

**Expertiză dincolo de frontiere:
Foaie de parcurs practică privind pilotarea
unui Co-working Hub cu Diaspora
în sectorul învățământului superior din
Republica Moldova**

Iunie 2023

Autori:

Dr. Dorina Baltag, Olga Bostan, Mariana Plamadeala

O publicație



Finanțat de EU



Implementat de ICMPD



Despre publicație

Această publicație a fost realizată în cadrul [Platformei Globale pentru Diaspora a UE \(EUDiF\)](#) ca parte a mecanismului Profesioniștii din Diasporă pentru Dezvoltare (DP4D), pentru a sprijini Acțiunea în parteneriat cu [Biroul Relații cu Diaspora din Republica Moldova](#) pe parcursul anilor 2022 și 2023. Acțiunea EUDiF are drept obiectiv consolidarea capacităților Biroului de a gestiona un sistem de transfer de cunoștințe din diasporă prin pilotarea unei metodologii pentru sectoarele educației și cercetării.

EUDiF este un proiect-pilot finanțat de Uniunea Europeană (UE) și implementat de Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor de Migrație (ICMPD). EUDiF are misiunea să încurajeze dezvoltarea unui ecosistem al diasporei informat, incluziv și cu impact, prin cercetare și acțiune, lucrând împreună cu țările partenere, organizațiile diasporei din Europa, UE și statele sale membre.

[Biroul Relații cu Diaspora \(BRD\)](#) este o direcție a Cancelariei de Stat, aflată în subordinea directă a prim-ministrului, care coordonează politicile de stat în domeniul diasporei.

Echipa de proiect a EUDiF ar dori să mulțumească autorilor acestui document, experți din diasporă, care au împărtășit din experiența sa transnațională valoroasă, cunoștințele și dedicarea sa față de Moldova.

© – 2023 – ICMPD. Toate drepturile rezervate. Licențiat Uniunii Europene în conformitate cu condițiile de rigoare. Această publicație a fost finanțată de Uniunea Europeană. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Dorinei Baltag, Mariane Plămădeală și Olgai Bostan și nu reflectă neapărat opiniile ICMPD sau ale Uniunii Europene.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Cuprins

Despre publicație	2
Despre autori	4
Lista de tabele, figuri și casete	5
Abrevieri.....	6
Introducere	7
Scopul Foii de parcurs	8
Contextul foii de parcurs	8
Înființarea Diaspora Coworking Hub	9
1. <i>Elaborarea strategiei de recrutare</i>	10
<i>Definirea domeniului de aplicare a recrutării</i>	10
<i>Elaborarea criteriilor de selecție</i>	11
<i>Identificați stilul de recrutare</i>	12
<i>Determinarea duratei de desfășurare a misiunilor</i>	13
2. <i>Integrarea candidaților la DCH</i>	14
<i>Selectarea membrilor DCH</i>	14
<i>Organizarea de sesiuni de inițiere</i>	14
3. <i>Definirea principiilor de colaborare</i>	15
4. <i>Implementarea activităților de outreach</i>	16
5. <i>Programarea bugetară</i>	17
Implementarea Diaspora Coworking Hub	19
1. <i>(D1) consolidarea colaborării în domeniul cercetării și dezvoltării în ÎS</i>	19
2. <i>(D2) îmbunătățirea metodelor de predare și învățare în învățământul superior</i>	21
3. <i>(D3) dezvoltarea capacităților instituțiilor ÎS</i>	23
Instrumente și proceduri pentru Diaspora Coworking Hub	24
1. <i>Evaluarea nevoilor</i>	25
<i>Identificarea părților interesate</i>	25
<i>Cartografierea nevoilor</i>	26
2. <i>Analiza SWOT</i>	27
3. <i>Harta proceselor</i>	29
4. <i>PDCA</i>	30
5. <i>Raport de evaluare a lecțiilor învățate</i>	31

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Despre autori

[Dr. Dorina Baltaș](#) a acumulat peste 12 ani de experiență profesională în cadrul universităților din Regatul Țărilor de Jos și Regatul Unit, iar în prezent este cercetătoare nivel postdoctoral la Institutul pentru Diplomatie și Guvernanță Internațională din cadrul Universității Loughborough din Londra. Domeniile sale de specializare include agenda de democratizare a UE, țările din Parteneriatul Estic, diplomația UE, migrația și diaspora. Din 2013, Dorina este activ implicată în dezvoltarea comunității diasporei, iar din 2020, ea este CEO al Fundației Noroc Olanda, organizația diasporei moldovenești din Țările de Jos. În cadrul diasporei, ea își împărtășește expertiza pe teme precum dezvoltarea comunitară, transfer de know-how, învățarea bazată pe probleme, cercetare pentru advocacy și networking.

[Olga Bostan](#) este cercetător junior în domeniul migrației. În calitate de asistent universitar (junior teaching fellow) la University College Maastricht din Regatul Țărilor de Jos, a dobândit o experiență profesională în predarea și dezvoltarea cursurilor în domeniul sociologiei și studiilor culturale. În prezent, își perfecționează expertiza în antropologie la Universitatea Leipzig din Germania cu specializarea în antropologia infrastructurii și apelor. Olga este parte activă a diasporei moldovenești din 2014 și a acumulat peste 6 ani de experiență în managementul comunitar și al proiectelor în calitate de ofițer de cercetare și dezvoltare la Fundația Noroc Olanda din Țările de Jos..

[Mariana Plamadeala](#) deține un masterat în sisteme de management al calității în Franța și are peste 7 ani de experiență profesională dobândită în Franța și în Regatul Unit. Pe lângă activitatea sa ca inginer de sisteme de calitate, Mariana are peste 6 ani de activitate în auditul proceselor din domeniul auto la nivel european și mondial. Domeniile sale de specializare sunt cartografierea și îmbunătățirea continuă a proceselor, idearea și implementarea de produse și procese, managementul clienților și furnizorilor. Din 2012 a inițiat activități de diaspora culturală în Strasbourg, Franța, dedicate integrării migranților vorbitori de limba română. Din 2019, a fondat ONG-ul R.U.D.A. în Marea Britanie cu scopul de a reduce stereotipurile despre comunitatea vorbitoare de limba română prin probleme de nedreptate socială și activități culturale și de networking, precum și de dezvoltare comunitară.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Lista de tabele, figuri și casete

Lista de tabele	
Tabelul 1: Criterii de selecție pentru candidații la PCI (în raport cu nevoile existente în învățământul superior)	9
Tabelul 2: Stiluri de recrutare	11
Tabelul 3: Durata misiunilor de colaborare sectorială	11
Tabelul 4: Instrumentul de identificare a părților interesate	22
Tabelul 5: Ghid de cartografiere a nevoilor părților interesate	23

Lista de figuri	
Figura 1: Analiza SWOT	24
Figura 2: Stabilirea priorităților SWOT	25
Figura 3: Harta procesului	26
Figura 4: Instrumentul PDCA	27
Figura 5: Raportul privind lecțiile învățate	28

Lista de casete (exemple selectate)	
Caseta 1: Rețelele profesionale ale diasporei moldovenești în domeniul ÎS	9
Caseta 2: Exemple de liste de experți	14
Caseta 3: Programe de angajare a diasporei pe termen scurt	16
Caseta 4: Evenimente tematice dedicate cercetării și dezvoltării	17
Caseta 5: Programe de angajament pentru cercetare și dezvoltare	18
Caseta 6: Activități comune de predare și învățare	18
Caseta 7: Programe de schimburi academice	19
Caseta 8: Programe de angajament pentru predare și învățare	19
Caseta 9: Instrumente de colectare a datelor privind diaspora	20
Caseta 10: Programe de mentorat în diaspora	20

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Abrevieri

ADS	Sondaj privind diaspora armeană
ANACEC	Agencia Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare
ANCD	Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare
BA/BSc	Licențiat în Arte / Licențiat în Științe
BRD	Biroul pentru relații cu diaspora
CDL	Laboratorul de dezvoltare a capacităților
C&D	Cercetare și dezvoltare (res)
DCH	Diaspora Coworking Hub
DEH	Centrul (hub) de implicare a diasporei
DP4D	Mecanismul Profesioniști din diaspora pentru dezvoltare
ECPR	Consortiul european pentru cercetare politică
EUDIF	Platforma Globală pentru Diasporă a Uniunii Europene
GED	Grupurile de excelență ale diasporei
IT	Tehnologia informației
ÎS	Învățământ Superior
LLR	Raportul lecțiilor învățate
MA/ MSc	Master în Arte/ Master în Științe
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MOST	Oficiul Republicii Moldova pentru Știință și Tehnologie pe lângă Uniunea Europeană
OIM	Organizația Internațională pentru Migrațiune
ONG	Organizație neguvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OSI	Institutul pentru o Societate Deschisă
PBL	Învățarea bazată pe probleme
PDCA / PDSA	Planificare, Efectuare, Verificare/Învățare și Acțiune
PhD	Doctorat
PID	Proiecte inovatoare ale diasporei
READ	Expertiza de cercetare din diaspora academică
REP	Programul "Returning Expert"
RPD	Reîntoarcerea profesională a diasporei
SDC	Agencia Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
SUA	Statele Unite ale Americii
SWOT	Puncte forte, Puncte slabe, Oportunități și Amenințări
UACES	Asociația Universitară pentru Studii Europene Contemporane
UE	Uniunea Europeană
USM	Universitatea de Stat din Moldova

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Introducere

Cele mai recente statistici privind migrația în Moldova indică faptul că un număr impresionant de 1 159 400 de moldoveni au migrat, ceea ce o face țara cu cea mai mare rată de emigrare la nivel global¹. Acest lucru are un impact semnificativ asupra perspectivelor de creștere a țării, deoarece 28,98% dintre moldoveni locuiesc acum în străinătate, ceea ce reprezintă plecarea a aproximativ 42% din populația activă din punct de vedere economic². În ceea ce privește sectorul învățământului superior (ÎS) în mod special, în pofida eforturilor constante de îmbunătățire a calității³, universitățile sale s-au clasat pe locul 14 291st din aproximativ 28 000 la nivel global în 2023, ceea ce reprezintă o scădere de 25% față de 2012⁴. Acest lucru, în combinație cu lipsa de încredere în sistemul educațional și dificultatea de a obține un loc de muncă în Moldova, sunt factori puternici care determină persoanele talentate să își continue educația și cariera în străinătate⁵.

Ca răspuns la aceste tendințe de migrație, prima Strategie Națională Diaspora-2025⁶ și actualul Program Sectorial pentru diaspora 2024-2028⁷ au fost elaborate cu scopul de a recunoaște și utiliza capitalul uman al diasporei și de a le implica în dezvoltarea durabilă a Moldovei - ceea ce indică prioritatea acestor subiecte pe agenda factorilor de decizie. În același timp, rezultatele sondajelor efectuate în rândul migranților moldoveni cu înaltă calificare arată că diaspora este dornică să se implice în instituțiile naționale și să contribuie cu cunoștințele și expertiza lor la țara de origine. În special în sectorul învățământului superior, diaspora recunoaște valoarea know-how-ului lor în ceea ce privește cercetarea, predarea și consolidarea capacităților instituțiilor⁸.

Contrar percepției comune, procesul de migrație nu mai este văzut ca un "exod de creiere" pentru țara de origine. În schimb, este din ce în ce mai mult recunoscut ca și o oportunitate pentru

¹ IOM GMDAC (2021). Raport de anchetă privind datele privind migrația în Moldova, disponibil la: https://moldova.iom.int/sites/g/files/tmzbd11626/files/documents/GMDAC%2520MOLDOVA%2520Report_EN_010621_0706.pdf

² BRD (2016). Strategia Națională Diaspora-2025, disponibilă la: https://brd.gov.md/sites/default/files/sn_diaspora_2025_web.pdf

³ de exemplu: Planul național de acțiuni privind asigurarea calității în învățământul superior din Republica Moldova pentru perioada 2021-2023, Manualul operațional pentru îmbunătățirea învățământului superior.

⁴ Conform Webometrics, un instrument de clasificare care măsoară performanța globală a universităților, disponibil la: <https://www.webometrics.info/en/europe/moldova%2C%20republic%20of>

⁵ ZdG (2022). Incluziunea tinerilor pe piața muncii sau de ce pleacă tinerii studenți? Disponibil la: <https://www.zdg.md/blog/editoriale/incluziunea-tinerilor-in-campul-muncii-sau-de-ce-pleaca-tineretul-studios/>

⁶ BRD (2016). Strategia națională Diaspora-2025.

⁷ BRD (2023). Atelier de dezvoltare a politicilor elaborat cu sprijinul MIEUX - elaborarea conceptului unui program sectorial pentru diaspora.

⁸ Informații derivate din rezultatele sondajului care pot fi consultate în Raportul de evaluare "Atragerea resurselor umane (brain gain): Profilul diasporei moldovenești înalt calificate în sectorul educației", precum și din cele 4 focus-grupuri desfășurate în cadrul elaborării foii de parcurs la 29 martie, 5 aprilie și 26 aprilie 2023.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



transferul de cunoștințe, competențe și expertiză de care pot beneficia diverse grupuri de actori. Acest lucru se datorează faptului că remitențele sociale⁹ ale diasporei pot modifica atitudinile și normele sociale, economice și politice, pot viza audiențe cheie, inclusiv factorii de decizie politică, ceea ce, la rândul său, face din diaspora o parte interesată valoroasă pentru țara lor de origine.

În acest context, informațiile practice prezentate în această foaie de parcurs îi ajută pe practicienii din domeniul politicilor să își articuleze gândirea strategică și prezintă un plan clar pentru obținerea rezultatelor politice dorite în ceea ce privește mobilizarea diasporei. Pentru a maximiza dorința diasporei de a se angaja în sectorul ÎS și de a profita de contextul politic favorabil din țară, crearea unui Diaspora Coworking Hub, pe care această foaie de parcurs îl are în vedere, devine un pas crucial în valorificarea potențialului lor într-un mod sistematic și semnificativ.

Scopul foii de parcurs

Scopul principal al foii de parcurs este de a oferi Biroului pentru Relații cu Diaspora (BRD) instrumente și proceduri practice pentru pilotarea unei scheme de transfer de capital uman în sectorul ÎS prin crearea unui Diaspora Coworking Hub care să implice diaspora moldovenească înalt calificată.

Obiectivele foii de parcurs

Pentru a atinge scopul stabilit, foaia de parcurs are în vedere următoarele obiective:

- Înființarea hub-ului de coworking pentru diaspora.
- Operaționalizarea hub-ului de coworking al diasporei.
- Să ofere instrumente practice pentru pilotarea hub-ului de coworking pentru diaspora.

Pentru a ghida procesul general, această foaie de parcurs reprezintă un plan cuprinzător care subliniază procesele și sarcinile cheie necesare pentru a stabili și implementa hub-ul de coworking, precum și obiectivele care ar trebui să ghideze activitățile hub-ului.

Contextul foii de parcurs

Dovezile colectate și analizate în perioada august-decembrie 2022, prezentate separat în Raportul de evaluare - *Atragerea resurselor umane (brain gain): Profilul diasporei moldovenești înalt calificate în sectorul educației* (în continuare Raportul de evaluare), setează abordarea acestei foi de parcurs. În crearea documentului, datele au fost prelucrate pentru a înțelege contextul pentru care este necesară foaia de parcurs; rolurile și responsabilitățile părților interesate implicate în

⁹ Remitențele sociale sunt definite de ideile, comportamentele, identitățile și capitalul social care circulă de la comunitățile din țara de destinație la cele din țara de origine, după cum explică Levitt, P. (1998). Remitențele sociale: Forme de difuzare culturală la nivel local determinate de migrație. *International migration review*, 32(4), 926-948.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



diasporă, migrație și dezvoltare; obiectivele urmărite de BRD și părțile interesate implicate în dezvoltarea sectorului ÎS; categoriile de necesități în sectorul vizat; profilul migranților moldoveni înalt calificați implicați și/sau interesați în dezvoltarea ÎS; precum și practicile existente de implicare a diasporei în Moldova și în alte țări.

Foaia de parcurs răspunde obiectivului specific al Strategiei Naționale Diaspora-2025 și al Programului Sectorial pentru Diaspora 2024-2028, care vizează valorificarea capitalului uman al țării, precum și diferitelor categorii de nevoi identificate pentru implicarea diasporei în sectorul ÎS. În același timp, obiectivele pentru hub-ul de coworking pentru diaspora (prezentate în secțiunea 2 a foii de parcurs) sunt elaborate pe baza provocărilor identificate în cadrul domeniului vizat, cum ar fi: necesitatea modernizării ÎS prin modernizarea metodelor de predare și învățare; necesitatea avansării practicilor de cercetare prin dezvoltarea colaborărilor cu diaspora; necesitatea internaționalizării sectorului ÎS prin consolidarea capacităților instituționale.

Acest document vine cu o propunere inovatoare de înființare a unui Diaspora Coworking Hub (în continuare: DCH) în domeniul ÎS ca mecanism prin care potențialul diasporei este mobilizat într-un mod sistematic și semnificativ. Coworkingul a devenit un fenomen global și se referă la un aranjament de lucru în care persoane din echipe și companii diferite, cu cunoștințe, competențe și pregătire profesională diferite, se reunesc pentru a lucra într-un singur spațiu comun. Din 2012, BRD și guvernul RM au utilizat mai multe modalități de atragere și mobilizare a capitalului uman moldovenesc (*printre altele*: programele "Professional Diaspora Return" sau "Diaspora Excellence Groups"); acestea sunt sporadice, nu sunt specifice unui sector sau sunt deja finalizate. Luând în considerare aceste aspecte, DCH este conceptualizat ca un instrument mai durabil pentru transferul de cunoștințe și competențe.

În această foaie de parcurs sunt oferite orientări clare pentru BRD și alte părți interesate relevante privind mobilizarea cunoștințelor și competențelor diasporei în sectorul ÎS, în special prin sublinierea acțiunilor necesare care trebuie întreprinse pentru înființarea unui DCH. Chiar dacă actorii direct vizați în foaia de parcurs sunt BRD, Ministerul Educației și Cercetării (MEC), universitățile din Moldova și diaspora înalt calificată interesată de sectorul ÎS, aceasta poate deveni, de asemenea, un instrument care contribuie la avansarea reformelor în domeniul educației și cercetării în țară. Alte părți interesate ar putea reprezenta actorii implicați în implicarea diasporei (BRD; Președinția; ministerele de resort, cum ar fi Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; partenerii de dezvoltare); actorii implicați în dezvoltarea ÎS (MEC, universitățile naționale; agențiile naționale, cum ar fi ANCD sau ANACEC); actorii din societatea civilă și actorii privați și, bineînțeles, actorii din diaspora (ONG-uri și diaspora înalt calificată).

Înființarea Diaspora Coworking Hub

Instituirea DCH în învățământul superior și în cercetare începe cu următoarele procese:

1. Elaborarea strategiei de recrutare.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



2. Integrarea candidaților DCH.
3. Definirea principiilor de colaborare.
4. Implementarea activităților de outreach.
5. Programarea bugetară.

1. *Elaborarea strategiei de recrutare*

Elaborarea strategiei de recrutare include stabilirea domeniului de aplicare a recrutării și a criteriilor de selecție care iau în considerare competențele și cunoștințele profesioniștilor din diaspora, precum și identificarea stilului de recrutare și a duratei de desfășurare a activității pentru membrii DCH.

Definirea domeniului de aplicare a recrutării

Pentru a stabili un DCH, este important să se facă o diferențiere între cele două grupuri de candidați care urmează să fie recrutați: 1/Consiliul de administrație al DCH și 2/participanții la colaborările sectoriale.

BRD ar trebui să înceapă mai întâi să selecteze candidații pentru consiliul de administrație al DCH prin identificarea și contactarea candidaților calificați interesați de o poziție administrativă (detalii suplimentare explicate în secțiunea privind structura de guvernare a DCH). Odată selectați, acești candidați ar trebui să asiste BRD în recrutarea ulterioară a membrilor DCH, implicați în implementarea colaborărilor sectoriale.

Pentru a identifica membrii consiliului de administrație al DCH, BRD poate utiliza rețelele profesionale existente în diaspora și/sau grupurile de inițiativă dedicate învățământului superior: de ex: Diaspora pentru Excelență în Educație și Cercetare (detaliat în caseta 1).

CASETA 1: Rețelele profesionale ale diasporei moldovenești în domeniul ÎS

- **Diaspora pentru Excelență în Educație și Cercetare pentru Republica Moldova:** este o inițiativă lansată în 2022 de către un grup de profesioniști din diasporă. Obiectivul principal al acesteia este de a crea un cadru care să permită membrilor diasporei academice moldovenești să împărtășească expertiza lor cu sectorul ÎS din Moldova. Pentru a atinge acest obiectiv, inițiativa a implementat mai multe activități, inclusiv documente de politici care evaluează dezvoltarea actuală în sectorul ÎS; implicarea profesioniștilor din diasporă în evaluarea proceselor de calitate a instituțiilor vocaționale și ale ÎS din Moldova împreună cu ANACEC, transferul de expertiză prin intermediul unor webinarii accesibile publicului cu privire la metodologiile de cercetare și predare, precum și discuții tematice între reprezentanții diasporei academice și părțile interesate din Moldova pentru a-și împărtăși experiența și expertiza cu privire la modalitățile de îmbunătățire a sectorului de cercetare și educație din Moldova.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Elaborarea criteriilor de selecție

Stabilirea criteriilor de selecție care să vizeze membrii DCH în învățământul superior implică înțelegerea profilului acestora (așa cum este prezentat în Raportul de evaluare). Tabelul 1 de mai jos oferă un punct de plecare pentru elaborarea criteriilor de selecție pentru identificarea membrilor potențiali, pentru consiliul de administrație al DCH și pentru candidații la colaborările sectoriale, care include calificările și experiența profesională ale unei persoane, diferențiate în funcție de cele trei categorii de nevoi identificate în sectorul ÎS. Utilizați tabelul de mai jos și completați-l cu alte criterii de selecție, cum ar fi:

- competențe de bază specifice sarcinilor DCH.
- experiență care să demonstreze competențe interfuncționale.
- experiență care să demonstreze competențe de conducere și de management.
- experiență în transferul know-how-ului lor în Moldova în sectorul ÎS.

TABELUL 1: Criterii de selecție pentru candidații DCH (în raport cu nevoile existente în învățământul superior)		
<i>Cercetare</i>	<i>Predare</i>	<i>Internaționalizare</i>
Calificări		
- Doctorat și mai mult - în disciplina în care este necesară expertiza (de ex: studii europene, relații internaționale, politici publice, științe sociale, științe politice, migrație și dezvoltare sau alte discipline).	- MSc sau candidați doctorali. - în domeniul studiilor globale, al educației, al educației și tehnologiei, al managementului educațional și al altor discipline conexe. - în disciplina pentru care este necesară expertiza (de ex: studii europene, relații internaționale, politici publice, științe sociale, științe politice și altele).	- doctorat(sau MA/MSc, BA/BSc și experiență profesională care poate compensa gradul academic). - în management, politici publice, științe sociale, drept, științe politice, relații internaționale, științe economice și alte discipline conexe.
Experiență profesională		
- 5-10+ ani de experiență - o experiență solidă în domeniul cercetării teoretice, conceptuale și metodologice. - calități remarcabile în domeniul cercetării, demonstrate printr-un palmares de publicații.	- 2-4+ ani de experiență - capacitatea demonstrată de a ghida un întreg proces de proiectare și iterație a curriculumului. - experiență în învățarea bazată pe probleme (PBL) și în alte filosofii centrate pe student. - rezultate dovedite în ceea ce privește utilizarea de	- 7-10+ ani de experiență - cunoștințe generale excelente și o bună înțelegere a domeniului managementului și al conducerii. - expertiză suplimentară în coaching, formare, dezvoltare de competențe.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- rețeaua academică relevantă. - experiență în domeniul cooperării pentru dezvoltare în domeniul ÎS.	instrumente educaționale inovatoare. - experiență în predarea bazată pe cercetare.	- experiență demonstrată în domeniul consolidării capacităților, al implicării părților interesate, al elaborării de politici, inclusiv al monitorizării, evaluării și învățării. - rețea relevantă de comunități de practică.
<i>Notă:</i> Tabelul a fost elaborat în baza aspectelor profilului diasporei calificate din Moldova și a categoriilor de nevoi prezentate în Raportul de evaluare, precum și în baza diversilor termeni de referință în sectorul ÎS puși la dispoziția autorilor. <i>Sursa: Compilarea autorilor</i>		

Identificați stilul de recrutare

În paralel cu stabilirea criteriilor de selecție, este important să se decidă asupra stilului de recrutare: direcționată (practica de a adapta eforturile de recrutare la un public specific pe baza unor criterii distinctive care servesc nevoilor proiectului/activității) sau deschisă (practica de a atrage talente fără a ține cont de criterii specifice, cum ar fi setul de competențe, experiența sau locația geografică). Avantajele și dezavantajele celor două stiluri sunt explicate în tabelul 2.

Pe termen scurt, pentru faza de pilotare (în special pentru recrutarea consiliului de administrație al DCH), se recomandă să se utilizeze stilul direcționat și apoi să se treacă la un stil deschis (care va fi util pentru crearea listei de experți). În mod ideal, un specialist în resurse umane ar trebui să fie implicat în această activitate pentru a facilita procesul de recrutare (de *exemplu*, colaborarea cu un profesionist din diasporă sau cu o firmă de resurse umane).

TABELUL 2: Stiluri de recrutare		
Stil	Avantaje	Dezavantaje
Direcționat	- facilitează o abordare targetată în procesul de recrutare. - cei recrutați posedă, de obicei, cunoștințe și competențe foarte specifice, care răspund necesităților DCH. - asigură selectarea unui eșantion de candidați reprezentativi pentru nevoile DCH.	- având în vedere că DCH este o inițiativă nouă, iar procesele nu au fost încă consolidate, va fi dificil de calculat randamentul imediat al investiției. - ar putea exclude sau subreprezenta anumite segmente ale societății. - consumă resurse de timp.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



		- eșantionul poate fi prea îngust.
Deschis	- oferă flexibilitate organizației și posibilitatea de a recruta persoane care au fost ignorate în fazele anterioare de recrutare. - oferă acces la un număr mai mare de candidați. - asigură o angajare mai diversificată (sex, vârstă, grupuri minoritare etc.)	- eșantionul de aplicanți este prea amplu. - procesul de selecție și de potrivire (matching) poate fi costisitor și consumă timp. - va fi dificil să se calculeze randamentul imediat al investiției.
Sursa: Compilarea autorilor		

Determinarea duratei de desfășurare a misiunilor

Este esențial să se identifice și să se facă diferența între duratele misiunilor de colaborare sectorială: pe termen scurt, mediu și lung (avantajele și dezavantajele descrise în tabelul 3). Misiunile pot fi efectuate la distanță (online) sau la fața locului. Deși colaborarea virtuală poate prezenta provocări în ceea ce privește dezvoltarea unei înțelegeri practice a contextului instituțional, aceasta este foarte apreciată de membrii din diaspora, deoarece sporește accesibilitatea participării la inițiativele de mobilizare a diasporei și oferă flexibilitate în ceea ce privește angajamentul. O abordare mixtă, bazată pe experiențele unor proiecte precum EUDiF sau MIEUX+, poate echilibra balanța avantaje-dezavantaje.

TABELUL 3: Durata misiunilor de colaborare sectorială		
Durata	Avantaje	Dezavantaje
Pe termen scurt (până la 2 luni)	- este accesibilă unei game mai largi de participanți, deoarece necesită puține aranjamente logistice în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanei. - poate avea loc în persoană, cu desfășurare în țară.	- durata scurtă a șederii poate reprezenta o provocare pentru stabilirea raportului de încredere și a unei cooperări pe termen lung cu părțile interesate.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Termen mediu (2 -12 luni)	- facilitează transferul de expertiză care transcende participarea bazată pe sarcini și, astfel, sporește durabilitatea mecanismului. - un format accesibil care poate permite o combinație între misiunile virtuale și cele fizice.	- poate necesita o varietate de aranjamente logistice (de exemplu, luarea unui concediu de la locul de muncă și absența temporară din viața de familie).
Pe termen lung (1-3 ani)	- permite integrarea participanților în operațiunile zilnice ale instituției. - poate contribui la o potențială întoarcere a diasporei. - durabilitate sporită în comparație cu angajamentele pe termen mai scurt.	- mai puțin atractive pentru cei care nu pot include un sejur de mobilitate pe termen lung în traiectoria lor profesională. - are potențialul de a fi neatractivă din punct de vedere financiar.
<i>Notă:</i> informații obținute în urma sondajului și a interviurilor realizate în procesul de elaborare a acestei foi de parcurs. <i>Sursa:</i> Compilarea autorilor		

2. Integrarea candidaților la DCH

Procesul de integrare include selectarea membrilor DCH și organizarea de sesiuni de inițiere.

Selectarea membrilor DCH

În procesul de recrutare, BRD ar trebui să vizeze și să selecteze mai întâi candidații care vor fi responsabili de gândirea strategică și de buna guvernare a DCH și care, ulterior, vor deveni reprezentanți ai consiliului de administrație. Consiliul de administrație al DCH ar trebui să fie alcătuit din 3-5 persoane, numite pentru 1-3 ani. Un membru al DCH ar trebui să asigure legătura cu BRD și, în acest sens, să împartă un rol de secretariat pentru a sprijini funcțiile administrative ale DCH. În plus, reprezentanți ai instituțiilor publice ar putea deveni membri ai consiliului sau membri ai DCH cu rol consultativ. Componenta DCH ar trebui apoi extinsă cu alți membri, care vor fi implicați în colaborare sectorială în funcție de necesități și vor fi implicați în dezvoltarea DCH.

Organizarea de sesiuni de inițiere

Pentru a asigura integrarea membrilor DCH și obținerea unor rezultate mai bune, investiția în procesul de inițiere este esențială. Odată ce membrii consiliului de administrație al DCH au fost recrutați, sesiunile de inițiere pentru membrii DCH ar trebui să fie organizate de către consiliu împreună cu BRD și vor include:

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- Orientarea - prezentarea viziunii, structurii de guvernare și a planului de acțiuni al DCH.
- Potrivirea - prezentarea situației actuale din ÎS pentru a corela nevoile sectoriale cu competențele membrilor.
- Instruire - explicarea regulilor și normelor în legătură cu sarcinile care trebuie îndeplinite.

3. *Definirea principiilor de colaborare*

Pentru a stabili un mecanism durabil, se recomandă ca DCH să rămână autonom față de instituțiile de stat și să funcționeze ca un organism autogovernat. În cadrul întâlnirii inițiale cu membrii selectați ai consiliului de administrație, este important să se identifice structura de conducere a DCH și să se definească principiile de colaborare. Alte decizii structurale ar putea fi luate împreună cu membrii DCH.

DCH va promova o comunitate de practică, un grup de persoane care împărtășesc interese și preocupări comune și care se reunesc pentru a atinge obiective individuale și de grup. Prin urmare, este esențială o abordare participativă care oferă punți de acces pentru diaspora pentru a stabili, modela și avansa sectorul ÎS. Pentru a face acest lucru, mediul de coworking necesită un set de principii de colaborare care să faciliteze schimbul de idei, experiențe și know-how între membri, ceea ce duce la o cultură a învățării și perfecționării continue.

Mai jos este prezentată lista principală de principii aplicabile pentru DCH, care ar putea fi extinsă în continuare, dacă este necesar:

- *Principiul comunitar* - presupune satisfacerea nevoilor membrilor și promovarea unor relații prietenoase între aceștia. În acest sens, interacțiunile dintre membri sunt esențiale, în cadrul cărora oamenii pot comunica idei în mod eficient și își pot împărtăși în mod confortabil cunoștințele și abilitățile pentru a avansa activitatea hub-ului.
- *Colaborare și co-creație* - încurajează schimbul de expertiză, lecțiile învățate și asumarea în comun a responsabilității între membri. Prin stimularea lucrului împreună, DCH oferă oportunități pentru ca indivizii să ofere și să primească sprijin, învățând în același timp unii de la alții în procesul de generare de soluții la probleme comune prin intermediul parteneriatelor și, la rândul lor, încurajează o cultură a inovării, creativității și a succesului comun în rândul membrilor.
- *Deschidere și transparență* - solicită ca toți cei care lucrează la o sarcină/proiect să aibă acces la toate materialele și informațiile relevante. Membrii DCH își împărtășesc de bunăvoie activitatea, îi invită pe alții să se alăture sarcinilor/proiectelor în curs de desfășurare și răspund pozitiv la solicitările de informații suplimentare și, în acest fel, creează un mediu de deschidere și încredere.
- *Accesibilitate* - se referă atât la locația fizică, cât și la oportunitățile educaționale. În ceea ce privește locația fizică, este esențial să ne asigurăm că membrii dispun de informații

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



clare cu privire la programul și locația spațiului de lucru, indiferent dacă este la distanță sau în persoană. În ceea ce privește oportunitățile educaționale, DCH ar trebui să le ofere membrilor săi diverse oportunități de dezvoltare, cum ar fi ateliere de lucru, evenimente de networking sau alte programe care îi pot ajuta să învețe și să își dezvolte în continuare competențele.

4. Implementarea activităților de outreach

Activitățile de *outreach* ar trebui să se concentreze asupra dezvoltării unei platforme care să cuprindă liste structurate de experți. Acest lucru va permite extinderea continuă a listei de contacte a diasporei pentru DCH. O listă structurată de experți (*în engleză - roster*) centralizează o listă de reprezentanți ai diasporei care urmează să fie implicați în mecanismul de transfer de cunoștințe și expertiză și care pot fi contactați și contractați de către părțile interesate în funcție de necesități (exemplele prezentate în caseta 2).

Un punct de plecare în structurarea unei liste este crearea unor categorii în funcție de care se vor colecta informații despre potențialii candidați. Utilizați criteriile de selecție elaborate în cadrul strategiei de recrutare și completați-le cu alte criterii precum:

- domeniul de activitate și de interes profesional.
- ani de experiență în domeniu.
- angajatori anteriori și actuali.
- preferințele în ceea ce privește instituția și domeniul de colaborare cu părțile interesate din Republica Moldova.
- specificarea disponibilității de timp individuale.
- specificarea disponibilității în funcție de forma de organizare a misiunii (misiuni virtuale/la domiciliu sau la fața locului).

Pentru a realiza un instrument durabil, platforma de roster ar trebui să ofere un mecanism de corelare, care să facă legătura între nevoile actorilor instituționali și oferta experților din diaspora.

CASETA 2: Exemple de platforme de experți

- **Diaspora Professionals 4 Development (DP4D)/EUDiF:** o inițiativă de transfer de capital uman la scară mică, care oferă sprijin țărilor partenere prin intermediul unor misiuni virtuale și/sau pe termen scurt la fața locului ale profesioniștilor din diaspora în sectoare cheie. Lista de experți EUDiF este o comunitate de experți care sunt interesați să contribuie la un ecosistem de dezvoltare a diasporei cu impact. În prezent, lista de experți este deschisă pentru două categorii de experți/profesiioniști care pot sprijini activitățile EUDiF în cadrul laboratorului de dezvoltare a capacităților (CDL) și al mecanismului Profesioniști din Diaspora pentru Dezvoltare. Toate misiunile din cadrul CDL și DP4D sunt remunerate financiar, iar lista nu este utilizată pentru misiuni voluntare.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- **Mobilitate și migrație internațională /Expertise France**: lista a avut drept scop colectarea unei baze de date de consultanți disponibili la cerere, cu cel puțin 8 ani de experiență. Solicitanții sunt specialiști calificați care pot locui sau au călătorit mult în teren/în țările în curs de dezvoltare, cu calificări în domeniul migrației și al dezvoltării, al mobilizării diasporei, al remitențelor migranților, al întoarcerii și al reintegrării, precum și al altor politici de migrație conexe.
- **Migration Network Hub/Natiunile Unite (ONU)**: Rețeaua ONU privind migrația a creat o bază de date cu experți în domeniul migrației din întreaga lume. Universitarii și cercetătorii selectați în baza de date contribuie cu expertiza și publicațiile lor pentru a avansa în continuare inovația în domeniul studiilor migrației, cu accent pe subiecte legate de Pactul mondial pentru migrație. Profilurile acestora oferă linkuri către cercetările lor.
- **DiasporaConnect / Moldova**: o platformă care conectează membrii diasporei moldovenești, cu scopul de a promova colaborarea între profesioniștii din diaspora și instituțiile publice, private și ale societății civile din Moldova. Procesul de înregistrare presupune ca membrii să își indice domeniile de expertiză și direcțiile dorite de implicare cu țara de origine. Platforma servește drept instrument care permite părților interesate să identifice membrii în funcție de o varietate de filtre, inclusiv de expertiză. De asemenea, aceasta oferă opțiuni de distribuire a oportunităților de angajare în țară pentru profesioniștii din diaspora interesați să își împărtășească expertiza.
- **Moldova4EU Diaspora Grup de Inițiativă - Task Force/Innovative Governance Association**: o platformă care are ca scop implicarea migranților moldoveni cu înaltă calificare în eforturile de integrare în UE ale Republicii Moldova, având în vedere statutul de candidat recent dobândit de aceasta. Aceasta este o listă la scară mică care prezintă competențele, domeniile de expertiză și disponibilitatea de a se angaja cu părțile interesate din Moldova în ceea ce privește reformele legate de UE, în vederea oferirii de sprijin în ceea ce privește procedurile tehnice de aderare la UE, precum și facilitarea schimburilor de cunoștințe între profesioniștii din diaspora și instituțiile publice din Moldova.

5. Programarea bugetară

Pentru a asigura sustenabilitatea financiară a DCH în faza de pilotare, ar trebui stabilite cât mai curând posibil considerațiile financiare pe baza unei liste anticipate de costuri, începând cu următoarele categorii:

- Operațiuni (de ex: consiliul de administrație al DCH care conduce sarcinile administrative și logistice, responsabil de comunicare etc.).
- Tehnologie (costuri ale software-ului de management pentru comunicații, sistemul de securitate, întreținerea și stocarea datelor; hardware și software).
- Logistică (consolidarea capacităților și alte evenimente educaționale).
- Costuri neprevăzute.

Aceste costuri ar trebui să fie calculate separat de cheltuielile necesare pentru expertiză, și anume pentru a acoperi costurile aferente activității membrilor DCH care îndeplinesc sarcini, sarcini ad-

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



hoc, dezvoltă produse și servicii și alte activități. Costurile de expertiză (și toate costurile aferente) ar trebui să fie acoperite prin programe specifice gestionate de BRD.

În acest sens, BRD poate utiliza deja programele existente pe termen scurt pentru implicarea diasporei, cum ar fi Reîntoarcerea profesională a diasporei (RPD) și Proiectele inovatoare pentru diaspora (PID), detaliate în caseta 3, sau le poate relansa pe cele anterioare, cum ar fi Grupul de excelență pentru diaspora (GED). Acestea vor necesita modificări pentru a se potrivi mai bine cerințelor DCH:

- PRD, pilotat în cadrul programului Diaspora Engagement Hub (DEH), încheiat în 2019 și relansat în 2023, nu este atractiv din punct de vedere financiar pentru migranții cu înaltă calificare care dezvoltă produse și servicii intelectuale, deoarece munca lor nu este remunerată.
- DIP, pe de altă parte, ar putea avea o perioadă extinsă de desfășurare, pentru a permite punerea în aplicare a proiectelor în sistemul de ÎS ca o schemă pe termen mediu.

În plus, pot fi dezvoltate noi programe pe baza selecției oferite în această foaie de parcurs (de exemplu, iGorts în caseta 3; exemple în casele 5 și 9).

CASETA 3: Programe pe termen scurt de implicare a diasporei (selectate)

- **Reîntoarcerea profesională a diasporei:** implementat de BRD în cadrul DEH, finanțează direct specialiștii din diaspora pentru a încuraja transferul de capital uman și experiență profesională pentru dezvoltarea academică, socială și economică a țării. Durata șederii acestora este de la 2 săptămâni la 3 luni. Programul a fost încheiat în 2019 și relansat în 2023.
- **Proiecte inovatoare ale diasporei:** implementate tot în cadrul DEH, proiectele experților din diaspora sunt finanțate cu scopul de a implementa în Moldova proiecte și activități inovative din diferite domenii, bazate pe transferul de cunoștințe, experiențe și bune practici internaționale. Perioada de implementare a proiectului este de la 2 săptămâni până la 2 luni.
- **Grupurile de excelență ale diasporei:** implementat de BRD împreună cu OIM Moldova pentru a stabili un mecanism de colaborare între instituțiile guvernamentale și diaspora cu înaltă calificare, permițându-le acestora să ofere consultanță cu privire la politicile și reformele instituționale, să îmbunătățească serviciile publice și să faciliteze transferul de expertiză și inovație în beneficiul atât al sectorului public, cât și al celui privat. Programul a fost activ în 2017.
- **iGorts/Armenia:** programul este derulat de Biroul Înalțului Comisar pentru afaceri cu diaspora din Republica Armenia și oferă profesioniștilor din diaspora armeană posibilitatea de a lucra în sectorul public și în guvernul țării lor de origine. În urma unei proceduri de selecție riguroase, candidații sunt plasați în instituții de stat, în funcție de domeniul lor de expertiză, unde contribuie la dezvoltarea de politici și inițiative în cadrul agențiilor publice. În 2022, 50 de specialiști au fost selectați din 300 de aplicații ale profesioniștilor din diaspora din 32 de țări.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



Implementarea Diaspora Coworking Hub

După ce membrii DCH au fost recrutați și bugetul și structura de guvernare au fost stabilite, trebuie definit planul de acțiune pentru faza de pilotare. Planul de acțiune al DCH ar trebui să includă direcții de implementare (*eng.: targets*) care să servească drept ghid pentru faza pilot a DCH (1 - 3 ani), să indice o listă de acțiuni care urmează să fie puse în aplicare și să precizeze părțile interesate relevante care urmează să fie implicate în cadrul fiecărei direcții de implementare.

Analiza datelor colectate pe parcursul lunilor august 2022- mai 2023 a sugerat următoarele trei direcții:

1. (D1) consolidarea colaborării în domeniul cercetării și dezvoltării în ÎS.
2. (D2) îmbunătățirea metodelor de predare și învățare în ÎS.
3. (D3) dezvoltarea capacităților instituționale în sectorul ÎS.

Pentru a atinge obiectivele de mai sus privind centrele de coworking, se utilizează lista de activități propuse mai jos pentru fiecare obiectiv pentru a finaliza planul de acțiune al DCH și pentru a identifica calendarul și etapele de realizare.

În acest moment, vă sugerăm să folosiți harta proceselor - un instrument de management prezentat în ultima secțiune a acestui document.

1. (D1) consolidarea colaborării în domeniul cercetării și dezvoltării în ÎS.

Pentru acest obiectiv, ar trebui să fie implicate următoarele părți interesate, în funcție de activitatea aleasă:

- Instituții de învățământ superior, Academia de Științe, MOST, ANCD, ANACEC
- BRD, MEC
- ONG-uri și organizații ale diasporei
- Parteneri de dezvoltare (activi în domeniul ÎS)

Mai jos este prezentată o listă de acțiuni identificate în cadrul acestui obiectiv, care să fie folosite ca punct de plecare:

- să inițieze și să pună în aplicare proiecte comune de cercetare între universitățile naționale și cadrele universitare și cercetătorii din diaspora.
- să dezvolte granturi comune de cercetare (de exemplu: oferte pentru programele Orizont Europa sau Erasmus - utilizate atât pentru programe de mobilitate academică, cât și pentru transferul de cunoștințe).

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- să organizeze evenimente tematice axate pe cercetare și dezvoltare între migranții cu înaltă calificare și instituțiile naționale (de exemplu: proiecte de comunicare în domeniul științei, premii pentru diaspora, Forumul Diasporei, Congresul mondial al oamenilor de știință letoni, Noaptea cercetătorilor europeni; sesiuni metodologice de cercetare etc., a se vedea caseta 4).

CASETA 4: Evenimente tematice dedicate cercetării și dezvoltării (selectate)

- **Congresul mondial al oamenilor de știință letoni:** este una dintre cele mai mari adunări științifice din Letonia, care atrage cercetători, studenți, parteneri locali și internaționali, oficiali ai agențiilor naționale și internaționale de administrație publică și politicieni din întreaga lume. Acesta a avut loc pentru prima dată în 2018, cu 750 de participanți letoni rezidenți în 24 de țări, stabilind rețele de cercetători și avansând legătura cu partenerii lor strategici prin implicarea diasporei. Congresul face parte din proiectul nr. 1.1.1.5/17/I/002 "Măsurile integrate la nivel național pentru consolidarea reprezentărilor de interes pentru cercetare și dezvoltare din Letonia ca parte a Spațiului European de Cercetare".
- **Noaptea Cercetătorilor Europeni /transnațională** are ca scop creșterea gradului de conștientizare a impactului științei asupra vieții de zi cu zi, creșterea recunoașterii publice a muncii cercetătorilor și inspirarea interesului tinerilor pentru cercetare și știință. Proiectul urmărește să ofere oportunități sporite pentru cercetători de a interacționa cu cetățenii, studenții și diverse autorități, dezvoltând abilități și competențe de comunicare mai bune pentru a interacționa cu publicul din afara domeniului cercetării. Organizațiile participante beneficiază de o reputație și o vizibilitate sporite, deschizându-și proiectele de cercetare publicului larg și viitorilor studenți. Programul urmărește să facă munca cercetătorilor mai tangibilă și mai accesibilă tuturor, îmbunătățind accesul la publicul subreprezentat și consolidând oportunitățile de implicare ale cetățenilor.

- să organizeze vizite de studiu între universitățile naționale și cadrele universitare și cercetătorii din diaspora.
- să implice migranții cu înaltă calificare în dezvoltarea unui repertoriu de studii axat pe Moldova (prin utilizarea, *inter alia*, a rezultatelor cercetărilor lor).
- să elaboreze un cadru de program care să vizeze în mod specific dezvoltarea cercetării (a se vedea caseta 5).

CASETA 5: Programe de angajament pentru cercetare și dezvoltare (selectate)

- **Research Expertise from the Academic Diaspora (READ)—Expertiză de cercetare de la diaspora academică/Albania:** înființat în 2021 de Fundația Albanezo-Americană pentru Dezvoltare pentru a oferi diasporei academice albaneze o oportunitate formalizată și structurată prin care să poată sprijini consolidarea instituțiilor de învățământ superior din Albania. Prima cerere de candidaturi READ a fost lansată în ianuarie 2022 și, pe parcursul a șapte ani, va aduce 100 de cercetători cu ascendență albaneză care locuiesc în prezent în națiunile OECD pentru a lucra cu instituțiile de învățământ

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



superior din Albania în cadrul unor proiecte de cercetare în cooperare și activități de consolidare a capacităților, cum ar fi supervizarea programelor de doctorat, co-dezvoltarea de programe de studii și co-predare pentru perioade cuprinse între 1 și 6 luni.

- **Întoarcerea temporară a diasporei științifice/Moldova:** în perioada 2010-2012 și 2014-2015, un program de întoarcere temporară a oamenilor de știință și cercetătorilor moldoveni expatriați, cu scopul de a aborda problema exodului de creiere din țară, a fost implementat de către OIM și finanțat de către Fondul European de Dezvoltare Regională și Comisia Europeană, ca parte a Parteneriatului de Mobilitate Moldova-UE. Acest program a implicat migranți cu înaltă calificare în avansarea sectorului de cercetare și dezvoltare din Republica Moldova. Programul a identificat aproximativ 30 de reprezentanți ai diasporei științifice moldovenești, care au participat la vizite pe termen scurt la universități și instituții de cercetare din Moldova.

2. (D2) Îmbunătățirea metodelor de predare și învățare în învățământul superior.

Pentru acest obiectiv, ar putea fi implicate următoarele părți interesate, în funcție de activitatea aleasă:

- Instituții de învățământ superior
- BRD, MEC
- ONG-uri și organizații ale diasporei
- Parteneri de dezvoltare (activi în domeniul ÎS)

Mai jos este prezentată o listă de acțiuni identificate în cadrul acestui obiectiv, care să fie utilizate ca punct de plecare:

- Inițierea și punerea în aplicare de activități educaționale comune, cum ar fi: elaborarea de cursuri și programe de studii; școli de vară și de iarnă, coordonarea tezelor de licență, de masterat și de doctorat.
- să organizeze evenimente tematice de predare și învățare între instituțiile naționale și cele din diaspora (de ex: conferința europeană privind predarea și învățarea; conferința privind învățarea și inovarea; sesiuni privind metodologia de predare; atelierele PBL; conferințele invitaților; prezentări publice, etc., a se vedea caseta 6).

CASETA 6: Activități comune de predare și învățare (selectate)

- **European Consortium for Political Research (ECPR) Școală metodologică/transnațională:** promovează cercetarea și disciplina prin reunirea cadrelor universitare din întreaga rețea globală de universități. Promovează cooperarea academică dincolo de granițe prin intermediul evenimentelor, publicațiilor și grupurilor de cercetare.
- **Conferința privind învățarea și inovarea/Țările de Jos:** această conferință anuală organizată de Universitatea din Maastricht este o oportunitate excelentă pentru mediul academic și alte părți interesate de inovarea în domeniul învățării și predării. Aceasta oferă o platformă pentru a extinde

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



cunoștințele pe această temă, pentru a avansa strategiile creative de predare și tehnicile de învățare activă și pentru a extinde rețeaua de contacte a participanților.

- **Conferința europeană de predare și învățare a UACES/ transnațională:** conferința își propune să stimuleze schimbul de experiențe și perspective privind sprijinirea educației studenților internaționali și a grupurilor mixte de studenți din țară și din străinătate. Personalul academic și studenții se reunesc anual pentru a explora un subiect diferit de interes reciproc, ediția din 2022 fiind axată pe internaționalizare, diversitatea studenților și învățarea mutuală etc.

- să dezvolte granturi comune de predare și învățare (de exemplu, oferte pentru Erasmus +; module Jean Monnet etc.).
- să organizeze vizite de schimb pentru personalul didactic din universitățile naționale și instituțiile de învățământ superior din diaspora (a se vedea caseta 7).

CASETA 7: Programe de schimburi academice (selectate)

- **ERASMUS + mobilitatea personalului academic:** programul sprijină perioadele de predare în instituțiile de învățământ superior din străinătate pentru o perioadă maximă de 2 luni și un minim de 8 ore de predare pe săptămână. Programul de mobilitate este disponibil pentru personalul instituțiilor de învățământ superior din țările partenere ale programului, cu condiția existenței unui acord interinstituțional.
- **Parteneriate independente de predare între instituțiile de învățământ superior din Moldova și academicienii din diaspora,** cum ar fi: colaborările dintre Helmholtz Zentrum Berlin (Germania) și Universitatea de Stat din Moldova și Academia de Științe Economice din Moldova; Universitatea Xavier (SUA) și Universitatea de Stat din Moldova (USM); colaborările dintre Institutul de Chimie a Substanțelor Naturale (Franța) și Institutul de Chimie din Moldova.
- **Program pentru Diaspora Carnegie-Wits Alumni Africa/Africa de Sud:** a fost înființat de Universitatea Witwatersrand din Africa de Sud și aduce în mod regulat profesioniști din diaspora din domeniul sănătății publice la universitate pentru a spori capacitatea de predare și de cercetare. Programul a avut ca rezultat proiecte legate de HIV, tuberculoză, sănătate maternă, chirurgie pediatrică, fiziologie și anatomie. De asemenea, a oferit formare în ceea ce privește redactarea aplicațiilor pentru granturi și a lucrărilor științifice și a consolidat supravegherea studenților absolvenți și a cadrelor universitare aflate la începutul carierei.

- să elaboreze un cadru de program care să vizeze în mod specific dezvoltarea predării și învățării (a se vedea caseta 8).

CASETA 8: Programe de angajament pentru predare și învățare (selectate)

- Programul de burse academice **OSI / fosta Uniune Sovietică și Mongolia:** Programul de burse a fost lansat în 2004 de către Open Society Institute (OSI) pentru a sprijini departamentele universitare în eforturile lor de a atinge excelența academică și inovație. Programul a selectat cercetători înalt calificați în domeniul științelor sociale și umaniste pentru a oferi consultanță și a colabora cu

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



universitățile beneficiare în ceea ce privește dezvoltarea programelor de studii, planificarea academică și introducerea de noi cursuri. De asemenea, bursierii care se întorc în țară împărtășesc cele mai recente evoluții din disciplina lor cu colegii din departamente și încurajează dezvoltarea de competențe academice critice.

- [Program de burse Carnegie African Diaspora Fellowships/ Ghana, Kenya, Nigeria, Africa de Sud, Tanzania și Uganda](#): Institutul de Educație Internațională oferă un program de burse pentru proiecte educaționale în instituțiile de învățământ superior din Africa, care este finanțat printr-un grant de la Carnegie Corporation of New York. Programul permite universităților africane să beneficieze de găzduirea unui bursier de origine africană, care poate lucra la proiecte legate de predarea/mentoratul studenților absolvenți, co-dezvoltarea programelor de studii și colaborarea în domeniul cercetării. Programul, care a început în 2013, a acordat un total de 566 de burse de studiu pentru diaspora africană pentru ca bursierii să călătorească în Africa.

3. (D3) dezvoltarea capacităților instituțiilor ÎS.

Pentru acest obiectiv, ar putea fi implicate următoarele părți interesate, în funcție de activitatea aleasă:

- BRD, MEC, MAE, Președinția Republicii Moldova (Consilier pentru Educație și Cercetare, Consilier pentru Diaspora), Guvernul.
- ANCD, ANACEC, Universitățile.
- Partenerii de dezvoltare (vizați în legătură cu politica în cauză).

Mai jos este prezentată o listă de acțiuni identificate în cadrul acestui obiectiv, care să fie utilizate ca punct de plecare:

- să investească în consolidarea capacității de cercetare și dezvoltare a părților interesate la nivel național din domeniul ÎS.
- să implice diaspora înaltă calificată în dezvoltarea unei biblioteci virtuale utile pentru dezvoltarea (politicilor) ÎS.
- să elaboreze instrumente de colectare a datelor pentru a obține în permanență date privind migrații înalt calificați (a se vedea caseta 9).

CASETA 9: Instrumente de colectare a datelor privind diaspora (selectate)

- ["Mobilizarea diasporei înalt calificate în domeniul educației și cercetării în Republica Moldova" / Acțiunea EUDiF](#): Pentru faza de colectare a datelor din cadrul proiectului, a fost realizat un sondaj care a avut drept scop crearea unui profil al diasporei moldovenești care se încadrează în categoria migraților înalt calificați și identificarea experienței acestora cu schemele de transfer de cunoștințe. Sondajul a fost realizat în perioada august - noiembrie 2022 și a atins un eșantion de 100 de respondenți din 22 de țări.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- **Sondajul Diasporei din Armenia/ Armenia:** inițiativa este condusă de un grup de cadre universitare, cercetători și profesioniști din diasporă, iar principala sa activitate constă în realizarea de sondaje de opinie publică în comunitățile armene din diaspora. Acestea oferă informații cu privire la problemele, atitudinile și provocările percepute de membrii diasporei și urmăresc să ofere o înțelegere bazată pe dovezi a diferitelor aspecte ale vieții diasporei (de exemplu, identitate, limbă, comunitate, implicare politică) pentru instituțiile publice, factorii de decizie politică, precum și pentru organizațiile private și ale societății civile. Sondajul se desfășoară anual și, în 2022, a ajuns la 9458 de respondenți care locuiesc în 46 de țări.

- să implice diaspora înalt calificată în elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea cadrelor de politici strategice în domeniul învățământului superior, inclusiv a diferitelor instrumente de politică (diaspora ar trebui să fie implicată în diferite etape: de la stabilirea agendei la evaluare).
- să dezvolte sesiuni de formare și de coaching pentru a îmbunătăți cunoștințele și expertiza părților interesate la nivel central și local.
- elaborarea programelor de mentorat și de accelerare a carierei care să implice personalul din universitățile naționale, alte părți interesate și diaspora (a se vedea caseta 10).

CASETA 10: Programe de mentorat în diaspora (selectate)

- **HÖÖK Program de mentorat din diaspora/Ungaria:** urmărește să utilizeze o varietate de mecanisme de sprijin între analogi pentru a integra studenții din diaspora maghiară în instituțiile de învățământ superior și în cultura maghiară, oferindu-le studenților un mentorat individualizat pentru a-i ajuta să își îndeplinească cerințele academice sau să depășească orice alte obstacole speciale. Programul pune echipele de mentori la îndemâna studenților pentru a-i ajuta cu sarcini administrative sau academice.
- **MentorME/ transnațional:** organizația desfășoară un program transnațional de mentorat pentru studenți și tineri profesioniști care locuiesc în Moldova și peste hotare, implicând o comunitate globală de mentori. Prin diverse activități, cum ar fi "JobAccelerator", echipa oferă consiliere în carieră care vizează dezvoltarea abilităților antreprenoriale ale celor mentorați, precum și integrarea acestora pe piața muncii.

Instrumente și proceduri pentru Diaspora Coworking Hub

Proiectarea unui astfel de cadru de transfer de cunoștințe și competențe necesită utilizarea continuă a unor instrumente și proceduri de concepere, întreținere, monitorizare, evaluare și învățare. Se recomandă utilizarea următoarelor instrumente pe parcursul etapei de pilotare:

1. Evaluarea nevoilor
2. Analiza SWOT

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



3. Harta proceselor
4. PDCA
5. Raport de evaluare a lecțiilor învățate

1. Evaluarea nevoilor

Pentru a obține rezultate mai bune în ceea ce privește cele trei obiective identificate, o activitate de evaluare a nevoilor (pentru fiecare obiectiv) este utilă pentru identificarea lacunelor, oportunităților și provocărilor anticipate. Se recomandă ca acest instrument să fie realizat imediat după ce DCH și-a stabilit planul de acțiune și implică două sarcini: identificarea părților interesate și cartografierea nevoilor acestora.

Identificarea părților interesate

Pentru a recunoaște diversele dimensiuni ale nevoilor specifice care trebuie abordate în cadrul fiecărui obiectiv, este important să identificăm mai întâi actorii relevanți și să îi clasificăm în funcție de nivelul lor de implicare în realizarea obiectivelor, precum și de practicile lor de colaborare cu diaspora calificată. Identificarea părților interesate va fi realizată după ce vor fi selectați membrii consiliului de administrație al DCH și va fi extinsă în continuare cu părțile interesate relevante pe parcursul activității DCH.

Tabelul de mai jos poate servi drept exemplu pentru a identifica toate părțile interesate.

TABELUL 4: Instrumentul de identificare a părților interesate				
Criterii de identificare a părților interesate	Obiectivul abordat	Denumirea părții interesate identificate	Roluri și responsabilități	Practici de colaborare existente
Instituții și autorități guvernamentale responsabile de elaborarea și punerea în aplicare a politicilor în domeniul educației și/sau cercetării.	D1, D2, D3			
Instituții și autorități guvernamentale și alte agenții afiliate implicate în evaluarea și	D1, D2, D3			

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



acreditarea instituțiilor de învățământ.				
(alte) Instituții de învățământ care doresc să se angajeze în parteneriate cu DCH.	D2, D3			
Instituții de cercetare deschise pentru colaborări cu DCH.	D1, D3			
Partenerii de dezvoltare ce au investit în domeniul educației și cercetării.	D1, D2, D3			
ONG-uri active în domeniul educației, cercetării și consolidării capacităților.	D1, D2, D3			
Grupuri de inițiativă din diaspora și organizații active în domeniul educației și cercetării.	D1, D2, D3			
<i>Sursa: Compilarea autorilor</i>				

Cartografierea nevoilor

După ce au fost identificate părțile interesate, este important să se obțină informații valoroase despre experiența, resursele, nevoile și capacitățile părților interesate pentru a determina cea mai bună metodă de punere în aplicare a planului de acțiune al DCH. Dezvoltarea unei hărți a proceselor (*engl: process map*) va arăta cum pot fi adresate lacunele dintre starea actuală și cea dorită de către părțile interesate. De asemenea, aceasta va ajuta la diferențierea între nevoile percepute (ceea ce oamenii spun că au nevoie) și nevoile normative (măsurabile în raport cu standardele acceptate, cercetările sau opinia experților). Pentru a face acest lucru, se ia în considerare efectuarea unei cercetări documentare pentru a examina rapoartele publicate existente și alte documente disponibile public. Coroborarea acestora cu informațiile obținute în cadrul reuniunilor de consultare cu părțile interesate selectate, prin realizarea unor interviuri semi-structurate scurte (30 de minute). Acest lucru ar trebui să fie realizat de către membrul DCH selectat pentru o anumită misiune. În același timp, acesta poate fi repetat pe parcursul întregii activități a DCH de către consiliul de administrație, dacă apare o astfel de necesitate.

Utilizați tabelul 5 de mai jos pentru a ghida procesul de cartografiere a nevoilor.

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



TABELUL 5: Ghid de cartografiere a nevoilor părților interesate		
Tipul de întrebare	Scopul întrebării	Lista de întrebări
Înțelegerea contextuală	- pentru a obține o imagine de ansamblu a poziției și a nevoilor instituției în ceea ce privește angajamentul său față de DCH și/sau față de obiectiv.	
Experiență	- pentru a descoperi practicile instituționale existente în ceea ce privește colaborarea cu migranții înalt calificați.	
Resurse și capacități	- să cartografieze disponibilitatea resurselor instituționale în ceea ce privește colaborarea sa cu migranții înalt calificați prin intermediul DCH.	
Privire de perspectivă	- să contureze viziunea instituțională cu privire la sustenabilitatea mecanismelor de coworking cu diaspora înalt calificată.	
<i>Notă:</i> Acest lucru servește drept cadru orientativ și nu limitează numărul și tipul de întrebări care pot fi adresate. <i>Sursa:</i> Compilarea autorilor		

2. Analiza SWOT

Pentru a identifica punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și riscurile potențiale pentru activitățile DCH, un instrument util care poate fi utilizat este analiza SWOT (așa cum este prezentată în figura 1). Această analiză poate fi aplicată în cadrul reuniunilor inițiale ale consiliului de administrație al DCH, dar și pe tot parcursul acestuia și pentru a compara dacă aceleași elemente identificate sunt încă valabile, rezolvate sau dacă apar elemente noi și trebuie adăugate la SWOT. Continuați să completați figura 1 pentru a indica punctele forte și punctele slabe identificate (legate de cadrul intern al organizației), precum și oportunitățile și amenințările (de natură externă organizației).

După identificarea punctelor forte, a punctelor slabe, a oportunităților și a amenințărilor, așa cum sunt prezentate în Figura 1, utilizați Figura 2 pentru a le clasifica în funcție de prioritățile identificate (ridicate, medii sau scăzute) și începeți să acționați asupra elementelor cu prioritate ridicată.

Figura 1: Analiza SWOT

Funded by the European Union

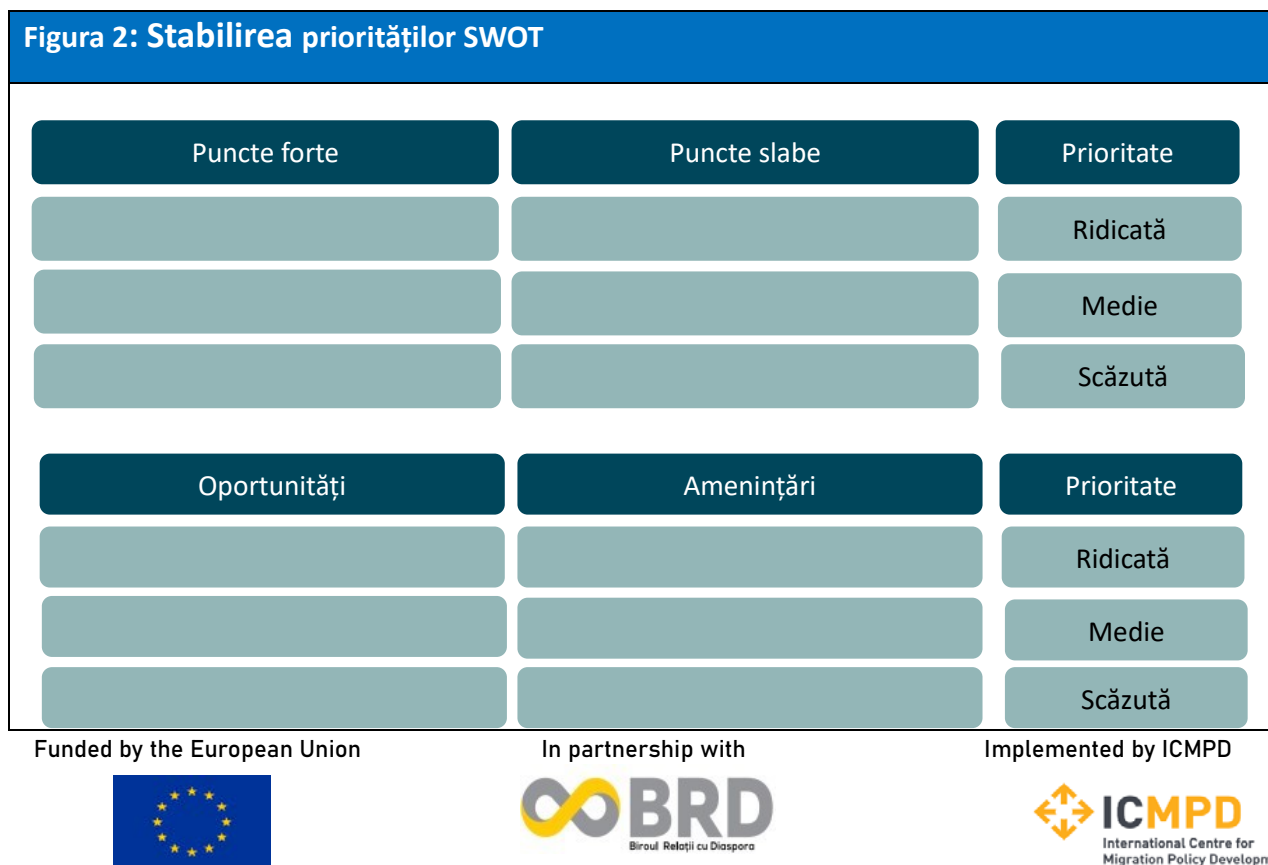
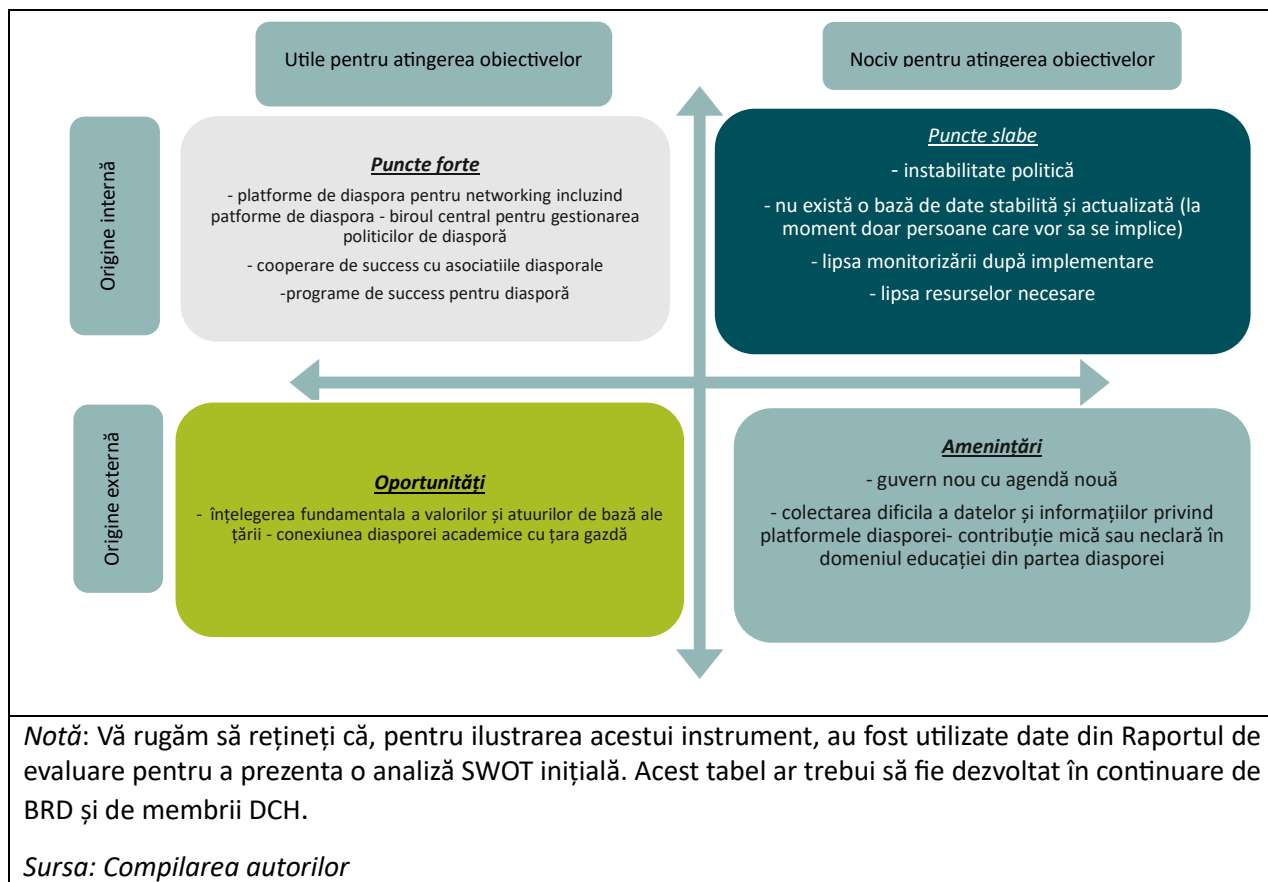


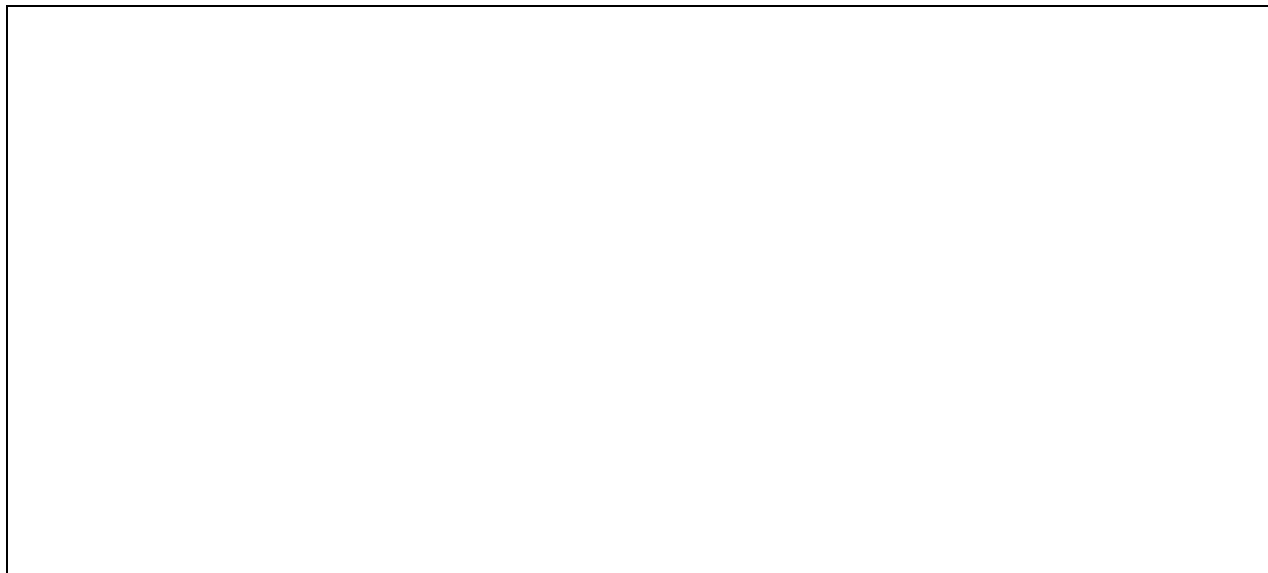
In partnership with



Implemented by ICMPD







3. Harta proceselor

Pentru punerea în aplicare a DCH, ar trebui să se utilizeze o hartă a procesului ca instrument de vizualizare a procesului global, de planificare și gestionare a DCH, care să illustreze imaginea de ansamblu a activității în curs de desfășurare, dar și progresul acesteia.

Utilizați Figura 3 de mai jos ca punct de plecare pentru dezvoltarea hărții procesului pentru DCH și folosiți-o în mod regulat pentru a înțelege dacă, în practică, tot ce a fost conceptualizat și dezvoltat – funcționează. Prin crearea acestei hărți de proces, consiliul de administrație al DCH poate înțelege mai bine modul în care funcționează DCH în general și poate identifica ineficiențele sau oportunitățile de îmbunătățire prin conturarea întregului proces de la început până la sfârșit.

Rețineți că o hartă a procesului trebuie să aibă următoarele componente:

- Intrări:
 - o date, informații sau materiale necesare pentru realizarea procesului.
 - o datele de intrare sunt transformate de activitatea de proces pentru a produce ieșirea.
- Realizări/rezultate:
 - o bunuri, servicii, date, feedback care rezultă din proces.
 - o datele de ieșire sunt create de proces.
- Procesul:

Funded by the European Union



In partnership with

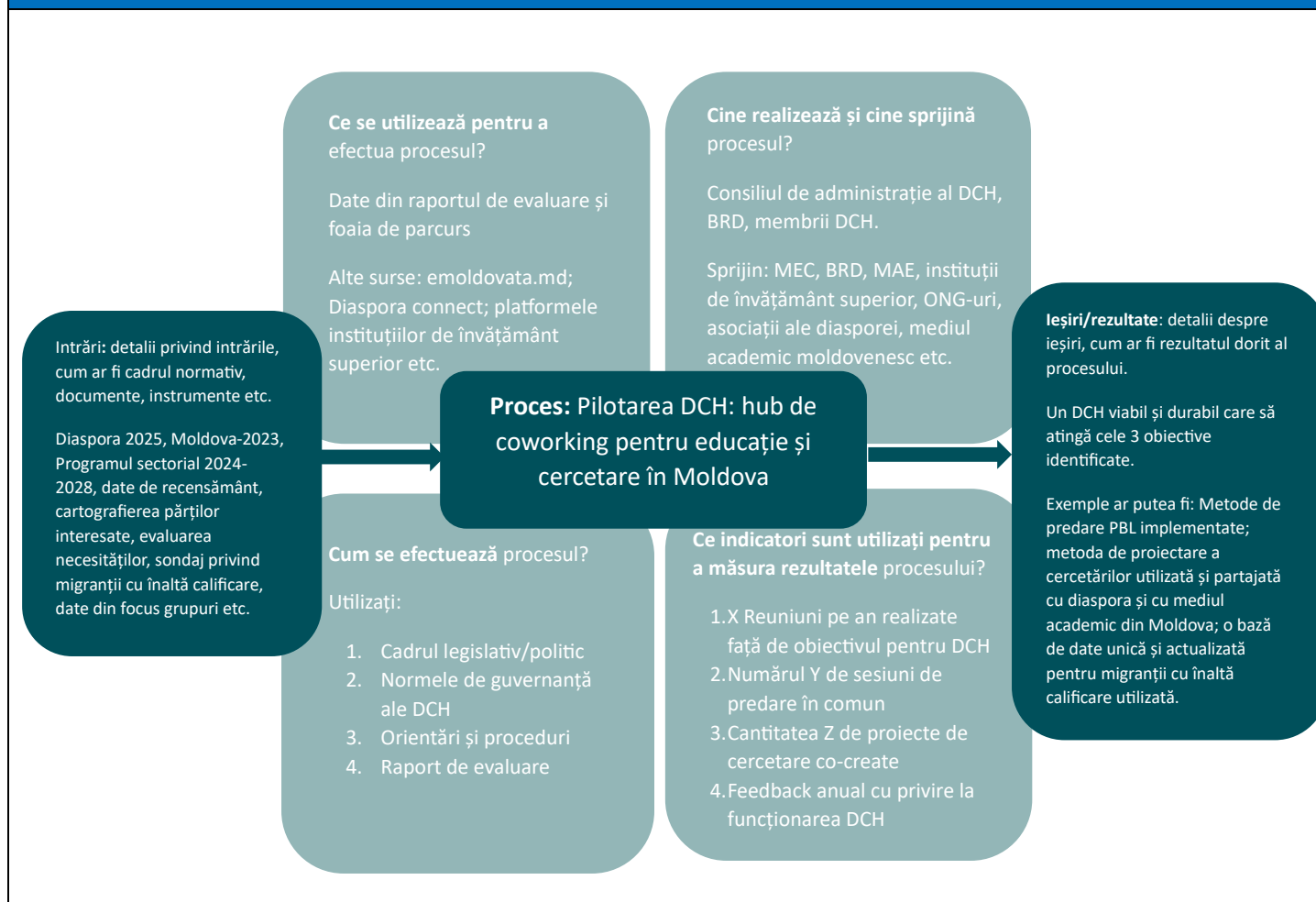


Implemented by ICMPD



- o trebuie să răspunda la următoarele întrebări: "Ce", "Cine", "Cum", "Ce rezultate" pentru viabilitatea și durabilitatea procesului.
- o trebuie să aibă un responsabil de proces care va acționa în calitate de factor decisiv în cazul unui litigiu legat de proces (în acest caz, responsabilitatea poate fi partajată între BRD și consiliul de administrație al DCH).

Figura 3: Harta procesului DCH



Notă: această figură a fost completată cu date colectate de autori în procesul de elaborare al acestei foi de parcurs.

Sursa: Compilarea autorilor

4. PDCA

După ce a fost elaborat planul de acțiune al DCH, ar trebui să se utilizeze instrumentul Plan-Do-Check-Act – (PDCA – Planificare/Efectuare/Verificare/Acțiune), cunoscut și sub numele de Plan-

Funded by the European Union



In partnership with



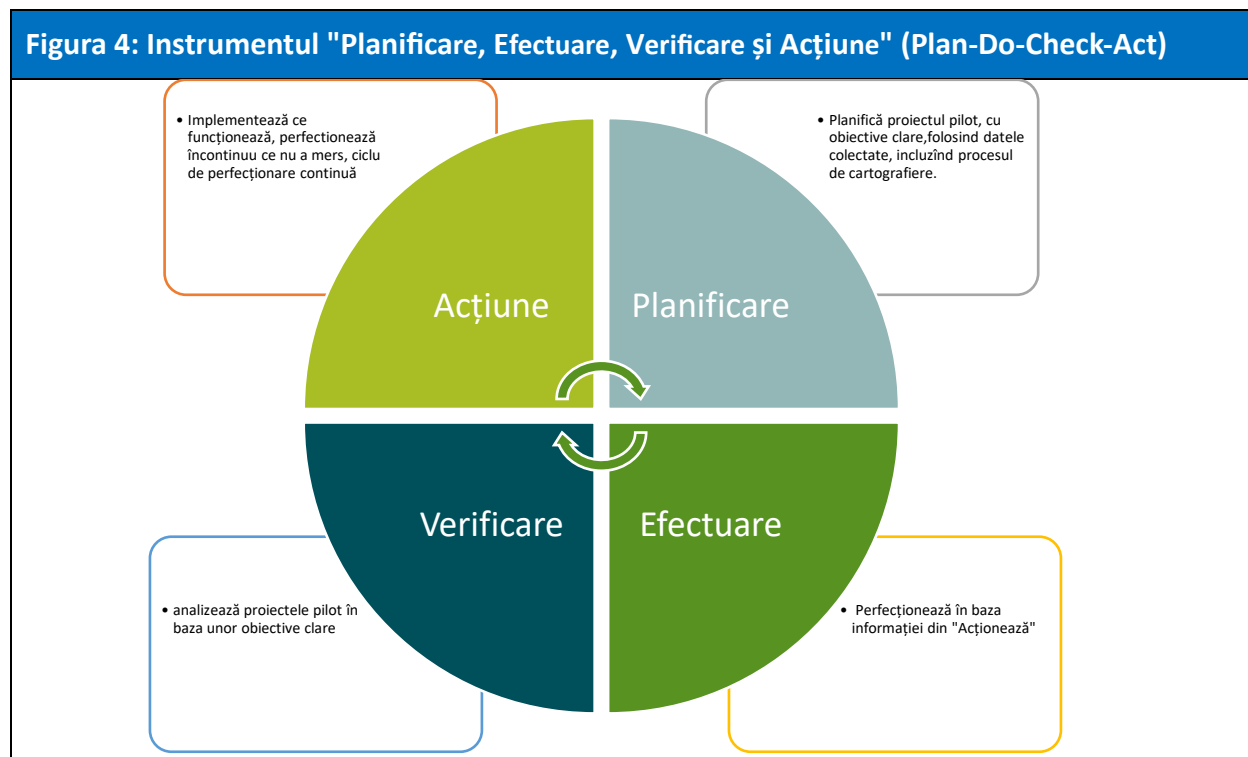
Implemented by ICMPD



Do-Study-Act (PDSA – Planificare/Efectuare/Învățare/Acțiune), pentru a se asigura că activitatea pusă în aplicare nu se oprește.

Ciclul de planificare, efectuare, verificare și acțiune (PDCA/PDSA) este un proces continuu și poate fi utilizat de către consiliul de administrație al DCH, dar și de către membrii DCH la diferite niveluri ale fazei de pilotare: pentru activități la scară mică, proiecte mai mari, precum și pentru gestionarea schimbării și chiar ca instrument general pentru DCH.

Figura 4 prezintă instrumentul PDCA cu cadranele care explică cele patru faze ale îmbunătățirii continue.



5. Raport de evaluare a lecțiilor învățate

La sfârșitul fiecărui an, BRD, împreună cu consiliul de administrație al DCH, ar trebui să elaboreze un raport de evaluare privind lecțiile învățate (LLR). Pentru a capta cunoștințele cât timp acestea sunt încă actuale, este recomandabil să se organizeze o sesiune de revizuire a lecțiilor învățate la încheierea fiecărei etape de referință stabilite în planul de acțiune. Acest lucru va permite echipei să evalueze ce a mers bine, ce nu a mers bine și ce lecții pot fi trase din aceasta.

Pentru a crea acest raport, ar trebui să se parcurgă următorii cinci pași: identificare, documentare, analiză, depozitare și accesarea datelor, după cum urmează:

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



- Identificarea datelor: în timpul acestei etape, responsabilul procesului (BRD și consiliul de administrație al DCH), așa cum este definit în harta procesului, împărtășește cu toți membrii DCH un formular de sondaj/feedback, programează o sesiune de lecții învățate și desfășoară sesiunea de învățare a lecțiilor (utilizând o tehnică de brainstorming) cu toți membrii DCH.
- Documentare datelor: Consiliul de administrație al DCH elaborează un raport detaliat privind lecțiile învățate.
- Analiza datelor: Echipa analizează informațiile de până acum privind proiectul de îmbunătățire a DCH pentru viitor.
- Depozitarea datelor: Consiliul de administrație al DCH plasează LLR într-un sistem de depozitare a informației la care toată lumea are acces. Acest lucru poate fi utilizat și pentru o revizuire inter pares.
- Accesarea datelor: LLR poate fi accesat în orice moment pentru proiecte similare cu DCH, creând o sursă de inspirație pentru proiecte din diferite sectoare.

Completați Figura 5 cu datele colectate pentru a crea un raport detaliat privind lecțiile învățate pentru DCH.

Figura 5: Raport de evaluare privind lecțiile învățate

Succes sau provocare	Ce s-a întâmplat?	Care a fost impactul?	Cum afectează viitorul proiectului?	Acțiuni de atenuare

Notă: Prima coloană include succesul - un rezultat pozitiv sau provocarea identificată - un rezultat negativ. Ambele servesc drept lecții învățate și ar trebui analizate în continuare.

Sursa: Compilarea autorilor

Funded by the European Union



In partnership with



Implemented by ICMPD



EDIF | European Union Global Diaspora Facility



www.diasporafordevelopment.eu



EU-diaspora@icmpd.org



[@diaspora4devEU](https://twitter.com/diaspora4devEU)

ICMPD
Rue Belliard 159
1040 Brussels
Belgium

Finanțat de
Uniunea Europeană



Implementat de ICMPD

