/săptămână, din care un anumit număr de ore sunt de predare la clasă, iar restul sunt alocate pentru celelalte activități, cu o distribuție flexibilă dar echitabilă. În repartizarea sarcinilor în școală se va putea ține cont de această nouă normă, asigurând o distribuție echitabilă a volumului de muncă între profesori.</p> <p>Argumente:</p> <p>§ Echitate și corectitudine: recunoaște și remunerează volumul real și complexitatea muncii profesorilor, eliminând sentimentul de inechitate.</p> <p>§ Optimizarea performanței: profesorii nu vor mai fi supraîncărcați cu sarcini administrative sau de</p>	<p>Legea nr. 198/2023 Articolul 207 alin. (1)+Art. 207 alin. (4)+Art. 207 alin. (11). Norme metodologice (22 dec. 2023) detaliază: distribuția normei între predare și activități specifice (class management, mentoring etc.); obligativitatea menționării acestor ore în fișa postului;</p> <p>Posibil adoptarea unui nou act normativ care să stabilească metodologia de audit, redefinirea fișei postului și un nou sistem de calcul al normei (matrice cu coeficienți specifici pe discipline și roluri).</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>ore este egal, pentru fiecare profesor. În plus, există diferențe semnificative și când vine vorba de gradul didactic. De exemplu, un profesor debutant are obligația de a realiza planuri de lecție pentru toate orele, comparativ cu un profesor cu gradul II.</p>		<p>calcul a normei didactice care să includă nu doar orele de predare, ci și un număr de ore estimat pentru "alte activități", diferențiat în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disciplina predată: de ex.: un coeficient mai mare pentru română/matematică/istorie/limbi străine (datorită volumului mare de corecturi și pregătire individualizată) față de educație fizică/arte plastice/muzică (care au alte specificități, dar nu neapărat același volum de muncă administrativă). - Numărul de elevi încadrați (ex: un diriginte la o clasă cu 30 de elevi are mai mult de lucru decât la o clasă cu 15). - Nivelul de învățământ (primar, gimnazial, liceal). - Roluri specifice (diriginte, responsabil comisie, coordonator de proiecte majore). 	<p>corectură nereglementate, permițându-le să se concentreze mai bine pe calitatea predării la clasă.</p> <p>§ Bază pentru decizii de politică educațională: datele din audit oferă o bază solidă pentru viitoare reforme ale sistemului de salarizare și alocare a personalului.</p> <p>Surse</p> <p>OECD – “Teachers and School Leaders as Valued Professionals” (TALIS 2018): arată diferențele de timp alocat de profesori pentru sarcini non-didactice, inclusiv corectare, întâlniri cu părinții etc.</p> <p>Raport Eurydice 2021 – “Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe”: include modele de norme care țin cont de tipul activităților (ex: Finlanda, Franța).</p> <p>Modelul din Germania – norme orare diferențiate pe landuri și discipline, cu timpi alocați specific pentru evaluări, proiecte, consiliere.</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
2.	<p>Examenul de titularizare, în forma sa actuală nu garantează intrarea în sistem a persoanelor calificate. Costurile de organizare sunt semnificative, iar complexitatea sa descurajează adesea tinerii să intre în sistem, pentru că practica lor pedagogică la nivel universitar este precară. Mai mult, promovarea (cu nota peste 7, post vacant existent) examenului de titularizare asigură persoanei un contract pe perioadă nedeterminată, în condițiile în care nu a obținut definitivarea în învățământ. Considerăm că ordinea examenelor ar trebui să fie inversă.</p>	<p>Actualul sistem de titularizare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nu asigură calitate la clasă, evaluând teoretic profesori fără experiență; - respinge candidați valoroși printr-un proces rigid și birocratic; - nu încurajează formarea practică reală. <p>Aceasta duce la profesori slab pregătiți, fluctuantă și nesiguranță în personal, afectând direct stabilitatea procesului educațional.</p>	<p>Propunem eliminarea examenului național de titularizare ca metodă principală de intrare pe post. În locul acestuia, absolvenții de studii superioare cu modul psihopedagogic, ar urma să fie repartizați pe baza mediei de la licență/masterat, pe orele existente pentru a urma un stagiul didactic remunerat de 2 ani, sub îndrumarea unui mentor, printr-un proces ghidat, riguros și cu o evaluare standardizată a calității îndrumării (sistemul poate fi denumit "rezidențiat didactic" și putem sprijini cu o propunere de reglementare a demersului). La finalul acestor 2 ani, examenul de Definitivat ar fi transformat în probă scrisă pentru obținerea statutului de profesor titular. Nota finală ar fi completată cu evaluări periodice ale performanței la clasă pe parcursul stagiaturii, realizate de mentor și de comisia școlii/ISJ. Titularizarea s-ar obține pe baza unui punctaj combinat din proba scrisă (Definitivat), evaluările din stagiul și recomandarea mentorului. Această titularizare ar fi o certificare a statutului profesional, cu posibilitatea de a ocupa posturi permanente conform unui sistem de mobilitate digitalizat.</p>	<p>Argumente:</p> <p>Investiție în calitate: asigură o pregătire practică solidă, cu feedback constant. Tinerii profesori beneficiază de suport în formarea lor, de înțelegerea cerințelor ocupării unui post de profesor în învățământul preuniversitar.</p> <p>Atragerea talentelor: un stagiul plătit și un drum clar către titularizare, bazat pe performanță reală la clasă, face profesia mai atractivă pentru absolvenții valoroși.</p> <p>Reducerea birocrăției și a costurilor: a) economie semnificativă prin eliminarea organizării anuale a unui examen național masiv (subiecte, centre de examen, comisii de supraveghere și corectare, transport securizat al lucrărilor, soluționarea contestațiilor); b) simplificarea proceselor de mobilitate, integrându-le într-un flux continuu de evaluare și progres profesional.</p> <p>Selecție de calitate:</p>	<p>Legea nr. 198/2023 (Legea Învățământului Preuniversitar)</p> <p>Art. 172-173 – introduc stagiatura didactică integrată în masteratul didactic, cu: practică pedagogică în școli sub mentorat; organizare conform unei HG inițiate de Ministerul Educației.</p> <p>Art. 174 – instituie examenul național de licențiere în cariera didactică, constând din portofoliu și probă scrisă (susținut de candidați pentru obținerea statutului didactic); fără promovare, angajarea se face strict pe perioadă determinată.</p> <p>Art. 176 – stabilește cerințele minime de studii pentru ocuparea funcțiilor didactice (ex.: liceu pedagogic + licență).</p> <p>OUG nr. 56/2023 – Elimină inspecția la clasă în procesul de titularizare din sesiunea iulie 2023 și</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				<p>evaluarea continuă pe parcursul a doi ani de stagiu, realizată de mentor și de colegi/inspectori, oferă o imagine mai fidelă a competențelor didactice ale celui care dorește să devină titular.</p> <p>Observație: chiar și pentru situația actuală, ordonanța prevede degrevarea de ore pentru mentor, dar trebuie verificat în teren dacă există mentori în școlile în care există stagiași și, în cazul în care nu există (deplasarea fizică ar trebui evitată), să se ofere posibilitatea de formare în vederea mentorării, titularilor școlii în care își desfășoară activitatea stagiarul și mentorul.</p> <p>Surse de documentare: UK – Early Career Framework (ECF): profesori debutanți trec prin 2 ani de mentorat plătit, înainte de statutul complet. Sursa: Department for Education, UK – https://www.gov.uk/government/publications/early-</p>	<p>reglementează promovarea doar prin examen scris (nota ≥ 7), conform modificării metodologiei cadru. Metodologie cadru OMEC (dec. 2023 – revedere) – Clarifică: transformarea posturilor pe perioadă determinată (după promovarea definitivării/examenului de licențiere și obținerea notei 7 minimum) pe durată viabilă (2–4 ani); etapele de mobilitate și pretransfer, aplicate exclusiv candidaților calificați și licențiați. OUG (medie 2024) – Introduce prelungirea de drept a contractelor celor care au obținut nota 7 sau peste la titularizare în ultimii 6 ani, cu posibilitatea utilizării lor în vederea angajării pe durată viabilă.</p> <p>Adoptarea unui nou act normativ pentru reglementarea stagiului didactic de 2 ani,</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				<p>career-framework Franța – profesorii intră ca “stagiaires” timp de un an, cu practică supervizată (INSPE). Germania – “Referendariat”: 18-24 luni de stagiul obligatoriu, cu evaluare complexă la final.</p>	<p>sistemului de mentorat și evaluării continue.</p>
3.	<p>Se preconizează micșorarea personalului didactic auxiliar și nedidactic în școli (prin comasare, dispar aceste posturi din școala desființată și rămân cele din școala-centru, dar volumul de muncă crește vizibil pentru angajați odată cu mărirea colectivelor de elevi), afectând grav funcționarea unităților din comunități defavorizate sau cu rețea școlară extinsă. În lipsa unui criteriu educațional, decizia devine strict contabilă, fără să reflecte realitatea din teren.</p>	<p>Subdimensionarea posturilor de secretariat, contabilitate, pază sau personal de curățenie duce la suprasolicitarea cadrelor didactice, care sunt nevoite să preia sarcini administrative;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serviciile de consiliere psihopedagogică sau sprijin pentru elevi cu CES pot fi afectate grav, accentuând inechitățile dintre urban și rural; - Școlile cu multe corpuri de clădire sau cu structură complexă nu pot funcționa eficient fără personal adecvat; - Limitarea angajărilor și promovărilor duce la demotivare profesională și 	<p>1. Introducerea unui coeficient educațional de complexitate pentru calculul schemelor de personal în școli, care ar permite evaluarea nevoilor reale de resurse umane (mai ales personal auxiliar sau didactic de sprijin) în funcție de caracteristicile fiecărei unități de învățământ, nu doar de numărul de elevi. Ar putea include variabile precum: ponderea elevilor cu CES / NEET / risc de abandon; existența simultană a mai multor cicluri de învățământ; număr ridicat de elevi navetiști; grad de izolare geografică sau lipsă infrastructură digitală etc. Vezi „weighted student formula” (Finlanda) și REP, respectiv REP+ (Franța) 2. Crearea unei grile flexibile de posturi pentru personal auxiliar și didactic auxiliar, aprobată de</p>	<p>„Weighted student formula” explicat: https://www.numberanalytics.com/blog/funding-formulas-uncovered-education-policy</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
		migrarea personalului calificat.	Inspectorate, care să țină cont de specificul fiecărei unități; 3. Prioritizarea digitalizării serviciilor administrative școlare pentru eficientizarea muncii și degrevarea cadrelor didactice.		
4.	Directorii vor fi responsabili de mai multe structuri, fără suport administrativ adecvat și cu obligația de a preda 10 ore pe săptămână.	Lipsa timpului și a prezenței fizice în fiecare structură afectează capacitatea de răspuns rapid la probleme, monitorizarea calității, siguranța elevilor și colaborarea cu comunitatea locală.	Limitarea numărului maxim de structuri în subordinea unui director (ex. max. 3 structuri), degrevarea completă de ore în funcție de complexitatea unității și finanțarea obligatorie a unui post de secretar coordonator sau administrator pentru unitățile comasate.		
5.	Cadrele didactice care locuiesc și predau în localități îndepărtate de centrele universitare mari, nu au acces la formare continuă de calitate. Dacă predau într-o localitate situată la 200 km de un centru universitar în care se organizează activități de formare de tipul "Masterat Didactic" sau alte tipuri de formare care ar avea un impact pozitiv asupra activității mele la clasa, îmi este imposibil să am ore în localitatea mea din mediul rural până la ora 19.00 și apoi să particip și la cursuri de masterat.	Accesul scăzut al profesorilor din comunitățile mici la formare de calitate se traduce în calitate mai slabă a educației pentru copiii din comunitățile izolate sau depărtate de centrele universitare mari.	Evaluarea concretă a nevoilor de formare a profesorilor care predau în comunități izolate sau depărtate de centrele universitare și identificarea unor soluții pentru formarea de calitate a acestora precum: școli de vară, cursuri concentrate / intensive în vacanțele dintre module / cursuri în format hibrid cu studiu individual și parțial prezență fizică, cursuri concepute special pentru un cluster de școli din localități apropiate, cu problemă similară.		

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
6.	Lipsa de locuri de muncă pentru profesorii debutanți în sistemul educațional, cauzată de menținerea în activitate a cadrelor peste vârsta de pensionare, ceea ce limitează rotația și încurajarea profesorilor de a rămâne în sistem.	<ul style="list-style-type: none"> - Majorarea numărului de profesori pensionabili și decizia acestora de a rămâne în sistem contribuie la o îmbătrânire accentuată a personalului didactic, reducând transferul de experiență către noile generații și afectând inovarea didactică. - Lipsa posturilor titularizabile și reticenta de a crea oportunități pentru tineri împiedică introducerea noilor cadre didactice, ceea ce duce la o stagnare a sistemului și la dificultăți în adaptarea la cerințele UE. - O forță de muncă învechită și lipsa de tineri profesori pot afecta calitatea procesului educațional, reducând inovarea și adaptabilitatea la noile tehnologii și metodologii. 	Implementarea unui sistem de roluri și atribuții profesionale alternative, din zona de îndrumare și mentorat pentru cadrele didactice ce depășesc vârsta pensionării, concomitent cu crearea și promovarea unor posturi titularizabile dedicate tinerilor profesori, pentru a încuraja reintegrarea noilor cadre și a asigura sustenabilitatea sistemului educațional.	Peste 2.200 de profesori care au depășit vârsta de pensionare au ales să rămână titulari în școli. Cresterea este de cel puțin 33% în ultimii cinci ani – UPDATE – Edupedu.ro	Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 Art. 229 – „(11) Personalul didactic de predare titular din învățământul preuniversitar căruia nu i s-a emis decizia de pensionare poate fi menținut, la cerere, anual, ca titular în funcția didactică, și peste vârsta standard de pensionare, până la vârsta de 70 de ani. Cererea se soluționează în termen de 30 zile de la data înregistrării la secretariatul unității de învățământ, prin decizie motivată care se comunică în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. Decizia poate fi contestată, în condițiile legii”.
7.	7.1 Lipsa unui sistem coerent și sustenabil de sprijin pentru mobilitatea cadrelor didactice în zonele defavorizate sau greu accesibile (ex. rural izolat,	- Rata crescută a posturilor neocupate sau ocupate de cadre fără pregătire corespunzătoare în mediul rural (peste 25% dintre	1. Pachet de mobilitate educațională: decont transport, chirie, cazare în locuințe sociale, sprijin integrare familială; 2. Stimulente financiare (bonus rural,	1. <i>LEARNING IN RURAL SCHOOLS: INSIGHTS FROM PISA, TALIS AND THE LITERATURE</i> OECD Education Working Paper	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>comunități în declin demografic) afectează grav capacitatea școlilor de a atrage și menține personal calificat. În prezent, facilitățile pentru transport, cazare sau integrare comunitară sunt fragmentare, insuficiente sau absente.</p>	<p>cadrele didactice din mediul rural sunt necalificate sau suplinitori necalificați, conform datelor MEN);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abandonarea postului imediat după titularizare din cauza lipsei de sprijin material (transport, locuință etc); - Discontinuitate educațională și instabilitate în școlile izolate. 	<p>prime de instalare), contracte garantate;</p> <p>3. Model de bună practică: Franța – <i>Zones d'Éducation Prioritaire</i> și pachet de beneficii pentru personal în zone izolate.</p>	<p>No. 196 pdf</p> <p>2. UNESCO IIEP , <i>Teacher deployment, Teacher retention</i></p> <p>Teacher deployment, Teacher retention - IIEP Policy Toolbox</p>	
	<p>7.2 Lipsa de atractivitate a profesiei didactice pentru tineri, în special în domeniile STEM</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Scădere dramatică a numărului de absolvenți care aleg cariera didactică în științe; - Deficit cronic de profesori de fizică, chimie, matematică, informatică; - Îmbătrânirea personalului și dezechilibru între generații; - Rezultate slabe la testări internaționale (PISA), acces scăzut la cariere tehnice și inovare. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acordarea de burse consistente pentru studenți din domeniile STEM care aleg cariera didactică (ex.: credite bancare de studiu garantate de stat, ce se sting de către stat după promovarea examenului de licențiere în cariera didactică și activarea în sistem pentru 3-5 ani. Altfel, devin scadente și pot fi achitate după perioada de 3-5 ani.) 2. Strategii naționale de promovare a profesiei prin <i>branding</i> și repere publice de prestigiu (ex.: demersuri și inițiative precum MERITO, Mentor ș.a.); 3. Parteneriate între universități, autorități și școli pentru integrare profesională accelerată a tinerilor absolvenți; 	<p>European Commission (2023), <i>Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being</i>, Eurydice Report</p> <p>Teachers in Europe Careers, Development and Well-being</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
			4. Acces garantat la formare continuă de calitate și pentru dezvoltare în carieră.		
8.	Lipsa personalului specializat (psihopedagog) în școlile de masă, chiar și acolo unde sunt integrați mai mulți elevi cu CES	Cadrele didactice de la clasă nu pot oferi sprijin individualizat; intervențiile sunt adesea formale sau lipsesc; risc de excludere mascată, lipsa de progres real educațional, intervenția este pe umerii părinților	Normarea unui post de profesor psihopedagog la fiecare școală care are elevi cu CES, indiferent de forma de sprijin acordată (suport educațional, adaptări curriculare, terapii, consiliere, strategii de management incluziv). Se asigură intervenție directă, personalizată și adaptată la specificul clasei. Scade presiunea de adaptare doar pe învățător/profesorul de la clasă. Se creează premise reale pentru incluziune, nu doar formală.	În prezent, personalul specializat este prea puțin sau deloc prezent în școlile de masă, iar rolul consilierului școlar nu acoperă nevoile elevilor cu CES. Profesorii de sprijin care țin legătura cu școlile sunt, de regulă, angajați ai CJRAE/CMBRAE și au un număr prea mare de elevi în responsabilitate. Cadrele didactice de sprijin externe nu au atribuții clare în activitatea didactică curentă și nici timp să intervină individualizat. Elevii cu CES integrați în școli de masă nu beneficiază, în fapt, de servicii educaționale specializate la nivel de școală. - În alte sisteme educaționale europene (Italia, Portugalia, Suedia), prezența unui profesor de sprijin la clasă este	- OMEN nr. 5555/2011 privind normarea posturilor didactice - OMEN nr. 1985/2016 privind organizarea serviciilor de sprijin educațional pentru elevii CES

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				reglementată ca resursă internă a școlii, nu ca serviciu ocazional.	
II. Simplificare / Debirocratizare					
9.	<p>În Procedura privind constituirea normelor didactice de predare-învățare-evaluare în învățământul preuniversitar, în anul școlar 2025-2026, ca urmare a aplicării măsurilor adoptate prin Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, privitor la Palatele și cluburile copiilor, Art. 3 nu este adaptat specificului Regulamentului de organizare și funcționare al Palatelor</p>	<p>Precizarea aceluiași nr de copii / cerc, indiferent dacă în cadrul cercului există sau nu o grupă de performanță, contravine precizărilor OM 6224/2023, supraîncarcă profesorul cu grupă de performanță și va duce la renunțarea acestuia de a mai forma o astfel de grupă.</p> <p>Astfel colegii care au grupe de performanță (deci depun efort suplimentar de realizare a programei, planificării, pregătire etc.), de fapt, vor avea grupele supraaglomerate și apare riscul de a abandona inițiativa acestor grupe.</p>	<p>Completarea Art. 3, respectiv modificarea OM 6224/2023, Art. 46, prin adăugarea unui nou alineat astfel:</p> <p>Art. 3 (1) În palatele și cluburile copiilor/Palatul Național al Copiilor:</p> <p>a) un cerc cu normă întregă la care instruirea copiilor se realizează colectiv are minimum 100 de copii;</p> <p>b) un cerc cu normă întregă condus de un maestru - instructor, maestru coregraf, institutor, învățător, antrenor are minimum 130 de copii;</p> <p>c) la cercurile la care instruirea copiilor se realizează individual, numărul copiilor însumat pentru toate grupele este de minimum 40;</p> <p>d) un cerc cu normă întregă unde există grupă de performanță, la care instruirea copiilor se realizează colectiv are minimum 90 de copii;</p> <p>e) activitatea cu o grupă de copii se desfășoară 2 ore/săptămână.</p>	<p>Grupa de performanță, conform OM 6224/2023, Art.47, frecvențează de două ori pe săptămână (4 ore) și are un nr. mai redus de copii. Tocmai de aceea, cercurile care au o grupă de performanță, ar trebui să aibă numărul minim de copii / cerc cu 10 mai puțin.</p>	<p>OM 6224/2023, Art.46, prin adăugarea unui nou alineat</p>
10.	<p>În Procedura privind constituirea normelor didactice de predare-învățare-evaluare în învățământul preuniversitar, în anul școlar 2025-</p>	<p>Grupele de alt profil, care de cele mai multe ori există de ani de zile, vin ca o necesitate pentru a</p>	<p>Art. 3 (2) La palatele și cluburile copiilor / Palatul Național al Copiilor, norma didactică se poate constitui doar din grupe în profilul cercului</p>	<p>Această prevedere este doar o birocrație inutilă, OM 6224/2023, Art. 45, al. 1, 2 au fost până acum</p>	<p>Păstrarea prevederilor OM 6224/2023, Art. 45, alin. 1. și 2</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>2026, ca urmare a aplicării măsurilor adoptate prin Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, privitor la Palatele și cluburile copiilor, aliniatul 3 specifică:</p> <p>Prin derogare de la prevederile art. 45 alin. (2) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea palatelor și cluburilor copiilor, aprobat prin ordinul ministrului educației nr. 6224/2023, în anul școlar 2025-2026, norma didactică de predare la palatele și cluburile copiilor/Palatul Național al Copiilor poate conține maximum trei grupe din alt profil, înființate în baza acordului inspectoratelor școlare/Ministerului Educației și Cercetării sau în baza acordului Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar.</p>	<p>diversifica oferta educațională a palatelor/cluburilor în funcție de cerințele copiilor/ părinților / comunității locale, iar birocratizarea apărută o dată cu prevederea "în baza acordului inspectoratelor școlare / ARACIP" va duce la abandonul acestei inițiative de diversificare. În plus nu există timp pentru un acord ARACIP, înscrierile pentru noul an școlar fiind în plină desfășurare. O parte din aceste instituții au trecut deja prin procedură de evaluare externă ARACIP, dar pe acordul dat de Agenție, deși existau grupele de alt profil, acestea nu sunt trecute.</p>	<p>(3) Prin derogare de la prevederile art. 45 alin. (2) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea palatelor și cluburilor copiilor, aprobat prin ordinul ministrului educației nr. 6224/2023, în anul școlar 2025-2026, norma didactică de predare la palatele și cluburile copiilor/Palatul Național al Copiilor poate conține maximum trei grupe din alt profil, înființate în baza acordului Consiliului de administrație, pe baza unor dovezi de necesitate.</p>	<p>eficient.</p>	
11.	<p>Documentația specifică elevilor cu CES (Planuri de intervenție personalizate – PIP, Planuri educaționale individualizate – PEI, rapoarte de progres, fișe de observație, fișe de adaptare curriculară, evidențe terapeutice etc.) este elaborată în formate multiple, de regulă fizic, cu</p>	<p>Povara birocratică excesivă reduce semnificativ timpul efectiv de lucru al profesorului cu elevul. Profesioniștii din educația specială petrec zeci de ore lunar completând documente similare, în paralel, fără un cadru unitar,</p>	<p>Crearea unei platforme digitale naționale, securizate și interoperabile, dedicată managementului educațional al elevilor cu CES. Aceasta ar trebui să permită:</p> <ul style="list-style-type: none"> – completarea și actualizarea PIP, PEI și a rapoartelor de progres pe bază de formulare standardizate, cu secțiuni 	<p>În educația specială, timpul dedicat documentării poate depăși intervenția directă, ceea ce contrazice scopul incluziunii.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Modelul Finlandei include o platformă digitală națională (<i>Oppimisympäristö</i>) care 	<ul style="list-style-type: none"> – Ordinul nr. 1985/2016 privind organizarea serviciilor de sprijin educațional pentru elevii cu CES (anexa privind PIP); – Ordinul 5574/2011 privind înființarea și funcționarea comisiilor

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>redundanțe și necorelări între specialiști. Lipsa unui sistem digital unitar duce la ineficiență, suprasolicitarea cadrelor și imposibilitatea urmăririi evoluției elevului într-un mod coerent și integrat.</p>	<p>deseori în absența unui suport metodologic clar. Nu există un sistem național de urmărire a parcursului educațional și terapeutic al elevilor cu CES, ceea ce generează lacune majore în monitorizare, evaluare, intervenție și politici educaționale bazate pe date.</p>	<p>ghidate și automate;</p> <ul style="list-style-type: none"> – integrarea contribuțiilor tuturor specialiștilor (profesor de sprijin, psihopedagog, logoped, consilier școlar); – acces diferențiat pentru familie, cadre didactice, specialiști și autorități educaționale; – raportare automată agregată pentru CJRAE/CMBRAE, ISJ și Minister. 	<p>asigură traiectoria personalizată a fiecărui elev, cu accent pe colaborarea între profesori și terapeuți.</p> <ul style="list-style-type: none"> – În România, REI (Registrul Elevilor) și SIIIR (Sistemul Informatic Integrat al Învățământului) pot fi extinse modular pentru includerea documentației elevilor cu CES, reducând costurile de dezvoltare. – Din perspectiva protecției datelor, un sistem digital securizat (cu logare individuală și auditabilitate) oferă protecție mult superioară față de arhivarea fizică și transportul dosarelor. – În perioada pandemiei, profesorii au început să folosească instrumente digitale pentru adaptări, semn că infrastructura minimă există și poate fi scalată. 	<p>de orientare școlară și profesională;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ordinul 6.137/2021 privind planul de acțiune pentru educația incluzivă; – HG nr. 569/2015 privind funcționarea SIIIR (extensibil pentru module CES);

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
III. Digitalizare					
12.	Digitalizarea în școli, în multe situații, a dublat munca administrativă a profesorilor: completam formulare online, colectăm informații în sistem digital, încărcăm documente și informații pe diverse platforme, dar trebuie să facem aceleași documente și pe hârtie.	Sarcinile birocratice administrative (raportări, solicitări de date, dosare etc.) încarcă nejustificat activitatea cadrelor didactice și a directorilor, fiind în mare parte redundante. Consumă de două ori mai mult timp de lucru din partea profesorilor, în loc să ne ușureze munca => pierdere de timp didactic, demotivare, creșterea riscului de erori, blocaj decizional etc.	Zero hârtii! Profesorii să nu mai fie nevoiți să facă și versiunea digitală și pe cea de hârtie a unor documente. Școlile să aibă documentele în format digital pe platforma proprie și să le pună la dispoziția autorităților atunci când acestea sunt cerute. Introducerea unui sistem digital unificat pentru director (<i>dashboard</i> administrativ cu automatizări pentru fișe de școlarizare, rapoarte elevi, documente de personal, pontaj/condică, catalog digital etc.). Interconectarea SIIIR, Edusal și REVISAL. Poate fi un o actualizare semnificativă a SIIIR, de exemplu, iar datele de acolo să poată fi folosite de toate instituțiile ce solicită astăzi situații/statistici/rapoarte etc.	Inspectoratul școlar are cel puțin 10 copii ale certificatului meu de naștere, ale certificatului de căsătorie, ale tuturor diplomelor de studii și așa mai departe. În școli, trebuie să avem dosar personal, dosarul clasei, proces verbal semnat pe toate părțile pentru orice. Nimeni nu are de fapt nevoie de aceste hârtii și pierdem enorm de mult timp să producem aceste documente. Estonia – eKool; România - SIIIR (e nevoie de mai multe actualizări majore pentru a-l face util cu adevărat)	
13.	Utilizarea catalogului digital în varianta aleasă, testată și implementată de școală (cu respectarea autonomiei școlii). S-a vehiculat în spațiul public informația că ar putea deveni obligatoriu să folosim aplicația de catalog digital din Siiir, dar aceasta nu este disponibilă pe telefon și este foarte limitată în comparație	Datele despre elevi, situație școlară, absențe, condica în format digital a profesorilor, inclusiv proiecte, formare și statistici și rapoarte complexe generate pe baza acestor date pot fi disponibile în timp real.	Școlile să folosească exclusiv catalog digital, dar să se respecte autonomia școlilor în alegerea platformelor de catalog digital. Este esențial ca aplicația de catalog digital să poată fi accesată de toți utilizatorii de pe telefon mobil. Majoritatea copiilor și părinților din comunitățile mici nu au laptop / computer, iar profesorii navetiști lucrează mult în catalog în	Sunt școli care folosesc de peste 5 ani anumite aplicații de catalog digital, au deja un volum considerabil de date pe aceste aplicații, copiii, părinții și profesorii au învățat să folosească aceste aplicații inclusiv pentru comunicare, planificare, statistici,	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	cu aplicațiile pe care le folosim deja în școli.		autobuze / trenuri atunci când fac naveta (notare, motivare absente, comunicare cu părinții). În plus, dacă aplicația este disponibilă pe mobil, părintele vede în timp real dacă copilul chiulește la o anumită oră, deși trebuia să fie la școală (se reduce mult acest fenomen atunci când profesorii folosesc catalog digital și părinții primesc notificări). Trebuie să se găsească soluție la nivel național pentru ca datele de care are nevoie Ministerul să poată fi încărcate în SIIR prin preluarea unor rapoarte din aplicațiile de catalog digital deja disponibile.	rapoarte, notare, management de proiect și condica.	
14.	Profesorii din România nu au un ID de profesor, nu pot demonstra că sunt profesori și sunt situații în care ar fi util un astfel de ID de profesor (exemplu: sunt muzee științifice în Europa în care profesorii pot avea acces gratuit sau la un cost redus pentru că se consideră că vizita unui profesor la muzeu este o vizită de documentare și are potențial îmbunătățească ceea ce face profesorul la clasă chiar dacă merge în vizită la muzeu cu familia, sunt muzee științifice care organizează ateliere și activități de	ID-ul de profesor ar putea funcționa similar cărții de identitate digitale sau cardului de sanătate. Ar putea conține "dosarul personal", toată activitatea profesorului și orice informații înghesuim acum în dosare și dosarele cu sau fără sine. Ar avea un impact major și asupra debirocratizării sistemului de educație.	Realizarea unui ID digital al profesorului care să conțină toate informațiile din "dosarul personal" și care să permită profesorilor din România să beneficieze de toate resursele de dezvoltare profesională pe care le oferă Uniunea Europeană. Știu că în România nu prea sunt muzee științifice care să organizeze ateliere de formare pentru profesori, dar cu un bilet de avion de 20 de euro și un ID de profesor putem aduce într-o clasă dintr-un sat din România o oră de științe de tipul celor organizate la Muzeul de Artă și Știință "Leonardo da Vinci" din Milano (și		

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	educație muzeala special pentru profesori la care nu poți participa dacă nu poți dovedi ca esti profesor)		este doar un exemplu).		
15.	Deși legislația permite școlilor să obțină fonduri proprii, implementarea este adesea îngreunată de lipsa unui cadru legal clar, de dependența excesivă de aprobarea autorităților locale (primării) pentru utilizare, de procentul reținut de Primării din veniturile obținute din chirii sau de temeri legate de abuzuri. Acest lucru descurajează inițiativele școlilor de a-și diversifica sursele de finanțare și de a răspunde nevoilor specifice.	Actualul cadru este vag și restrictiv, ceea ce: - limitează autonomia financiară a școlilor; - descurajează inițiativele locale și atragerea de fonduri private; - creează inechități între școli care nu pot valorifica resursele proprii. Flexibilizarea utilizării fondurilor proprii ar stimula implicarea comunității și ar susține sustenabilitatea financiară locală.	Modificări legislative clare și explicite care să permită unităților de învățământ cu personalitate juridică să: - Obțină și să gestioneze direct fonduri proprii din activități specifice (închirierea spațiilor, cursuri/ateliere cu taxă, servicii de cantină, proiecte, sponsorizări, donații), fără a fi nevoie de aprobarea prealabilă a autorităților locale (primării) pentru fiecare utilizare individuală, odată ce există un plan de venituri și cheltuieli aprobat de consiliul de administrație al școlii (din care fac parte și reprezentanți ai autorităților locale) și publicat transparent. - Utilizeze aceste fonduri în totalitate pentru nevoile proprii ale școlii, conform deciziei consiliului de administrație și în limita bugetului aprobat, fără ca aceste fonduri să fie redirecționate sau reținute de către primării sau alte entități. Realizarea unor audituri externe și definirea clară a tipurilor de servicii pe care școlile le pot oferi (ex: after-school, cluburi tematice, închirieri	Argumente: - Creșterea autonomiei și flexibilității școlilor: permite școlilor să-și completeze bugetele în funcție de nevoile și oportunitățile locale, fără a depinde exclusiv de finanțarea de la bugetul de stat sau local, care este adesea insuficientă. - Diversificarea surselor de finanțare: reduce presiunea asupra bugetului public central și local. - Motivarea directorilor și a personalului: încurajează inițiativa și antreprenoriatul la nivel școlar, cu beneficii directe pentru unitatea de învățământ. - Adaptare la nevoile comunității: școlile pot oferi servicii care răspund direct nevoilor părinților și elevilor, devenind centre de resurse valoroase pentru comunitate.	Legea nr. 198/2023 , art. 136 și 138–140: • Art. 136 alin. (2): Unitatea administrativ-teritorială poate alocă din veniturile proprii finanțare complementară unităților de învățământ preuniversitar de stat, inclusiv pentru programe precum "Școala după școală" sau remedială • Art. 138 alin. (1)–(4): Finanțarea este împărțită în bază, complementară și specială; finanțarea complementară poate fi asigurată din bugetele locale, din sume defalcate din venituri ale bugetului de stat, cu destinație clară pentru burse, premiarea elevilor, dotări, activități

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
			<p>spații sportive/săli de clasă, servicii de cantină, ateliere de producție pentru școlile profesionale), ar rezolva problemele.</p>	<p>- Prevenirea abuzurilor prin transparență: autonomia este echilibrată de obligativitatea publicării detaliate a veniturilor și cheltuielilor proprii, permițând controlul public și prevenind deturnările de fonduri.</p> <p>Surse de documentare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Practici existente în școlile private/autonome; 2. Ghidurile privind managementul financiar descentralizat în educație (UNICEF, Banca Mondială). 3. Exemple din modelul francez al fondurilor proprii în unitățile școlare (établissements publics locaux d'enseignement - EPLE). 	<p>extra-școlare și alte cheltuieli conexe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 140 (3): Din veniturile proprii ale UAT-urilor pot fi alocate — dar nu se limitează la — burse, premii, cofinanțări de proiecte, dotări specifice (cantine, biblioteci, laboratoare) etc. <p>Art. 37 alin. (10): Pentru liceele tehnologice agricol-silvice, utilizarea veniturilor din activități proprii (loturi didactice, pepiniere etc.) este reglementată prin ordin comun al miniștrilor Educației, Agriculturii și Mediului</p> <p>În practică, normele metodologice din HG 360/1991, art. 108 LE 1/2011 sunt încă utilizate, dar interpretarea actuală este ambiguă, necesitând clarificări printr-un act legislativ unitar</p> <p>Emiterea unui HG/ordin de ministru care să</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
					definească clar categoriile de venituri proprii, mecanismul de utilizare și obligațiile de transparență.
16.	<p>Conform Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică și Legii nr. 69/2010 a responsabilității fiscal-bugetare, publicarea bugetelor și a execuțiilor bugetare ale școlilor, IȘJ și Ministerului este obligatorie. Cu toate acestea nu este respectată, publicarea este adesea incompletă, într-un format greu accesibil sau pur și simplu nu se realizează. Acest deficit de transparență ascunde ineficiențe, permite risipa și crește percepția de corupție, lipsind publicul de un instrument esențial de control.</p>	<p>Lipsa transparenței financiare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alimentează corupția și neîncrederea părinților în școală; - obstrucționează controlul public și comparabilitatea între unități; - afectează alocarea eficientă a resurselor. <p>Transparența este un pilon esențial pentru încredere și eficiență în sistemul educațional.</p>	<p>Se impune aplicarea strictă a Legii transparenței decizionale și a responsabilității fiscal-bugetare. Toate unitățile de învățământ cu personalitate juridică (școli, licee), inspectoratele școlare și Ministerul Educației să publice semestrial/anual, pe site-urile lor oficiale (actualizate / centralizate) următoarele informații într-un format deschis și ușor de analizat (ex: Excel, PDF lizibil): bugetul planificat (pe capitole și subcapitole de cheltuieli); execuția bugetară detaliată (ce s-a cheltuit, pe ce, la ce preț); lista achizițiilor directe, cu specificarea produsului/serviciului, furnizorului și prețului; veniturile proprii (donații, sponsorizări, închirieri) și modul de utilizare a acestora.</p>	<p>Argumente: Reducerea corupției și a risipei: vizibilitatea publică a fiecărei cheltuieli descurajează practicile ilegale și forțează justificarea utilizării fondurilor publice. Anomaliile devin ușor de detectat.</p> <p>Optimizarea cheltuielilor: permite comparații (<i>benchmarking</i>) între școli / IȘJ, identificând ineficiențele și bunele practici în gestionarea resurselor. Presiunea publică impune o alocare mai judicioasă a fondurilor.</p> <p>Creșterea responsabilității manageriale: directorii și inspectorii ar manifesta mai multă responsabilitate pentru gestionarea eficientă a bugetelor sub supraveghere publică.</p> <p>Creșterea încrederii</p>	<p>Acte normative deja existente (dar neaplicate corespunzător):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională; - Legea nr. 69/2010 a responsabilității fiscal-bugetare; <p>- Se recomandă emiterea unui ordin de aplicare specific pentru Ministerul Educației, care să prevadă formatul datelor și sancțiuni pentru nepublicare.</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				<p>publice: o transparență totală consolidează încrederea părinților, a comunității și a contribuabililor în sistemul de învățământ.</p>	
17.	<p>Achizițiile de mijloace fixe (mobiliere, echipamente IT) și consumabile (hârtie, materiale de curățenie) sunt fragmentate la nivelul fiecărei școli sau ISJ. Aceasta duce la prețuri mai mari (lipsa economiilor de scară), lipsa de uniformitate în dotări, dificultăți în mentenanță și un risc crescut de corupție prin caiete de sarcini subiective.</p>	<p>Achizițiile descentralizate și neuniforme duc la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prețuri mai mari pentru aceleași produse (lipsa economiei de scară); - calitate inegală a dotărilor școlare; - creșterea riscului de corupție prin specificații personalizate și nejustificate. <p>Un sistem standardizat de achiziții asigură echitate, eficiență bugetară și calitate minimă garantată în toate școlile.</p>	<p>Ministerul Educației, în colaborare cu experți în achiziții și specialiști în educație, va elabora sau comunica adecvat acolo unde există, specificațiile tehnice clare, detaliate și standardizate pentru categoriile de produse achiziționate frecvent (ex: <i>Pachet IT Clasă Standard, Bancă școlară + scaun ergonomic tip X, Set de markere non-toxice pentru tablă albă</i>). Achizițiile pentru aceste produse pot fi centralizate la nivel local sau regional (prin ISJ), acolo unde este nevoie. Lansându-se licitații mari, pe volume, în baza acestor specificații standard, costurile de achiziție ar putea scădea. Școlile (fie prin asocieri, fie prin intermediul ISJ) ar plasa comenzi pentru pachete standard prin platforma de achiziții, dedicată.</p>	<p>Argumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Economii bugetare uriașe: achizițiile în volum mare permit negocierea unor prețuri mult mai mici cu furnizorii (economii de scară), eliberând fonduri pentru alte investiții. - Reducerea corupției și evitarea achizițiilor de proastă calitate: standardizarea elimină ambiguitatea din caietele de sarcini, făcând extrem de dificilă aranjarea licitațiilor pentru un anumit furnizor. Concurența devine reală și bazată pe preț și conformitate. Pentru situația în care managerii și administratorii nu au competențe reale în zona de achiziții IT și conexe, această standardizare ajută enorm și se evită cumpărarea de produse de 	<p>Legea achizițiilor publice nr. 98/2016, unde pot fi introduse prevederi speciale pentru sistemul de învățământ preuniversitar;</p> <p>Ordinul nr. 1.554/2023 al Președintelui Agenției Naționale pentru Achiziții Publice — aprobat la 17 august 2023 și publicat în M.Of. nr. 803/6 septembrie 2023 — stabilește structura și conținutul documentației standard de atribuire a contractelor publice/sectoriale, inclusiv cele pentru produse</p> <p>Modificare HG/lege pentru a include expres Ordinul 1.554/2023 ca obligatoriu pentru toate</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				<p>proastă calitate sau nefuncționale.</p> <p>- Calitate consistentă: toate școlile din țară ar beneficia de același standard minim de dotare și calitate, reducând disparitățile regionale.</p> <p>- Simplificarea managementului: mentenanța și suportul tehnic devin mai ușoare și mai ieftine dacă echipamentele sunt standardizate. Directorii sunt eliberați de sarcina elaborării detaliate a caietelor de sarcini.</p> <p>Surse de documentare: Ghidurile PNRR și modelul SmartLab România Ex: MO nr. 255/2023 privind dotarea cu echipamente IT, unde sunt incluse specificații standardizate.</p>	<p>contractele de achiziție din învățământul preuniversitar.</p> <p>Centralizarea reglementărilor care specifică adoptarea modelelor tip control și monitorizare (ex.: centralizare în aplicație informatică, înscriere în SEAP); aplicarea de sancțiuni pentru încălcări.</p>
18.	<p>Gestionarea resurselor umane în învățământ este, în prezent, un proces extrem de fragmentat, anevoios și ineficient. Se bazează preponderent pe dosare fizice și procese manuale la nivelul fiecărei școli și Inspectorat Școlar Județean</p>	<p>Fragmentarea actuală produce:</p> <p>- erori frecvente și pierdere de timp cu dosare fizice și mobilitate greoaie;</p> <p>- lipsă de transparență și</p>	<p>Utilizarea unei soluții digitale integrate, asemenea unei platforme moderne de management al resurselor umane și recrutare, adaptată specific nevoilor sistemului preuniversitar. Această platformă ar include următoarele module cheie:</p>	<p>Argumente:</p> <p>Reducerea masivă a birocrăției: directorii, secretarii școlilor și inspectorii școlari ar fi eliberați de un volum uriaș de muncă manuală și</p>	<p>Legea nr. 198/2023 (Legea învățământului preuniversitar)</p> <p>- Art. 132 alin. (2-3) – prevede înființarea Unității Executiv-Suport, Mentenanță și</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>(ISJ). Acest lucru duce la o birocrație copleșitoare, erori frecvente, timp administrativ irosit, lipsă de transparență în alocarea posturilor și o capacitate redusă de a reacționa rapid la nevoile de personal. Profesorii sunt nevoiți să depună aceleași documente în multiple locuri, iar directorii sunt îngropați în hârtii, în loc să se concentreze pe actul educațional. Repartizarea pe posturi necesită mai multe zile de muncă prelungită, nemulțumiri, neînțelegeri și presiuni.</p>	<p>suspiciuni de favoritism; - resurse irosite în procese repetitive. Digitalizarea HR-ului în educație este o măsură strategică esențială pentru eficiență, echitate și predictibilitate. - risipă financiară imensă, durata mobilităților începe în ianuarie și se încheie în septembrie</p>	<p>M1 - dosarul electronic unic al profesorului: un profil digital centralizat pentru fiecare cadru didactic, conținând toate informațiile relevante (diplome, atestate, certificate de calificare, grade didactice, vechime în muncă, evaluări anuale, participări la cursuri de formare, sancțiuni, etc.). Acest modul ar elimina necesitatea dosarelor fizice și a multiplelor copii, facilitând accesul rapid și securizat la informații validate.</p> <p>M2- modul de gestionare a posturilor didactice: o bază de date actualizată în timp real cu toate posturile didactice disponibile la nivel național (vacante, rezervate, suplimentabile, fracțiuni de normă). Școlile ar introduce necesarul de personal direct în platformă, care ar putea genera automat propuneri de norme și încadrare pe baza planurilor cadru și a numărului de elevi, optimizând utilizarea resurselor umane.</p> <p>M3- modul de mobilitate digitalizată: toate procesele de mobilitate a personalului didactic (repartizarea inițială, pretransfer, detașare, concursuri pentru posturi de conducere) s-ar desfășura integral electronic. Profesorii ar aplica online, iar repartizarea s-ar face</p>	<p>repetitivă (manipularea dosarelor, calculul orelor, întocmirea de liste și rapoarte). Timpul lor prețios ar fi redirecționat către activități educative, de management strategic și de suport pentru elevi și profesori.</p> <p>Economii operaționale majore: eliminarea costurilor cu hârtia, tipărirea, arhivarea fizică, transportul documentelor și o reducere semnificativă a necesarului de personal administrativ dedicat sarcinilor repetitive de HR.</p> <p>Transparență și echitate: procesele de angajare și mobilitate ar deveni obiective și transparente, bazate pe algoritmi și criterii clare, eliminând suspiciunile de favoritism și discrepanțele de încadrare.</p> <p>Eficiențizarea alocării resurselor umane: O imagine de ansamblu în timp real a necesarului și a disponibilității de personal permite o alocare mult mai eficientă a profesorilor la</p>	<p>Asistență Tehnică pentru Digitalizare (UESMATD), cu rol de administrare și dezvoltare a platformelor strategice în educație, inclusiv cele de resurse umane</p> <p>- Art. 132 alin. (5-6) – impune standarde minime de interoperabilitate și securitate, precum și dezvoltarea platformelor conform unui standard informatic aprobat prin HG</p> <p>- Art. 132 alin. (9) – conferă Ministerului Educației responsabilitatea și dreptul de a controla bazele de date ale platformei, precizând standardul GDPR pentru confidențialitate</p> <p>-Necesitatea unui act normativ nou care să reglementeze funcționarea platformei naționale integrate – sub forma unei Hotărâri de Guvern sau lege</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
			<p>computerizat, pe baza unor algoritmi transparenți, ce ar ține cont de criterii obiective (nota obținută la definitivat/evaluarea de stagiu, vechime, opțiuni personale), pe modelul repartizării computerizate de la Evaluarea Națională. Acest modul ar integra și procesul de definitivare/titularizare, așa cum am propus anterior.</p> <p>M4 - modul de formare continuă integrat: Acesta ar include catalogul cursurilor de formare cu sistemul de booking și feedback public (propus anterior), permițând profesorilor să își gestioneze dezvoltarea profesională direct din platformă.</p> <p>-Integrarea cu sistemul de salarizare centralizat: datele despre norme, ore suplimentare și alte sporuri colectate automat de pe platformă ar alimenta un sistem centralizat de salarizare (posibil la nivelul Ministerului Finanțelor), eliminând birocrația și erorile umane la nivelul școlilor și ISJ-urilor în calculul salariilor.</p> <p>-Instrumente de raportare și analiză: platforma ar oferi capacitatea de a genera rapoarte și statistici complexe în timp real (ex: numărul de profesori pe specialitate, vârstă, repartizare geografică, necesarul de</p>	<p>nivel național, reducând numărul posturilor neocupate sau a normelor incomplete.</p> <p>Atragerea și retenția talentelor: un sistem modern, digitalizat și predictibil este mult mai atractiv pentru tinerii profesioniști și contribuie la creșterea prestigiului carierei didactice.</p> <p>Decizii bazate pe date: capacitatea de a genera rapoarte și analize în timp real oferă Ministerului Educației și ISJ-urilor instrumente puternice pentru a formula politici educaționale fundamentate pe date concrete, nu pe estimări.</p> <p>Surse de documentare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemul EHIS din Estonia – digitalizarea completă a resurselor umane în educație; - EduHR – platforma pilot din România în unele județe (ex: Cluj, Timiș); - Analize ale Băncii Mondiale privind digitalizarea educației în 	<p>speciale pentru digitalizarea HR în educație.</p> <p>Ordin comun (Educație + MFP + MCSI) – definește platforma ca instrument obligatoriu pentru toate procedurile HR (titularizări, transferuri, evaluări, personal auxiliar).</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
			personal, rate de fluctuație), esențiale pentru decizii strategice informate.	Europa Centrală și de Est.	
19.	<p>Procesul de acreditare a programelor de formare continuă, gestionat de Minister se dovedește lent, birocratic și adesea formal. Cu toată încercarea de control al calității, de multe ori furnizori de formare care oferă programe de calitate renunță la procesul de acreditare, în timp ce furnizori cu programe mai slabe, dar care acceptă povara birocratică se impun pe piață. Întregul proces de acreditare și de supraveghere a respectării planului de învățământ acreditat este dificil de realizat cu resursele umane existente și nu garantează calitatea reală a cursului. De asemenea, nu permite adaptarea programului la specificul participanților (nevoi reale, orar) pentru că orice modificare solicită acordul prealabil al Ministerului. Profesorii nu au repere clare pentru a alege cele mai relevante cursuri (tind să aleagă doar cele care oferă credite), iar furnizorii nu au un stimulent direct pentru a-și îmbunătăți oferta bazându-se pe nevoile reale (cel puțin pe durata acreditării). O altă problemă o</p>	<p>Procesul actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - limitează inovația, descurajează furnizorii valoroși; - favorizează formarea formală, de complezență; - profesorii aleg cursuri în funcție de puncte, nu de relevanță. <p>Aceasta afectează grav dezvoltarea profesională reală a profesorilor și, indirect, calitatea predării.</p>	<p>Tendința generală în zona formării continue, în lume, este de a deplasa accentul de la controlul <i>ex-ante</i> la monitorizarea <i>ex-post</i> bazată pe satisfacția utilizatorului. Renunțarea la tot procesul de acreditare și control pe care în prezent îl menține, cu costuri financiare mari (atât ale statului, cât și al ofertanților) și înlocuirea cu mecanisme de piață. Ce ar presupune asta:</p> <p>a) Pentru ca să nu se reducă din calitatea cursurilor oferite, Ministerul Educației poate defini un set de standarde minimale clare și vizibile pentru programele de formare continuă (ex: competențe ale formatorilor, structură generală, obiective de învățare, forma de desfășurare, număr de ore etc).</p> <p>b) Se crează o platformă pe care orice furnizor ar putea încărca și publica programele, declarând explicit conformitatea cu aceste standarde. Odată ce un profesor finalizează un curs, va fi obligat să ofere feedback pe platformă (notă, rating pe criterii specifice precum relevanță, calitate formatori, aplicabilitate practică, și comentarii libere) înainte de a-i fi</p>	<p>Argumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calitate autentică, decisă de piață: calitatea unui program este validată de utilizatori. Programele slabe sunt rapid identificate și eliminate natural. - Reducerea masivă a birocrăției și a costurilor: se elimină întregul aparat administrativ și costurile asociate procesului de acreditare, inspecțiilor și monitorizării formale a cursurilor. - Inovație și adaptabilitate: furnizorii vor avea curajul să inoveze și să își adapteze rapid oferta la nevoile reale ale profesorilor, cunoscând că feedback-ul direct le influențează reputația. - Transparență și alegere informată: profesorii ar avea acces la experiențele concrete ale colegilor, făcând alegeri mai bune pentru dezvoltarea lor profesională. 	<p>Ordinul nr. 4223/2022 privind aprobarea noii Metodologii de acreditare a formării continue;</p> <p>Aplicarea prevederilor legii privind platforma națională de formare și criteriile de validare prin feedback.</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>reprezintă faptul că la anumite discipline, în anumite zone (rural și urban mic) nu mai există profesori calificați, dar în același timp profesorii calificați, titulari ai școlii nu au suficiente ore pentru acoperirea normei. De multe ori aceste ore sunt luate la plata cu ora, dar calitatea predării lasă de dorit.</p>		<p>eliberat certificatul de participare/credite. Acest feedback va fi public și vizibil pentru toți utilizatorii platformei, permițând profesorilor să aleagă informat, oferind furnizorilor, în același timp, un stimulent direct pentru îmbunătățire.</p> <p>c) Solicitarea sau sprijinirea universităților să ofere cursuri de conversie profesională pentru disciplinele neocupate, profesorilor din sistem, în varianta învățământ fără frecvență sau la distanță.</p> <p>d) Universitățile să propună secții noi, interdisciplinare de tip biofizică, biochimie, istorie-geografie, matematică- TIC.</p>	<p>- Stabilitate: profesorii titulari aflați în restrângere, cei care nu pot fi angajați într-o singură școală, pe perioadă nedeterminată, pentru că nu sunt ore suficiente și-ar putea rezolva problemele, ceea ce oferă stabilitate și în derularea programelor școlii și în pregătirea elevilor.</p> <p>Surse documentare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - European Commission – Continuing Professional Development for Teachers Working in Early Childhood and School Education (2021): evidențiază trecerea către modele de auto-reglare și feedback participativ. - Coursera/Udemy Model – piață deschisă cu rating public și validare ex-post. - Finlanda și Estonia – programe flexibile, alese de cadrele didactice, fără acreditare centralizată strictă. 	
20.	Comisia de formare și dezvoltare în cariera didactică - CFDCD - din	Impact pe termen lung: O monitorizarea eficientă a	Centralizare unei baze digitale de date unitare, la nivel național (ce	https://cdn.edupedu.ro/wp-content/uploads/2025/05/O	Art. 30. — (1) Cadrul didactic încadrat în mai

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>fiecare instituție școlară are obligația de a întocmi baza de date de date privind numărul creditelor ECTS, inclusiv cele dobândite prin recunoaștere și echivalare, acumulate de fiecare cadru didactic din unitatea de învățământ.</p> <p>Art. 30 - alin (4) CFDCD actualizează anual, în perioada 1 septembrie -31 octombrie, baza de date privind numărul creditelor ECTS, constituită conform precizărilor de la alin.</p> <p>(3), acumulate de fiecare cadru didactic pe parcursul anului școlar precedent, până la data de 31 iulie, conform OMEC 3896 - Metodologie- Programe de Formare</p> <p>Coroborat cu</p> <p>Art. 29. — (1) În relație cu sistemul de acumulare a creditelor ECTS se stabilește condiția de formare în cariera didactică, expresie a obligativității formării ca dezvoltare profesională.</p> <p>Comisia CFDCD e o comisie permanentă, neremunerată și volumul de colectare a datelor de formare a fiecărui cadru didactic,</p>	<p>formării contribuie la dezvoltarea unui sistem educațional mai performant, capabil să răspundă provocărilor societății moderne.</p> <p>Creșterea calității învățământului: Profesorii bine pregătiți sunt esențiali pentru un proces educațional de calitate, iar monitorizarea sistemică asigură această pregătire continuă.</p> <p>Eficiență în utilizarea resurselor: Resursele limitate pot fi folosite mai inteligent, maximizând impactul investițiilor în formare</p> <p>Decizii bazate pe date Politicile educaționale pot fi fundamentate pe date concrete, actualizate în timp real, ceea ce duce la decizii mai informate și adaptate nevoilor reale ale sistemului (profesorii pot fi îndrumați spre formări continue care să le servească intereselor de dezvoltare personală, dar și instituției).</p>	<p>pot fi extrase din EduSal) cu formarea cadrelor didactice având criteriile - numele și prenumele (numele dinaintea căsătoriei), formarea inițială (studii universitare, postuniversitare, mastere, doctorate), conversii profesionale, specializarea, anul obținerii definitivatului, gradelor didactice și creditele ECTS din fiecare an școlar, într-un mod adecvat cf. normelor GDPR.</p> <p>Prelungirea perioadei de monitorizare până la 31 august 2025 pentru a nu prejudicia cadrele didactice de formările din această perioadă.</p> <p>Retribuirea comisiei CFDCD cu un spor la salariul de bază sau includerea clară a sarcinilor specifice în norma de lucru.</p> <p>Acordarea în Fișa de evaluare anuală a cadrului didactic a unui număr mai mare de puncte de 10 minim, la nivel național.</p> <p>În prezent, responsabilul comisiei și membrii comisiei au 2 puncte.</p>	<p>MEC-3896-Metodologie-Programe-de-Formare.pdf</p>	<p>multe unități de învățământ declară, la începutul fiecărui an școlar, unitatea de învățământ la nivelul căreia optează pentru gestionarea creditelor ECTS (de regulă, unitatea de învățământ în care are cele mai multe ore).</p> <p>(2) După constatarea îndeplinirii condiției de formare obligatorii se calculează numărul de credite ECTS acumulate suplimentar, inclusiv credite ECTS dobândite prin recunoaștere și echivalare.</p> <p>(3) CFDCD constituie baza de date privind numărul creditelor ECTS, inclusiv cele dobândite prin recunoaștere și echivalare, acumulate de fiecare cadru didactic din unitatea de învățământ.</p> <p>(4) CFDCD actualizează anual, în perioada 1</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>pentru fiecare an școlar este imens, activitatea membrilor comisiei se desfășoară în afara normei de predare și de pregătire a activităților didactice (cele 40 de ore pe săptămână).</p> <p>Problema 1 - Ce se întâmplă cu activitatea de formare din luna august?(programe de formare, cursuri de formare, activități de pregătire a gradelor didactice)</p> <p>Problema 2 - Constituirea Portofoliului Profesional al cadrului didactic - Care este formatul național digital agreeat?</p> <p>Problema 3 - Care sunt sancțiunile neîndeplinirii condiției de formare, acumulare și recunoaștere a celor 15 ECTS pe o perioadă de 5 ani?</p>	<p>Definirea și clarificarea obligativității formării ca dezvoltare profesională – ca parte din timpul personal sau din cel profesional?</p>			<p>septembrie - 31 octombrie, baza de date privind numărul creditelor ECTS, constituită conform precizărilor de la alin. (3), acumulate de fiecare cadru didactic pe parcursul anului școlar precedent, până la data de 31 iulie.</p>

IV. Eficientizare instituții de învățământ și autorități publice

21.	<p>Unitățile de învățământ funcționează într-un sistem excesiv de centralizat, unde deciziile esențiale (angajări, bugete, strategii locale) sunt luate la nivelul inspectoratelor sau al ministerului. Acest lucru frânează inovația, reduce responsabilizarea locală și împiedică o adaptare reală la nevoile comunității.</p>	<p>Școlile care au capacitate managerială și stabilitate internă sunt ținute în același cadru rigid ca cele fără viziune sau leadership. Din această cauză, reformele locale devin greu de implementat, iar implicarea comunității locale este limitată. Lipsa</p>	<p>Implementarea unui cadru legal pentru descentralizarea voluntară a unităților de învățământ, pe baza demonstrării capacității manageriale, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - crearea statutului de „școală cu governanță locală consolidată”, pe bază de cerere și evaluare, - transfer gradual de atribuții administrative, financiare și de resurse 	<p>Decreto-Lei 75/2008 – regim de autonomie, administratie și management școlar în Portugalia;</p> <p>Studiu „Changes in school governance...” Universitatea din Lisabona;</p>	
-----	--	--	--	--	--

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
		<p>controlului asupra resursei umane generează discontinuitate în echipe și lipsă de asumare.</p>	<p>umane (inclusiv angajare directă de personal didactic și nedidactic, în limite bugetare),</p> <ul style="list-style-type: none"> - atribuirea directă a bugetului către școală, cu responsabilitate pe criterii de performanță și audit anual, - includerea în consiliul de administrație a reprezentanților comunității locale, - asistență tehnică și formare pentru echipele de conducere din școlile descentralizate. 	<p>Curriculum Flexibility and Autonomy in Portugal - an OECD Review</p>	
22.	<p>Evaluarea directorilor este generalistă, uniformizată și necorelată cu specificul local sau cu provocările concrete ale comunităților școlare, în special din mediul rural. Lipsesc contracte de management care să reflecte obiective clare, relevante și măsurabile în funcție de realitățile fiecărei școli.</p>	<p>Absența unor criterii de performanță adaptate face imposibilă o evaluare reală și motivațională a directorilor. Aceasta afectează implicarea pe termen lung, corelarea efortului cu rezultatele reale ale școlii, dar și încrederea comunității în conducerea școlii. În mediile vulnerabile, unde nevoile sunt diferite, acest lucru conduce la stagnare și demotivare.</p>	<p>Adoptarea modelului portughez de „contract de performanță managerială”, semnat între director, consiliul de administrație și IȘJ, valabil pentru 2 ani. Evaluarea directorului să se bazeze pe indicatori adaptați școlii respective (ex: retenție profesori, absenteism, implicare comunitară, parteneriate cu părinții etc.). E nevoie de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - descentralizarea parțială pentru coerență în gestiunea financiară la nivel de unitate cu personalitate juridică; - crearea unui post de manager administrativ în unitățile cu mai mult de 2-3 structuri sau la nivel de U.A.T., în cazurile cu mai multe unități; - formare continuă obligatorie în leadership educațional. 	<p>Santiago, P. et al. (2012), <i>OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Portugal 2012</i>, OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264117020-en.</p>	<p>METODOLOGIE din 11 aprilie 2017 privind evaluarea anuală a activității manageriale desfășurate de directorii și directorii adjuncți din unitățile de învățământ preuniversitar Aprobată prin Ordinul nr. 3.623 din 11 aprilie 2017 publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 324 din 5 mai 2017</p>

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
23.	Finanțarea prin costul standard este repartizat necorespunzător de la o filieră la alta	Datorită subfinanțării învățământului tehnologic, procesul de instruire practică se desfășoară ineficient	Creșterea cu minim 30% a costului/elev pentru liceele tehnologice, inclusiv prin deducerea cheltuielilor angajate de operatori economici în sistemul dual.	Cheltuieli mari cu instruirea practică a elevilor (utilaje mari consumatoare de energie, materiale și echipamente necesare procesului de instruire practică foarte scumpe). Sursa de finanțare este asigurată prin reșezarea costului standard/elev pentru filierele teoretică, tehnologică și vocațională.	Legea 198/2023, H.G. 98/1.II.2024
24.	Organizarea învățământului tehnologic din urbanul mic și mediul rural.	Având în vedere implicarea slabă a agenților economici și a consiliilor locale din urbanul mic și mediul rural și datorită potențialului redus al acestora de a susține un învățământ tehnologic de calitate, precum și resursele financiare limitate ale școlilor, se impune reorganizarea școlilor tehnologice.	Înființarea / eficientizarea unor campusuri tehnologice regionale care să deservească elevii din urbanul mic și din mediul rural, cu implicarea agenților economici. Acest lucru se poate face și în paralel cu reorganizarea administrativă a județelor pe regiuni metropolitane (maxim 4-5 în fiecare județ), aceste campusuri funcționând în fiecare reședință (capitală) de regiune metropolitană, regiune care poate avea asociat un parc industrial.	Campusurile tehnologice regionale cuprind pe lângă spațiile de cursuri și laboratoare, o serie de ateliere de micro-produție pentru fiecare calificare în parte, dar și un mini incubator de afaceri în care să își înceapă activitatea elevii care doresc să își înființeze mici firme care să activeze la nivel local/regional. În aceste ateliere elevii își vor desfășura o mare parte din activitățile de practică (restul modulelor de practică se vor desfășura la agenți economici). Aceste ateliere de micro-produție vor fi	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
				<p>generatoare de venituri pentru scoala. Prin activitatea sa , incubatorul de afaceri va contribui la dezvoltarea abilitatilor antreprenoriale ale elevilor/absolventilor si la dezvoltarea economica a regiunii de care apartin. Totodată se va reduce abandonul școlar precum și migrația forței de munca către urbanul mare și țările din Vestul Europei.</p>	
25.	<p>Sunt foarte multe localități din țară care nu au acces la transport public sau nu au acces la transport de calitate. Transportul deficitar este o sursa majora a abandonului școlar pentru copiii din mediul rural care știu ca nu au cum să meargă la licee sau școli profesionale în orașe pentru ca nu au acces la transport. Pot exemplifica cu situația din Județul Brașov: în anul 2024, au fost peste 25 de localitati din care niciun copil nu a fost repartizat la licee din Municipiul Brașov. Acordarea gratuității pentru transportul elevilor scolarizati în afara localitatii de domiciliu este un pas important în susținerea</p>	<p>Lipsa transportului public eficient și de calitate accesibil pentru copiii din toate localitățile este o cauza majoră a abandonului școlar după clasa a VIII-a și a faptului ca doar 8% dintre copiii din mediul rural termina o facultate.</p>	<p>Eficientizarea transportului public, prin colaborarea cu autoritatile locale, municipale sau judetene si introducerea unor condiții care sa țină cont de accesul copiilor la educație în caietele de sarcini pentru licitatiile de transport intra și interjudetean și stabilirea orarelor transportului public intră și interjudetean, astfel incat copiii sa poată ajunge la licee și școli profesionale aflate în afara localitatii de domiciliu.</p> <p>Achizitia de microbuze scolare, ce pot inclusiv deservi mai multe unitati de invatamant, in functie de nevoile locale / judetene.</p>	<p>www.admitere.edu.ro (2024)</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
	<p>acestora, dar este important și că acest transport să existe. Sunt copii care pleacă de acasă la ora 5.00 dimineața și nu sunt siguri că ajung la ora 8.00 la școală. Sunt copii care învață după-amiaza și trebuie să plece mereu la ultima oră ca să prindă ultimul autobuz către casă. Sunt copii care învață după-amiaza și ajung în oraș cu 2 ore mai devreme și stau prin baruri și prin alte locuri unde nu ar trebui să ajungă.</p>				
26.	<p>Fragmentarea excesivă a rețelei școlare în mediul rural și în UAT-uri cu populație scăzută a dus la existența unor structuri educaționale ineficiente (unități cu sub 20 de elevi¹) și a unor costuri administrative nejustificate de mari. În același timp, comasările fără infrastructură de sprijin (transport, consiliere, facilități) duc la abandon, absenteism și marginalizare educațională.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comasările forțate pot afecta grav accesul echitabil la educație pentru copiii din mediul rural. - Pot duce la creșterea ratei abandonului școlar, mai ales în rândul copiilor din medii defavorizate, inclusiv din comunitățile române. - Afectează coerența procesului educațional (creșterea numărului de elevi per clasă, reducerea sprijinului personalizat). - Diminuează încrederea comunității în sistemul de educație și creează rezistență la schimbare. 	<p>1. Deși este o situație de criză, decizia comasării nu ar trebui luată în lipsa unui audit funcțional, real și participativ al unităților de învățământ din UAT-urile mici, cu implicarea inspectoratelor, autorităților locale, directorilor și părinților. Acesta implică o evaluare sistematică și integrată a modului în care o unitate de învățământ funcționează în raport cu misiunea sa educațională, cu eficiența cheltuielilor, cu nevoile comunității și cu indicatorii de calitate ai procesului instructiv-educativ. Necesită consultarea directă la firul ierbii a tuturor actorilor relevanți: ISJ (date oficiale, reglementări), Primărie/Consiliu Local (resurse, priorități comunitare);</p>	<p>1. În anul școlar 2022-2023, 7 386 de școli (45 % din numărul total al școlilor) și-au desfășurat activitatea cu mai puțin de 50 de copii (Ministerul Finanțelor, 2023), iar 3 509 școli aveau mai puțin de 20 de elevi. Education and Training Monitor 2024</p> <p>2. Finanțarea transportului elevilor din mediul rural în Franța <i>Service Public France – Le transport scolaire</i> Guide transport scolaire et marches publics.pdf Territoires éducatifs ruraux 2023 Ministère de</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
		<p>- Împiedică o planificare realistă a resurselor educaționale.</p>	<p>conducerea școlii (situație operațională, personal, buget, spații); părinți și comunitate (percepții, nevoi reale, angajament social). Astfel, se pot face: -verificarea numărului real de elevi, clase, norme didactice și costuri per elev; -determinarea eficienței și sustenabilității unității (clase cu foarte puțini elevi, norme incomplete etc.); -colectarea de date calitative (satisfacție, context social, siguranță rutieră, distanță față de alte școli); -luarea de decizii privind menținerea, reorganizarea sau comasarea în mod justificat, transparent și legitim. 1.*O alternativă rapidă, de criză, la acest tip de audit ar putea fi un „screening” digital, prin care să se colecteze date cantitative esențiale despre fiecare unitate de învățământ din UAT-uri mici (elevi, profesori, norme, cheltuieli, distanțe) - Vezi „eKool” (Estonia), platforma Skoleporten (Norvegia), strategia digitală „Edukaċja i Nauka” (Polonia) sau VATT și „Data Room” (Finlanda), care permit realizarea screeningului educațional digital și a reformelor bazate pe dovezi.</p>	<p>l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Réseaux d'Éducation Prioritaire (REP / REP+) – poate fi avută în vedere la noi doar pe termen lung, pentru că nu este potrivită pentru situații de criză, întrucât implică direcționare de fonduri</p>	

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
			<p>Datele se pot colecta (parțial) din platforme deja existente: SIIIR, Edusal și/sau platformele de raportare ale inspectoratelor. Astfel, decizia de comasarea poate fi luată în funcție de niște criterii de risc, precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - număr mic de elevi în medie pe clasă, - norme incomplete ale profesorilor, - cheltuieli mari/elev/an. <p>2. Pe termen scurt, investiții în transportul școlar și, pe termen lung, în internate și cantine (a se vedea modelul Franței – „réseaux d'éducation prioritaire” și finanțarea transportului elevilor din mediul rural² + ANEXA 1).</p> <p>3. Poate fi o soluție pe termen lung și crearea de campusuri educaționale zonale, cu microbuze și parteneriate comunitare.</p> <p>4. Mecanisme de monitorizare și sprijin psihopedagogic pentru elevii afectați de relocări.</p> <p>5. Evaluarea impactului social și educațional anual al comasărilor, cu publicarea rezultatelor.</p> <p>!!! Ar fi normal să existe înainte o etapizare a măsurii, cu testare pilot, dar în contextul crizei financiare, nu cred că este posibil.</p>		

Nr.	Problema identificată, pe scurt	Impactul sistemic al problemei și de ce ar trebui să fie o prioritate rezolvarea ei	Potențiala soluție propusă	Argumente & surse documentare	Actul normativ ce ar trebui modificat sau adoptat
27.	Orice școală de masă poate, teoretic, primi elevi cu CES, dar nu există criterii minime care să asigure că oferă sprijin real	Școlile pot accepta elevi fără să aibă condițiile necesare, ceea ce afectează negativ progresul elevului, profesorul și familia	<p>Instituirea unui standard minim național pentru școlile de masă care doresc sau sunt desemnate să primească elevi cu CES. Acest standard să fie <i>criteriu de eligibilitate</i> pentru înscrierea elevilor cu CES și pentru alocarea fondurilor per capita suplimentare.</p> <p>Standardul ar putea fi elaborate pe tipuri de deficiența și trebuie să includă:</p> <p>existența unui spațiu adaptat (sală de resurse sau cameră de sprijin);</p> <p>dotări minime (mobilier accesibil, materiale didactice vizuale și tactile, table interactive, acces digital);</p> <p>acces la personal de sprijin: profesor psihopedagog, logoped, consilier, mediator;</p> <p>protocol funcțional de colaborare între diriginte/învățător – familie – specialiști;</p> <p>planuri educaționale individualizate (PEI/PIP) monitorizate periodic;</p> <p>formare minimă obligatorie pentru cadrele didactice din școală privind adaptarea curriculară și managementul incluziunii.</p>	<p>- În prezent, nu există nicio grilă sau criteriu obiectiv care să definească „capacitatea de incluziune” a unei școli.</p> <p>- Se evită situațiile în care părinții aleg o școală „inclusivă” doar formal, dar care nu poate oferi sprijin real.</p> <p>- Se pot ghida investițiile și proiectele (locale sau naționale) către creșterea capacității reale a școlilor.</p>	<p>Conform Strategiei Naționale pentru Incluziunea Persoanelor cu Dizabilități (2022–2027), standardizarea accesului la educație incluzivă este o obligație asumată de statul român.</p> <p>- Ghidurile internaționale UNESCO și UNICEF insistă asupra faptului că „inclusiunea fără infrastructură, resurse și personal este o formă de discriminare structurală”.</p> <p>- Lipsa unui standard provoacă inechitate între școli: unele oferă sprijin real, altele nu, deși primesc elevi cu nevoi similare.</p>