

Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova  
Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți



Plan de dezvoltare strategică  
a Colegiului Politehnic din Bălți  
2023-2027

Bălți, 2023

## Cuprins

ARGUMENT .....	3
1. PREZENTAREA INSTITUȚIEI.....	4
2. MISIUNEA COLEGIULUI .....	15
3. VIZIUNEA COLEGIULUI.....	15
4. ANALIZA FACTORILOR INTERNI ȘI EXTERNI DE INFLUENȚĂ.....	16
4.1. ANALIZA PESTE.....	16
4.2. ANALIZA SWOT .....	20
5. PROBLEME IDENTIFICATE ȘI PRIORITIZATE.....	27
6. DIRECȚII STRATEGICE .....	28
7. PLANIFICAREA OPERAȚIONALĂ.....	30
8. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PLANULUI.....	50

### Lista abrevierilor:

BC	- Bugetul Colegiului
CA	- Consiliul de administrație
CEIAC	- Comisia de Evaluare Internă și Asigurare a Calității
CPB	- Colegiul Politehnic din Bălți
CP	- Consiliul profesoral
CȘ	- Contabil șef
DAIE	- Director adjunct instruire și educație
DAIPP	- Director adjunct instruire practică și de producere
DAG	- Director adjunct pe gospodărie
EM	- Echipa managerială
PDS	- Plan de dezvoltare strategică
ȘSP	- Șef serviciu personal

## ARGUMENT

Contextul actual al educației în învățământul profesional tehnic din Republica Moldova se caracterizează printr-o rapidă evoluție a tehnologiei și o schimbare continuă a cerințelor pieței muncii. Acest dinamism impune instituțiilor de învățământ profesional tehnic să fie flexibile și adaptabile pentru a răspunde nevoilor în schimbare ale industriei și ale economiei. În acest context, elaborarea unui plan strategic pentru CPB devine esențială din mai multe motive:

**Adaptarea la tehnologie:** progresul tehnologic nu doar transformă modul în care sunt livrate programele educaționale, dar și competențele necesare absolvenților. Instituția trebuie să se adapteze constant la aceste schimbări, integrând noi tehnologii în curriculum și practica educațională pentru a pregăti studenți cu abilități relevante pentru era digitală.

**Creșterea calității educaționale:** un plan strategic bine conceput va pune accent pe creșterea calității procesului educațional prin modernizarea metodelor de predare și evaluare, astfel încât să corespundă standardelor educaționale actuale și viitoare. Acest lucru va contribui la formarea unor absolvenți bine pregătiți pentru piața muncii.

**Răspuns la cerințele pieței de muncă:** planul strategic trebuie să reflecte necesitățile pieței de muncă locale și regionale, asigurând că programele oferite sunt în aliniere cu aceste nevoi. Astfel, se pot dezvolta parteneriate cu industria, care să faciliteze integrarea elevilor în câmpul muncii printr-o pregătire relevantă și prin stagiile de practică.

**Competitivitate și inovare:** într-o lume globalizată, instituțiile de învățământ trebuie să fie competitive nu doar la nivel local, ci și regional sau chiar internațional. Un plan strategic bine structurat va poziționa Colegiul Politehnic din Bălți ca un lider în inovație educațională și tehnică, stimulând interesul elevilor și agenților economici.

**Sustenabilitate și dezvoltare pe termen lung:** planificarea strategică permite instituției să identifice și să utilizeze resursele în mod eficient, în scopul creșterii sustenabile și adaptării la schimbările legislative și de finanțare.

Planul de dezvoltare strategică este un document ce definește principalele direcții de dezvoltare a Colegiului Politehnic din Bălți pentru următorii cinci ani. Obiectivele strategice, obiectivele specifice și activitățile de realizare ale acestuia au la bază viziunea personalului administrativ, didactic și auxiliar de- a continua, dezvolta și consolida ceea ce este valoros și bun în CPB, contribuind la formarea profesională a tinerilor conform Cadrului Național al Calificărilor de nivelul 4 ISCED. Pentru realizarea misiunii, declarată de către CPB, Planul de dezvoltare strategică pentru perioada 2023-2027 include obiectivele și acțiunile strategice pentru următoarele domenii prioritare: management instituțional, resurse umane, proces educațional, infrastructură instituțională și finanțe, parteneriate și dialog social.

## 1. PREZENTAREA INSTITUȚIEI

**Denumirea unității:** Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți

**Adresa:** mun. Bălți, str. I. Franco, 11

**Telefon:** (0231)7-20-94

**Site web:** <https://cpbmd.info/>

**E-mail:** [colegiulbalti@gmail.com](mailto:colegiulbalti@gmail.com)

### Cadru legislativ

Planul de dezvoltare instituțională pentru perioada 2023-2027 este conceput în conformitate cu următoarele acte normative:

1. Codul educației al Republicii Moldova, nr. 152 din 17.07.2014
2. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003
3. Strategia de dezvoltare a învățământului vocational/tehnic pentru anii 2013-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.97 din 01.02.2013
4. Nomenclatorul domeniilor de formare profesională, al specialităților și calificărilor pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 853 din 14.12.2015, modificat HG333 din 18.05.22, MO 151-157/20.05.22 art. 391; în vigoare 20.05.22
5. Regulament-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, aprobat prin O ME nr. 550 din 10.06.2015
6. Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar, aprobat prin O ME nr.840 din 21.08.2015, modificat OMECC nr. 232 din 13.03.19, MO 101-107/22.03.19 art. 530; în vigoare 22.04.19
7. Cadrul de referință al curriculumului pentru învățământul profesional tehnic, aprobat prin OME nr. 1128 din 26.11.2015
8. Ghidul practic de elaborare și perfectare a acordului de cooperare în învățământul Dual [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghid\\_acord.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghid_acord.pdf)
9. Ghidul practic de elaborare și perfectare a contractului de formare profesională în învățământul dual [https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghid\\_contract.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghid_contract.pdf)
10. Hotărârea Guvernului nr. 97/2023 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 110/2022 /2022 cu privire la învățământul dual [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=135855&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135855&lang=ro) ;
11. Planul-cadru pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar în baza Sistemului de credite de studii transferabile, aprobat prin OME nr. 1205 din 16.12.2015
12. Planul cadru pentru învățământul profesional tehnic

[https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul\\_cu\\_plan\\_cadru.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_cu_plan_cadru.pdf)

13. Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual

[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=131324&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131324&lang=ro) ;

14. Regulamentul de organizare a studiilor în învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar în baza Sistemului de Credite de Studii Transferabile, aprobat prin OME nr. 234 din 25.03.2016

15. Regulamentul privind organizarea și desfășurarea stagiilor de practică în învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, aprobat prin OME nr. 1086 din 29.12.2016

16. Regulamentul privind stagiile de practică în producție în învățământul profesional tehnic secundar, aprobat prin OME nr.233 din 25.03.2016

### **Istoricul instituției**

**1964** Tehnicumul Politehnic din Bălți, a fost înființat prin Hotărârea Sovietului Miniștrilor al R.S.S.M nr. 208 din 13 mai 1964, subordonat Sovnarhozului R.S.S.M.

**1966** În conformitate cu Hotărârea Sovietului Miniștrilor al R.S.S.M. nr. 39 din 20 ianuarie 1966, Tehnicumul Politehnic din Bălți a trecut în subordinea unională a Ministerului Industriei Construcțiilor Navale al U.R.S.S.

**1991** În conformitate cu Hotărârea Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la reorganizarea și trecerea unor instituții ale învățământului mediu de specialitate în jurisdicția Republicii Moldova” nr. 736 din 30.12.1991, Tehnicumul Politehnic din Bălți a fost trecut din cadrul Ministerului Industriei Construcțiilor Navale al U.R.S.S. în subordinea Ministerului Științei și Învățământului al Republicii Moldova și Ministerului Industriei și Energeticii al Republicii Moldova, cu reorganizarea lui în Colegiul Politehnic din or. Bălți de la 01.07.1992.

**1995** Prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 148 din 02.03.1995, Colegiul Politehnic din or. Bălți este transmis de la balanța Ministerului Industriei la balanța Ministerului Învățământului al Republicii Moldova.

**2003** Prin Legea Nr.237-XV din 13 iunie 2003, Colegiul Politehnic din mun. Bălți obține statut de instituție de învățământ mediu de specialitate.

**2015** În conformitate cu Codul Educației nr. 152 din 17 iulie 2014 (MO al RM, 2014, nr.319-324, art.634) și aprobat prin ordinul Ministrului Educației nr. 550 din 10 iunie 2015 (MO al RM, 2015, nr. 206-210, art. 1362), Colegiul Politehnic din mun. Bălți obține statut de instituție de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, nivelurile IV și V ISCED.

**2020** Colegiul a obținut Certificatul de evaluare externă a calității seria ÎPT nr. 0032-20. În baza rezultatelor evaluării externe, prin decizia Consiliului de Conducere al Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (Certificat de evaluare externă a calității seria ÎPT nr.0032-20) și Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 498 din 19.05.2022, au fost acreditate 7 programe de formare profesională, dintre care:

nivlelul 4 ISCED - 7 programe, cu 4 ani de studii și 2 ani de studii:

- ❖ 61110 Calculatoare;
- ❖ 61230 Rețele de calculatoare;
- ❖ 71420 Automatizarea proceselor tehnologice;
- ❖ 71570 Metrologie și certificarea conformității;
- ❖ 71580 Tehnologia construcțiilor de mașini;
- ❖ 71320 Electromecanica;
- ❖ 71410 Aparatură radioelectronică de uz casnic.

**2023** Astăzi, după aproape 60 de ani de la fondare, Colegiul Politehnic din Bălți este o instituție de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, care asigură pregătirea cadrelor de specialitate pentru economia națională în domeniile: Tehnologia informației și a comunicațiilor; Inginerie și activități inginerești.

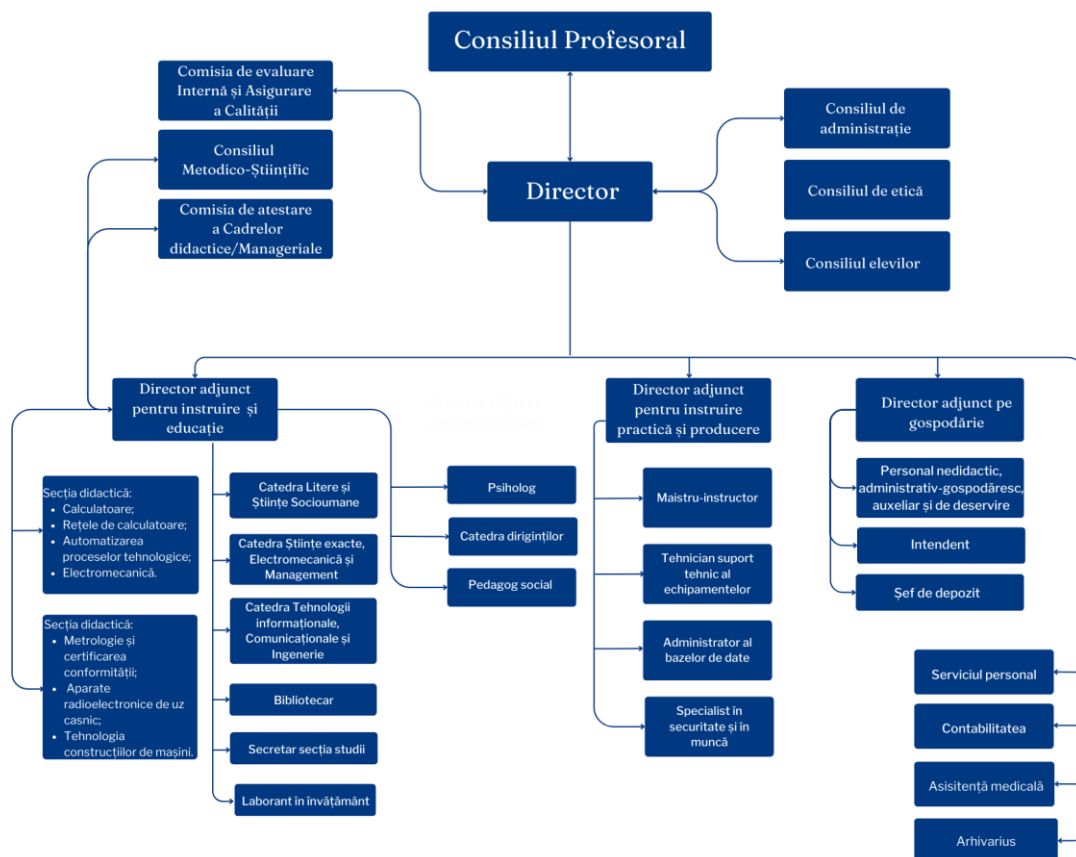
## Management instituțional:

Echipea managerială a instituției este constituită din: director, 3 directori adjuncți, 2 șefi de secții didactice, metodist, 3 șefi de catedră, psiholog, contabil-șef, specialist serviciu personal și bibliotecar.

## Organigrama

IP Colegiul Politehnic din mun Bălți

### Organigrama Colegiului Politehnic din Bălți



## Resurse umane

În condițiile modernizării sistemului educațional pe criterii de eficiență și rentabilitate, un rol de mare importanță îi revine factorului uman, care este pilonul de bază al reușitei activității unei instituții de învățământ. Alături de celelalte categorii de resurse necesare, resursele umane reprezintă o componentă sine qua non în atingerea tangentei previzionate. De aceea, una dintre direcțiile-cheie ale managementului vizează politica cadrelor, interesul major fiind construirea unui colectiv de cadre didactice de înalt profesionalism. Dezvoltarea resurselor umane reprezintă un proces necesar, complex, continuu și de mare responsabilitate, reunind acțiuni și activități de selecție de personal nou și de formare și perfecționare a celui existent. Calitatea realizării obiectivelor instituției depinde de antrenarea unor profesori cu vocație, devotați muncii pedagogice. Desigur, el trebuie corelat cu un ansamblu de factori naționali și internaționali, socio-

economici și instituționali, materiali și umani. Ca urmare, promovarea și perfecționarea continuă a resurselor umane sunt obiective majore.

Un lucru este cert, fără resursa umană bine pregătită profesional nu se poate vorbi despre performanță și nici despre eficiență. Investiția în resursa umană este, pentru fiecare instituție, una de capital, pentru că omul este cel mai prețios capital.

Cadrele didactice titulare, prin cumul intern/extern sunt angajate conform statelor de funcții ale personalului didactic. Statele de funcții sunt întocmite anual, ținându-se cont de planurile de învățământ și normele didactice.

**Tabelul 1.** Personalul instituției

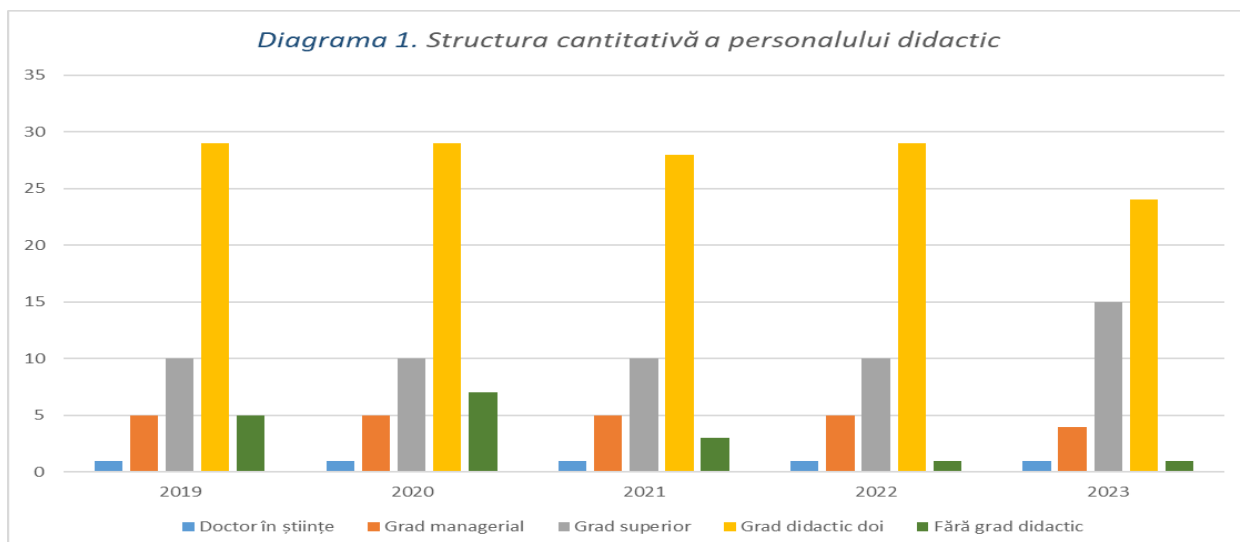
Anul	Nr.de angajați	Personal de conducere	Personal didactic	Personal didactic auxiliar	Personal nedidactic
2019	116	5	57	5	49
2020	117	5	59	7	46
2021	115	5	58	8	44
2022	110	5	55	9	41
2023	107	4	54	8	41

Corpul didactic al Colegiului Politehnic din Bălți este bine pregătit din punct de vedere profesional, majoritatea profesorilor deținând grade didactice.

**Tabelul 2.** Structura cantitativă a personalului didactic

Anul	Doctor în științe	Grad managerial	Grad superior	Grad didactic întâi	Grad didactic doi	Fără grad didactic
2019	1	5	10	13	29	5
2020	1	5	10	13	29	7
2021	1	5	10	17	28	3
2022	1	5	10	15	29	1
2023	1	4	15	14	24	1

*Diagrama 1. Structura cantitativă a personalului didactic*





Perfecționarea constituie unul dintre factorii ce asigură calitatea în educație. Procesul de formare continuă a cadrelor didactice din instituția noastră poate fi reprezentată astfel:

**Tabelul 3.** Formarea continuă a cadrelor didactice și plățile efectuate de instituție

Anul	Stagii de formare profesională (10 credite)	Stagii de formare profesională (20 credite)	Recalificare	Plata efectuată de instituție, total
2019	-	-	-	-
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	-
2022	-	27	-	31 210
2023	4	5	-	10 270

În ultimii ani, se observă o creștere a nivelului de dezvoltare a competențelor profesionale și personale ale personalului didactic. De asemenea, în scopul creșterii profesionale, cadrele didactice au urmat stagii de formare profesională continuă, au luat parte la diverse conferințe științifice, ateliere de lucru, traininguri și seminare desfășurate de UST, UTM, USARB, CEITI. Instituția investește permanent în formarea continuă a cadrelor didactice.

### Proces educațional

IP Colegiul Politehnic din Bălți are atribuții în domeniul organizării instruirii la programe de formare profesională tehnică postsecundară nonterțiară cu următoarea ofertă educațională:

**Tabelul 4.** Oferta educațională

Nr. d/o	Domeniul de formare profesională	Programul	Calificarea	Credite de studii	Durata programului
1.	611 Utilizarea calculatorului	61110. Calculatoare	Tehnician pentru suportul tehnic al calculatoarelor	120	4 ani/2 ani
2.	612.Crearea și administrarea bazelor de date și a rețelelor informaționale	61230.Rețele de calculatoare	Tehnician pentru rețele de calculatoare	120	4 ani
3.	714. Electronică și automatizări	71420 Automatizare proceselor tehnologice	Tehnician pentru rețele de calculatoare	120	4 ani
4.	715. Mecanică și prelucrarea materialelor	71570 Metrologie și certificarea conformității	Tehnician metrolog	120	4 ani
5.	715. Mecanică și prelucrarea materialelor	71580 Tehnologia construcțiilor de mașini	Tehnician în construcții de mașini	120	4 ani

Nr. d/o	Domeniul de formare profesională	Programul	Calificarea	Credite de studii	Durata programului
6.	713. Electronică și energetică	71320 Electromecanică	Electromecanic	120	4 ani/ 2 ani
7.	714. Electronică și automată	71410 Aparate radioelectronice de uz casnic	Tehnician electronică	120	4 ani

Elevii sunt admiși la studii în baza studiilor gimnaziale și liceale prin concurs. Numărul de elevi înmatriculați la studii cu finanțare bugetară, precum și prin contract cu achitarea taxei de studii, este reglementat de Planul de Admitere, elaborat de Ministerul Educației al RM.

**Tablelul 5.** Rezultatele admiterii în ultimii 5 ani

Anul	Buget	Contract	Total
<b>2019</b>	136	173	309
<b>2020</b>	124	196	320
<b>2021</b>	124	105	229
<b>2022</b>	131	145	276
<b>2023</b>	133	164	297

Conform regulamentului de acordare a bursei, 70% din cei admiși la locurile cu finanțare de la bugetul de stat beneficiază de burse de studii. La bursa pot pretinde atât elevii bugetari, cât și cei care își fac studiile prin contract, criteriul principal de repartizare fiind rezultatele școlare. La moment, 88 % din bursieri o constituie elevii bugetari, iar 12 % - elevii de la studii prin contract. Pe lângă bursele de studii, elevii instituției mai beneficiază și de burse sociale (10% din numărul total de burse de studii), care se acordă celor ce nu au reușit să obțină o bursă de studii și provin din familii social-vulnerabile.

Elevii cu performanțe deosebite atât la studii, cât și în viața socială a centrului, pot beneficia de burse de merit, bursa Gaudeamus sau bursa Președintelui Republicii Moldova, care se acordă prin Hotărâre de Guvern.

**Tabelul 6. Angajarea absolvenților în câmpul muncii 2020/2021**

Instituția de învățământ profesional tehnic	Angajați în câmpul muncii pe specialitate	Angajați în alt domeniu	Afacere proprie (antreprenor)	Continuă studiile	Neangajat	Serviciul militar	Concediu de îngrijire a copilului	Plecați peste hotare	Alte prevederi	TOTAL ABSOLVENȚI
Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți	35	77	5	76	27	1	0	16	18	258

**Tabelul 7. Angajarea absolvenților în câmpul muncii 2021/2022**

Instituția de învățământ profesional tehnic	Angajați în câmpul muncii pe specialitate	Angajați în alt domeniu	Afacere proprie (antreprenor)	Continuă studiile	Neangajat	Serviciul militar	Concediu de îngrijire a copilului	Plecat peste hotare	Alte prevederi	TOTAL ABSOLVENȚI
Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți	26	80	2	42	28	3	0	36	5	247

**Tabelul 8. Angajarea absolvenților în câmpul muncii 2022/2023**

<b>Instituția de învățământ profesional tehnic</b>	<b>Angajați în câmpul muncii pe specialitate</b>	<b>Angajați în alt domeniu</b>	<b>Afacere proprie (antreprenor)</b>	<b>Continuă studiile</b>	<b>Neangajat</b>	<b>Serviciul militar</b>	<b>Concediu de îngrijire a copilului</b>	<b>Plecat peste hotare</b>	<b>Alte prevederi</b>	<b>TOTAL ABSOLVENȚI</b>
<b>Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>261</b>

O mare parte dintre elevii colegiului se implică, în funcție de interesele și potențialul lor, în diverse activități: concursuri, olimpiade, serbări, competiții sportive, spectacole, mese rotunde, conferințe etc.

Elevii participă, cu mult entuziasm, la activitățile extracurriculare organizate în instituție: „De ziua ta iubite Dascăl” Balul bobocilor, Ziua Internațională a Tineretului, Activități dedicate Zilelor Francofoniei, concurs "Cel mai bun plan de afaceri", concert "Sărbătorile de iarnă: obiceiuri, tradiții", etc.

## Infrastructură instituțională și finanțe

Procesul educational, în cadrul Colegiului Politehnic din mun. Bălți, se desfășoară în blocuri de studii cu o suprafață totală de 4366 m<sup>2</sup>, proiectate pentru activități didactice și extradidactice ce includ:

⇒ **Săli de clasă (28)** - amenajate corespunzător;

⇒ **Laboratoare de informatică (7)** – dotate cu calculatoare conectate la Internet;

⇒ **Biblioteca** – 341 m<sup>2</sup>, dintre care 72 m<sup>2</sup> ocupă sala de împrumut, iar sala de lectură ocupă 215 m<sup>2</sup>, cu 60 de locuri și calculatoare conectate la Internet. Biblioteca dispune în jur de 57 mii de volume: dintre care 30% manuale de cultură generală, 70% manuale de specialitate.

⇒ **Cămin** - elevilor din spațiul rural și din localitățile de tip urban aflate în afara m. Bălți, sunt puse la dispoziție 1 cămin cu capacitatea, conform proiectului, de 228 locuri.





Totodată, în cadrul căminului, este amenajată o sală unde elevii pot petrece timpul.

**Sala de sport și teren sportiv.** Colegiul dispune de o sală sportivă, dotată cu tot echipamentul necesar dezvoltării fizice a elevilor, conform normativelor în vigoare. Sala sportivă are 300 m<sup>2</sup> și are în dotare tot echipamentul necesar. Pentru dezvoltarea fizică a elevilor, colegiul dispune și de două stadioane unde, primăvara și toamna, lecțiile de cultură fizică se pot desfășura în aer liber.



**Sala de festivități.** Sală de festivități a instituției are capacitatea de 267 locuri.

**Managementul educațional** se desfășoară în baza planului managerial și celor operaționale, aprobate de Consiliul Profesoral și Consiliul de Administrare.

**Tabelul 6.** Alocarea resurselor financiare

Indicii	în mii lei pe ani				
	2019	2020	2021	2022	2023
Alocări bugetare	17384.0	17614.0	19224.0	18668.6	24143.5
Venituri mijloace speciale, inclusiv:	3993.4	3753.6	3773.5	3302.4	3539.8
Venituri din taxele de studii	3329.5	3296.6	3147.2	2821.7	2622.6
Venituri din taxele de cazare	629.1	429.2	605.5	455.1	868.7
Venituri din arendă	34.8	27.8	20.8	25.6	48.5
Cheltuieli	19131.0	20328.6	19421.9	21971.0	27683.3
Retribuirea muncii	13935.9	13855.3	14243.2	15858.1	17230.1
Burse	2045.1	2056.3	2195.1	2272.6	2745.0
Plata serviciilor	2810.7	2583.0	2387.9	3546.2	4209.7
Mărfuri și alte servicii	173.2	537.7	373.8	281.2	413.1
Manuale, literatură/tehnica științifică și metodică, cărți și ediții periodice	8.6	20.9	0.9	6.3	102.3
Reparațiile curente ale clădirilor și încăperilor	15.0	1178.7	10.4	-	322.3
Deplasările de serviciu	23.9	6.7	2.2	6.6	9.5
Procurarea de utilaj	118.6	90.0	-	-	-
Reparația capitală	-	-	208.4	-	2651.3

Majoritatea cheltuielilor (circa 75%) sunt orientate spre: salarizarea angajaților, bursele elevilor și asigurarea funcționării edificiilor (energie electrică, energie termică, apă și canalizare).

## Parteneriate și dialog social

Parteneriatul educațional reprezintă un sistem de raporturi stabilite între reprezentanții instituțiilor de învățământ, angajatorilor, angajaților, autoritățile publice în procesul determinării și realizării intereselor social-economice ale acestor părți.

În acest context, CPB derulează o serie de parteneriate prin proiecte bi/multilaterale, care vin în sprijinul consolidării colaborării instituțiilor cu mediul de afaceri, dar și cu cel educațional la nivel de țară și internațional.

Unele progrese la nivel de politică, de investiții în infrastructură și de dezvoltare a curriculei pentru domeniul TIC, se datorează și implementării proiectelor educaționale cu finanțare europeană:

- ❖ Proiectul „**Competențe digitale pentru angajare în economia modernă**”, implementat în perioada 2018-2021, a avut drept scop integrarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale (TIC) în învățământul profesional tehnic prin sporirea suportului acordat managerilor, îmbunătățirea competențelor digitale ale cadrelor didactice, dezvoltarea conținutului digital pentru anumite meserii și specialități, dotarea corespunzătoare a instituțiilor, pentru realizarea unui proces educational de calitate.
- ❖ Proiectul transfrontalier „**DIRECT ACCES TO STUDENTS**”, 2022, Iași, Universitatea Tehnică „Gh. Asachi”, a avut ca obiectiv principal creșterea accesului la educație și la programe educaționale de calitate, prin cooperarea dintre instituțiile de învățământ din România și Republica Moldova.
- ❖ Proiectul „**Dezvoltarea abilităților de viață și a comportamentelor sănătoase în rândul elevilor din învățământul profesional tehnic pentru o mai bună pregătire de angajare în câmpul muncii**”, desfășurat în perioada 2020-2022, implementat de Fondul Națiunilor Unite pentru Populație în parteneriat cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, finanțat de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare din fondurile programului Cooperării Austriece pentru Dezvoltare, a avut drept scop dezvoltarea abilităților de viață a elevilor din ÎPT (băieți și fete, inclusiv cei vulnerabili și cu dizabilități) pentru practicarea comportamentelor sigure de sănătate reproductivă și adoptarea unui mod de viață sănătos.

## **2. MISIUNEA COLEGIULUI**

Misiunea Colegiului Politehnic din Bălți este orientată spre asigurarea unei pregătiri profesionale de înaltă calitate, adaptată cerințelor dinamice ale pieței muncii din republică, în domeniile tehnologiei și ingineriei. Instituția se angajează să furnizeze servicii educaționale, care promovează dezvoltarea competențelor tehnice și profesionale ale elevilor, maximizându-le potențialul pentru progres în carieră și viață. Prin colaborări strategice cu sectorul industrial și alinierea continuă la tehnologiile emergente, colegiul urmărește să suplinească nevoia de calificări profesionale esențiale pentru economia națională.

## **3. VIZIUNEA COLEGIULUI**

Viziunea Colegiului Politehnic din Bălți este de a deveni un nucleu de excelență în educația profesională tehnică, pregătind absolvenți cu competențe tehnice avansate și integritate moral-civică, capabili să contribuie eficient la dezvoltarea socio-economică locală și națională.

Colegiul se va distinge prin:



- ❖ Diversificarea ofertei educaționale ca răspuns direct la cerințele pieței muncii, incluzând programe de formare duală, precum și certificarea competențelor profesionale, dobândite în medii formale, informale și nonformale.
- ❖ Cadre didactice și manageriale de înaltă performanță, dedicate dezvoltării personale și profesionale, angajate în crearea și adaptarea materialelor educaționale digitale și tradiționale necesare pregătirii elevilor.
- ❖ Proces educațional integral, susținut de resurse educaționale deschise și materiale didactice digitale, accesibile pe platforma educațională instituțională, pentru a asigura un învățământ aplicativ și interactiv.
- ❖ Infrastructură modernă și funcțională, cu săli de clasă renovate, laboratoare dotate la standarde actuale, spații de recreere și sport conform cerințelor moderne, cămine pentru elevi actualizate și un bufet ce oferă servicii nutritive adecvate.
- ❖ Parteneriate strategice cu instituții similare și agenți economici, pentru a facilita schimbul de experiență și mobilitatea academică și pentru implementarea eficientă a programelor de formare profesională duală.
- ❖ Promovarea excelenței academice și implicarea în proiecte educaționale naționale și internaționale, cu scopul de a spori vizibilitatea și impactul activităților desfășurate de colegiu.

Colegiul Politehnic din Bălți își propune să fie un lider în adaptarea la inovațiile tehnologice și metodologice, antrenându-și studenții și cadrele didactice într-un proces continuu de învățare și dezvoltare profesională.

Prin valorizarea propriilor experiențe profesionale, în colaborare și parteneriat cu toți factorii sociali implicați în educație și formare profesională, Colegiul va urmări menținerea poziției de instituție de învățământ performantă, care asigură formarea unui absolvent autonom, responsabil, competent profesional, ce corespunde standardelor de valori ale cetățeanului european.

## **4. ANALIZA FACTORILOR INTERNI ȘI EXTERNI DE INFLUENȚĂ**

### **4.1. ANALIZA PESTE**

Analiza PESTE ne permite identificarea mediului extern, în care funcționează Colegiul Politehnic din Bălți.

#### **POLITIC**

Colegiul Politehnic din Bălți, ca instituție de învățământ profesional tehnic, este supus reglementărilor guvernamentale și politicilor educaționale, care influențează direct metodologia și structura educațională. Activitatea colegiului este ghidată de legislația națională, inclusiv Codul Educației și diverse strategii sectoriale, care vizează dezvoltarea educației tehnice.

<b>Factori favorabili:</b>	<b>Factori nefavorabili:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Implementarea politicilor naționale care susțin educația tehnică și profesională, precum și inițiativele de modernizare curriculară.</li> <li>❖ Accesul la finanțare și programe europene care promovează inovația și modernizarea infrastructurii educaționale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Schimbări frecvente în politicile educaționale, care pot genera incertitudine și dificultăți în planificarea pe termen lung.</li> <li>❖ Condiționarea finanțării și a resurselor de deciziile politice fluctuante.</li> </ul>

### **ECONOMIC**

Economia locală și națională poate influența direct posibilitățile de angajare ale absolvenților și relevanța programelor de studiu oferite de colegiu. Economia Republicii Moldova, deși a arătat o creștere în ultimii ani, se confruntă cu provocări majore, precum migrația populației, scăderea demografică și resurse financiare limitate pentru investiții în educație. În acest context, în politicile educaționale, se pune accent pe nevoia de aliniere a sistemului educațional la cerințele economiei și de îmbunătățire a calității și relevanței educației, pentru a sprijini dezvoltarea socio-economică durabilă a țării.

<b>Factori favorabili:</b>	<b>Factori nefavorabili:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Creșterea investițiilor în educație: creșterea alocărilor bugetare pentru educație, ceea ce ar putea îmbunătăți calitatea infrastructurii și resurselor educaționale.</li> <li>❖ Convergența cu Standardele Europene: integrarea obiectivelor educaționale în contextul european și adaptarea la nevoile pieței de muncă prin politici educaționale actualizate și relevante.</li> <li>❖ Accent pe educația tehnică și vocațională: sprijinirea învățământului profesional ethnic, pentru a răspunde direct deficitului de forță de muncă calificată și pentru a reduce șomajul prin calificări mai relevante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Resurse financiare limitate: deși se prevede creșterea investițiilor, resursele financiare ale statului sunt limitate, ceea ce poate restricționa capacitatea de implementare a planurilor ambițioase.</li> <li>❖ Impactul migrației: pierderea forței de muncă calificate și a tinerilor calificați, care aleg să muncească în străinătate, subminează investițiile în capitalul uman și afectează piața muncii.</li> <li>❖ Discrepanțe demografice: scăderea numărului de tineri din cauza ratei scăzute a natalității și migrației, ceea ce poate duce la o scădere a numărului de elevi și la subutilizarea capacităților educaționale.</li> <li>❖ Șomajul și situația materială scăzută a unor părinți nu permit continuitatea studiilor.</li> </ul>

## SOCIAL

În politicile educaționale, se subliniază importanța adaptării sistemului de educație la schimbările sociale rapide și la nevoile diversificate ale populației Moldovei. Socio-cultural, Moldova se confruntă cu provocări legate de disparități sociale, schimbări demografice și integrarea valorilor educaționale într-un context multi-etnic și multicultural. Implicarea părinților în procesul instructiv-educativ este neînsemnată, grija lor principală fiind asigurarea copiilor cu cele necesare. Circa 35% dintre elevi provin din familii incomplete, social-vulnerabile sau cu părinți plecați peste hotare. Efectele acestor probleme sociale se resimt în pregătirea și comportamentul elevilor.

<b>Factori favorabili:</b>	<b>Factori nefavorabili:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Îmbunătățirea accesului la educație prin măsuri de asigurare a accesului egal la educație pentru toate grupurile sociale, inclusiv pentru minorități și grupuri vulnerabile, rămași fără îngrijire părintească.</li><li>❖ Accent pe educația incluzivă și pe reducerea disparităților educaționale între zonele urbane și rurale și între diferite grupuri sociale.</li><li>❖ Implicarea elevilor în acțiuni de caritate și voluntariat care dezvoltă spiritul civic.</li><li>❖ Valorizarea diversității culturale prin promovarea unui curriculum care reflectă diversitatea culturală a Moldovei, încurajând înțelegerea și respectul intercultural.</li><li>❖ Acordarea burselor de studii și de merit pentru elevii cu performanțe educaționale ridicate.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Rezistența la schimbare: tradițiile culturale profund înrădăcinate pot împiedica acceptarea unor noi paradigme educaționale, care promovează metode de învățare moderne și incluzive.</li><li>❖ Impactul migrației: în special în rândul tinerilor și familiilor tinere, poate duce la pierderea legăturilor culturale și la diminuarea populației școlare, afectând sistemul educațional.</li><li>❖ Discrepanțe în valorile educaționale: diferențele de valori între generații sau între diferite grupuri sociale pot genera tensiuni în adoptarea unor abordări educaționale care încurajează gândirea critică și autonomia elevului.</li><li>❖ Implicarea redusă a părinților: participarea limitată a părinților în procesul instructiv-educativ poate afecta negativ dezvoltarea socio-emoțională și academică a elevilor, limitând eficacitatea inițiativelor educaționale.</li></ul>

## TEHNOLOGIC

În ultimii ani, au fost înregistrate progrese semnificative în promovarea tehnologiilor digitale în educație și susținerea învățării asistate de calculator (e-learning): dotarea tehnică cu echipamente TIC, îmbunătățirea infrastructurii și accesului la rețea, dezvoltarea produselor software, elaborarea de materiale suport educaționale, consolidarea competențelor digitale etc. Transformarea digitală în educație este văzută ca o necesitate pentru a răspunde cerințelor unei economii bazate pe cunoaștere și pentru a asigura competitivitatea pe plan internațional.

<b>Factori favorabili:</b>	<b>Factori nefavorabili:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Integrarea și promovarea tehnologiilor informaționale și digitale în procesul educațional pentru a îmbunătăți accesul la resurse de învățare și pentru a facilita metode de predare inovatoare.</li><li>❖ Focalizarea pe dezvoltarea competențelor digitale ale elevilor și cadrelor didactice, esențiale pentru navigarea într-o lume tot mai digitalizată.</li><li>❖ Investiții în baza materială a colegiului, inclusiv, dotarea cu table interactive, calculatoare moderne și echipamentele necesare, pentru a susține utilizarea tehnologiei în educație.</li><li>❖ Dezvoltarea unor resurse educaționale digitale deschise, necesare domeniului IPT.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Acces inegal la tehnologie: discrepanțe semnificative între zonele urbane și rurale în ceea ce privește accesul la tehnologie, ceea ce poate crea o diviziune digitală și exacerba inegalitățile educaționale.</li><li>❖ Fonduri insuficiente pentru actualizarea constantă a tehnologiilor și pentru formarea cadrelor didactice în utilizarea eficientă a acestora, limitând capacitatea de implementare a educației digitale.</li><li>❖ Odată cu creșterea dependenței de soluții digitale, instituțiile de învățământ sunt expuse riscurilor de securitate cibernetică, necesitând strategii robuste de protecție a datelor.</li></ul>

## ECOLOGIC

Recunoașterea importanței sustenabilității ecologice este reflectată în documentele de politici educaționale, care subliniază necesitatea integrării educației ecologice în curriculumurile școlare. Într-o lume în care problemele de mediu, cum ar fi schimbările climatice și poluarea, devin din ce în ce mai acute, educația joacă un rol esențial în formarea conștiinței ecologice a tinerilor. Pentru a asigura un mediu curat generațiilor viitoare, sunt promovate politici de reducere a poluării aerului și a consumului de energie și apă, de prelucrare a deșeurilor și de folosire a materiei prime reciclabile.

<b>Factori favorabili:</b>	<b>Factori nefavorabili:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Aplicarea standardelor ecologice în procesele tehnologice: standardele și normele ecologice sunt integrate în</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Condiții urbane cu nivel ridicat de poluare: instituția funcționează într-un</li></ul>

<p>organizarea proceselor tehnologice pentru a asigura sustenabilitatea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Inițiative pentru protejarea mediului: se organizează și se promovează activități de curățenie în spațiile verzi și se folosesc resurse energetice regenerabile, contribuind astfel la educarea spiritului civic și la promovarea responsabilității sociale.</li> <li>❖ Însprirea cerințelor pentru eficiența energetică: cerințele pentru eficiența energetică sunt în creștere, reflectând o mai mare conștientizare și necesitate de a optimiza consumul de energie.</li> <li>❖ Conformitatea cu legislația ecologică stimulează educația verde: respectarea Legii nr. 209 din 29.07.2016 privind gestionarea deșeurilor și a echipamentelor electrice și electronice contribuie la dezvoltarea competențelor ecologice ale elevilor.</li> <li>❖ Evoluții în eficiența energetică conform Strategiei Energetice: până în 2030, conform Strategiei Energetice a Republicii Moldova, se prevede îmbunătățirea performanței energetice a sistemelor de alimentare centralizată cu energie termică.</li> </ul>	<p>mediu urban caracterizat de un grad crescut de poluare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Impactul negativ al echipamentului învechit: utilizarea echipamentului vechi conduce la un consum mai mare de energie electrică, diminuând eficiența energetică.</li> <li>❖ Efectele poluării asupra sănătății: poluarea mediului are un impact negativ asupra sănătății populației, afectând calitatea vieții.</li> <li>❖ Confruntarea cu lipsa unei infrastructuri adecvate pentru implementarea practicilor ecologice, cum ar fi sistemele de reciclare sau utilizarea eficientă a resurselor.</li> </ul>
---	--

#### 4.2. ANALIZA SWOT

Analiza SWOT reflectă factorii interni și externi de influență a Colegiului Politehnic din Bălți, care oferă informații suficiente pentru procesul de formulare a obiectivelor strategice de dezvoltare instituțională în perioada 2023-2027.

Analiza SWOT este un instrument strategic important pentru Colegiul Politehnic din Bălți, deoarece permite identificarea aspectelor interne și externe, care pot influența performanța și rezultatele acestuia. Factorii interni, cum ar fi resursele umane calificate, infrastructura tehnologică și procesele interne eficiente, pot fi considerați puncte tari ale colegiului, care pot fi exploatate pentru a obține avantaje competitive și îmbunătățiri ale performanței. Pe de altă parte, factorii externi, cum ar fi schimbările de pe piață, concurența și mediul legislativ, pot reprezenta amenințări sau provocări care trebuie abordate pentru a asigura succesul pe termen lung.

Pe baza analizei SWOT, Colegiul Politehnic din Bălți poate identifica oportunitățile de creștere și dezvoltare, precum extinderea serviciilor către noi piețe sau colaborarea cu parteneri strategici pentru a obține avantaje competitive. De asemenea, vulnerabilitățile și amenințările identificate pot fi transformate în obiective strategice pentru a îmbunătăți procesele interne, a reduce riscurile și a optimiza performanța organizațională.

Formularea obiectivelor strategice de dezvoltare instituțională în perioada 2023-2027 trebuie să fie în concordanță cu rezultatele analizei SWOT și să vizeze îmbunătățirea competitivității, creșterea sustenabilă și valorizarea resurselor existente. Este important ca aceste obiective să fie SMART, pentru a asigura monitorizarea și evaluarea eficientă a progresului realizat în direcția propusă. În concluzie, analiza SWOT reprezintă un instrument esențial pentru Colegiul Politehnic din Bălți în elaborarea unei strategii de dezvoltare instituțională durabilă și orientată către succesul pe termen lung.

### MANAGEMENT INSTITUȚIONAL

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Curriculum adaptat nevoilor pieței de muncă: programe de studii actualizate și relevante, care pregătesc elevi cu competențele cerute de angajatori.</li> <li>❖ Parteneriate puternice cu industria: colaborări strânse cu companii din industrie pentru stagii de practică și angajare.</li> <li>❖ Cadre didactice calificate: personalul didactic este bine pregătit, cu experiență în domeniile pe care le predau.</li> <li>❖ Regulamente interne bine stabilite și aprobate care asigură o funcționare eficientă a fiecărei subdiviziuni.</li> <li>❖ Proceduri operaționale robuste care asigură organizarea și desfășurarea eficientă a activităților instituționale.</li> <li>❖ Mediul de lucru este caracterizat de o cultură organizațională care promovează valorile pozitive și colaborarea.</li> <li>❖ Rate bune de admitere și gestionare eficientă a resurselor financiare.</li> <li>❖ Responsabilitățile sunt împărțite eficient, conform descrierilor fișei de post.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Unele cadre didactice și manageriale sunt insuficient motivate să abordeze problemele complexe care apar.</li> <li>❖ Insuficientă utilizare a datelor pentru îmbunătățirea continuă a procesului educativ.</li> <li>❖ Deficiențe ocazionale în monitorizarea și evaluarea performanței educaționale.</li> <li>❖ Lipsa activităților generate de venituri suplimentare.</li> </ul>

<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>AMENINȚĂRI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Posibilități de formare și recalificare continuă sprijinite de proiecte și granturi europene.</li> <li>❖ Regulamente favorabile din partea Ministerului Educației pentru selecția echipelor manageriale.</li> <li>❖ Îmbunătățirea continuă a competențelor cadrelor didactice prin participare la diverse formări.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reducerea numărului de elevi datorită trendurilor demografice.</li> <li>❖ Instabilitate politică și economică, ce poate influența finanțările și stabilitatea instituțională.</li> <li>❖ Lipsa cadrului legislativ pentru asigurarea cu locuri de muncă pentru tinerii specialiști.</li> <li>❖ Volum în creștere a numărului de rapoarte și responsabilități.</li> </ul>

### **RESURSE UMANE**

<b>PUNCTE TARI</b>	<b>PUNCTE SLABE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Profesionalismul cadrelor didactice, confirmat prin grade didactice și manageriale: peste 95 % din personalul didactic dețin grade didactice, 2 - titluri științifice.</li> <li>❖ Activează psihologul și un lucrător medical, care oferă elevilor servicii de consiliere psihologică asistență medicală.</li> <li>❖ Relațiile interpersonale benefice pentru crearea unui climat educațional deschis.</li> <li>❖ Participarea angajaților la stagii de formare continuă.</li> <li>❖ Personalul tehnic auxiliar colaborează cu cadrele didactice în asigurarea procesului educațional.</li> <li>❖ Fișele posturilor tuturor angajaților elaborate și aprobate.</li> <li>❖ Utilizarea TIC în comunicare la toate nivelele și subdiviziunile instituției.</li> <li>❖ Participarea cadrelor didactice la seminare, întruniri metodice, conferințe zonale și naționale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Resurse umane insuficiente, atât pentru procesul educațional, cât și pentru activități aferente.</li> <li>❖ Tinerii specialiști la disciplinele de specialitate nu au pregătire psihopedagogică.</li> <li>❖ Salarii mici pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.</li> <li>❖ 60 % din cadrele didactice participă doar la cursuri de formare continuă obligatorii pentru atestarea la grad didactic.</li> <li>❖ 40 % cadre didactice sunt reticenți la schimbare.</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>AMENINȚĂRI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Există oportunități de dezvoltare continuă a competențelor personalului, prin acces la cursuri și seminarii</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Concurența pe piața muncii, piața competitivă a muncii, care oferă salarii mai atractive în alte sectoare,</li> </ul>

<p>oferite de diverse organizații naționale și internaționale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Posibilitatea de a forma parteneriate cu universități și alte instituții educaționale pentru schimburi de experiență și programe de formare duală.</li> <li>❖ Posibilitatea de a organiza și participa la diverse ateliere și conferințe care pot îmbogăți experiența și cunoștințele cadrelor didactice.</li> </ul>	<p>poate reduce atractivitatea carierei academice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Demografie în schimbare, scăderea numărului de elevi potențiali datorită trendurilor demografice negative poate duce la reducerea necesarului de personal didactic.</li> <li>❖ Presiuni financiare, limitările bugetare pot restricționa capacitatea de a oferi salarii competitive și de a investi în dezvoltarea profesională a personalului.</li> </ul>
--	--

## PROCES EDUCAȚIONAL

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Planuri de învățământ elaborate și aprobate în conformitate cu Standardele de calificare aprobate de CNC.</li> <li>❖ Curricula programelor de formare profesională elaborate conform actelor normative în vigoare și coordonate cu MEC.</li> <li>❖ Infrastructură digitală modernă și accesibilă pentru toți elevii.</li> <li>❖ Rezultate bune ale elevilor în fiecare an la diverse olimpiade (zonale, republicane), concursuri școlare, competiții sportive.</li> <li>❖ Diagnosticarea semestrială a situației școlare a elevilor în baza rapoartelor generate de SIME.</li> <li>❖ Antrenarea elevilor în activități extrașcolare (cercuri pe obiecte, secții sportive, etc.).</li> <li>❖ 70 % din cadrele didactice utilizează mijloace TIC în procesul instructiv-educativ.</li> <li>❖ Consiliul Elevilor este activ în organizarea și implicarea elevilor în activități extradidactice.</li> <li>❖ Utilizarea materialelor digitale în procesul didactic.</li> <li>● Platformă instituțional Moodle, plasată pe servere proprii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Resurse umane insuficiente, atât pentru procesul educațional, cât și pentru activități aferente.</li> <li>❖ Tinerii specialiști la disciplinele de specialitate nu au pregătire psihopedagogică.</li> <li>❖ Salarii mici pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.</li> <li>❖ 60 % din cadrele didactice participă doar la cursuri de formare continuă obligatorii pentru atestarea la grad didactic.</li> <li>❖ 40 % cadre didactice sunt reticente la schimbare.</li> </ul>



OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Posibilitatea creșterii profesionale a cadrelor didactice prin participarea la diverse formări și proiecte în domeniul educațional.</li> <li>❖ Conferințe și activități metodice organizate de MEC, instituții de învățământ profesional tehnic.</li> <li>❖ Existența fondurilor și proiectelor europene care susțin procesul educațional.</li> <li>❖ Implicarea elevilor în Workshop-uri, InterSheep-uri specifice domeniului de formare profesională și alte organizații.</li> <li>❖ Creșterea accesului la finanțare pentru modernizarea echipamentelor și infrastructurii.</li> <li>❖ Burse de merit nominale oferite prin Hotărâre de Guvern.</li> <li>❖ Agenții economici mai receptivi pentru oferirea locurilor de desfășurare a stagiilor de practică.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Situația demografică, care ar duce la scăderea numărului de elevi.</li> <li>❖ Părinți plecați, ce nu se implică direct în educația elevilor.</li> <li>❖ Migrația populație în străinătate.</li> <li>❖ Număr tot mai mare de copii rămași fără ocrotire părintească (orfani) sau proveniți din familii social-vulnerabile.</li> <li>❖ Implicarea insuficientă a Comitetelor sectoriale pe domenii de formare profesională sau în fază de afirmare.</li> <li>❖ Sistem de formare continuă neperformant al pedagogilor la disciplinele de specialitate.</li> <li>❖ Migrația tinerilor specialiști spre alte sectoare mai bine remunerate.</li> </ul>

## INFRASTRUCTURA INSTITUȚIONALĂ ȘI FINANȚE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Colegiul dispune de o infrastructură educațională adecvată, inclusiv săli de clasă moderne, laboratoare tehnologice și spații de recreere, care sprijină eficient procesul de învățământ.</li> <li>❖ Există o dotare suficientă cu echipamente TIC, și acces generalizat la internet, facilitând utilizarea resurselor digitale în educație.</li> <li>❖ Instituția are un istoric de gestionare prudentă a bugetelor, ceea ce permite o planificare financiară stabilă și predictibilă.</li> <li>❖ Colegiul are facilități auxiliare bine întreținute, inclusiv o bibliotecă bine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Unele părți ale infrastructurii sunt învechite și necesită renovări sau modernizări pentru a rămâne relevante și funcționale.</li> <li>❖ Restricțiile bugetare pot limita capacitatea de a efectua reparații curente și capitale necesare pentru menținerea standardelor.</li> <li>❖ Adesea, fondurile disponibile sunt insuficiente pentru a acoperi toate necesitățile de dezvoltare și modernizare a infrastructurii.</li> <li>❖ Anumite facilități nu sunt complet accesibile pentru studenții cu dizabilități, ceea ce poate restrânge accesul la educație pentru toți elevii.</li> </ul>

<p>dotată, spații pentru activități extracurriculare și servicii medicale disponibile pentru elevi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Contracte de colaborare cu agenți economici în domeniul desfășurării stagiilor de practică.</li> <li>❖ Colaborare cu reprezentanții comunității locale.</li> <li>❖ Parteneriate cu instituțiile ce oferă cursuri de formare continuă pentru cadrele didactice.</li> <li>❖ Acorduri de mobilitate academică.</li> <li>❖ Colaborare cu Camera de comerț și Industrie privind implementarea programelor de formare profesională prin învățământ dual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Colaborare insuficientă cu comitetul sectorial din domeniul TIC.</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>AMENINȚĂRI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Există posibilități de a accesa fonduri guvernamentale, europene sau private pentru proiecte de îmbunătățire a infrastructurii.</li> <li>❖ Crearea de parteneriate cu sectorul privat și alte instituții educaționale poate aduce investiții suplimentare și expertiză specifică necesară pentru a efectua sarcini și a rezolva probleme într-un domeniu particular, în modernizarea infrastructurii.</li> <li>❖ Schimb de experiență cu alte instituții de același profil din țară și din regiune.</li> <li>❖ Oferte pentru proiecte de parteneriat a instituțiilor și agenților economici.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Inflația și creșterea prețurilor la materialele de construcție și tehnologie pot crește semnificativ costurile de întreținere și dezvoltare.</li> <li>❖ Instabilitățile economice pot afecta fluxurile de finanțare și capacitatea de a investi în infrastructură și tehnologie.</li> <li>❖ Schimbările în legislația educațională sau de finanțare pot restricționa utilizarea fondurilor sau impune cerințe noi, costisitoare.</li> </ul>

## PARTENERIATE ȘI DIALOG SOCIAL

<b>PUNCTE TARI</b>	<b>PUNCTE SLABE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Colegiul are parteneriate stabilite cu companii locale și regionale care sprijină programele de stagii și inserție profesională a elevilor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Dependența de finanțare externă,: multe dintre proiectele și inițiativele colegiului sunt finanțate de parteneri externi, ceea ce poate crea o dependență financiară.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Există acorduri de cooperare cu alte instituții de învățământ care facilitează schimbul de cunoștințe și resurse.</li> <li>❖ Colegiul este membru în diverse rețele și asociații profesionale, ceea ce îi sporește vizibilitatea și accesul la resurse.</li> <li>❖ Instituția este implicată în proiecte comunitare, care îmbunătățesc relația cu comunitatea locală și oferă studenților experiențe valoroase în afara sălilor de clasă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Coordonare limitată cu partenerii: uneori există lipsuri în coordonarea și comunicarea cu partenerii, ceea ce poate duce la neînțelegeri sau la neexploatarea tuturor potențialităților parteneriatelor.</li> <li>❖ Resurse interne insuficiente: instituția poate avea resurse interne limitate pentru gestionarea eficientă a parteneriatelor complexe sau a proiectelor de amploare.</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>AMENINȚĂRI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Există oportunități continue de a atrage noi parteneri din diverse sectoare, inclusiv tehnologie, servicii și industrie, care pot oferi suport și resurse suplimentare.</li> <li>❖ Colaborarea cu companii care doresc să-și îndeplinească obiectivele de responsabilitate socială poate oferi finanțare și suport pentru proiecte educaționale și comunitare.</li> <li>❖ Participarea la proiecte și granturi internaționale poate deschide accesul la finanțare suplimentară și la schimburi de experiență cu instituții de învățământ din alte țări.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Schimbările în climatul economic sau politic pot influența negativ disponibilitatea partenerilor de a investi în educație.</li> <li>❖ Concurența acerbă pentru fonduri limitate și parteneri poate îngreuna obținerea sprijinului necesar pentru inițiativele colegiului.</li> <li>❖ Degradarea unor spații de instruire și cazare datorită fondurilor bănești limitate pentru întreținerea lor.</li> <li>❖ Conștiința morală insuficientă a unor elevi privind păstrarea și întreținerea spațiilor.</li> <li>❖ Ritmul accelerat al schimbărilor tehnologice conduce la uzura morală a echipamentelor TIC existente.</li> </ul>

## **5. PROBLEME IDENTIFICATE ȘI PRIORITIZATE**

### **Management instituțional**

Sistemul actual de monitorizare și control al activității subdiviziunilor nu este suficient de dezvoltat, ceea ce conduce la decizii de management care nu sunt întotdeauna informate sau eficiente. Este necesară îmbunătățirea acestor sisteme pentru a asigura transparență și eficiență crescută în procesele decizionale.

### **Resurse umane**

Deficiențe în strategiile de dezvoltare și asigurare cu resurse umane, precum și lipsa mecanismelor de suport și motivare pentru dezvoltarea personală și profesională a personalului, contribuie la scăderea calității procesului educațional și afectează nivelul de pregătire al viitorilor specialiști.

### **Proces educațional**

Programele de formare profesională sunt insuficient susținute de resurse educaționale, atât tradiționale, cât și digitale, limitând dezvoltarea competențelor profesionale ale elevilor și reducând oportunitățile de angajare ale absolvenților. Este esențială diversificarea și actualizarea constantă a materialelor didactice pentru a răspunde nevoilor actuale ale pieței.

### **Infrastructură**

Anumite elemente ale infrastructurii și spațiilor educaționale nu sunt conforme cu standardele educaționale actuale, ceea ce poate influența negativ calitatea formării profesionale și personale a studenților. Modernizarea și adaptarea infrastructurii la cerințele curente sunt imperative pentru îmbunătățirea condițiilor de învățare.

### **Parteneriate și dialog social:**

Colaborarea cu agenții economici este suboptimală, ceea ce afectează dezvoltarea competențelor profesionale necesare pe piața muncii pentru viitorii absolvenți. Consolidarea parteneriatelor cu industria și îmbunătățirea dialogului social sunt esențiale pentru alinierea programelor educaționale la cerințele și nevoile reale ale economiei.

Aceste probleme identificate necesită acțiuni strategice concertate și implementarea de soluții inovatoare pentru a îmbunătăți eficiența instituțională și calitatea educației oferite de Colegiul Politehnic din mun. Bălți.

## **6. DIRECȚII STRATEGICE**

### **Direcția strategică 1: Management instituțional**

**Obiectivul strategic 1:** Focalizarea pe dezvoltarea competențelor manageriale și îmbunătățirea sistemelor de monitorizare și evaluare este în linie cu obiectivele strategice naționale de creștere a eficienței și transparenței în instituțiile de educație. Aceasta contribuie la creșterea calității managementului educațional și la implementarea eficientă a reformelor.

### **Obiectivele specifice:**

- 1.1. Revizuirea și optimizarea instrumentelor de monitorizare și evaluare a performanței pentru a spori transparența și responsabilitatea în cadrul instituției.
- 1.2. Implementarea unor sisteme de feedback și suport instituțional pentru îmbunătățirea continuă a calității educaționale.
- 1.3. Dezvoltarea competențelor manageriale de comunicare și digitale ale echipei manageriale pentru a crește eficiența proceselor educaționale și administrative.
- 1.4. Monitorizarea cadrelor didactice în vederea realizării calitative a obiectivelor educaționale și eficientizare a procesului educațional.

### **Direcția strategică 2: Resurse umane**

**Obiectivul strategic 2:** Elaborarea, implementarea strategiei instituționale de dezvoltare și asigurare cu resurse umane în vederea satisfacerii standardelor educaționale și creșterii performanțelor instituționale.

### **Obiectivele specifice:**

- 2.1. Analiza și îmbunătățirea strategiilor de recrutare și retenție a personalului, în special a tinerilor specialiști și a cadrelor didactice de înaltă calificare.
- 2.2. Elaborarea Strategiei de dezvoltare a personalului CPB în perioada 2023-2027.
- 2.3. Încurajarea și facilitarea participării angajaților la programe de formare și perfecționare, inclusiv cu interesul și solicitările acestuia.

### **Direcția strategică 3: Proces educațional**

**Obiectivul strategic 3:** Alinierea și îmbunătățirea curriculumului pentru a dezvolta competențele profesionale necesare pe piața muncii, integrând tehnologii educaționale moderne, care sprijină pregătirea efectivă a forței de muncă pentru economia bazată pe cunoaștere și facilitează integrarea eficientă a absolvenților în câmpul muncii.

### **Obiectivele specifice:**

- 3.1. Actualizarea și diversificarea curriculumului pentru a integra competențe digitale și tehnologice avansate, aplicând strategii didactice care personalizează procesul educațional, cresc flexibilitatea programelor de studiu și sprijină implementarea eficientă a tehnologiilor moderne în predare, învățare și evaluare.
- 3.2. Valorificarea și extinderea utilizării unei platforme educaționale digitale, cum ar fi Moodle, pentru a oferi acces la resurse educaționale digitale, informații de actualitate și pentru a sprijini procesul didactic în mod flexibil, atât în contextul învățării față în față, cât și la distanță.
- 3.3. Optimizarea și extinderea programelor de practică și internship pentru a facilita tranziția elevilor la piața muncii.

### **Direcția strategică 4: Infrastructură și finanțe**

**Obiectivul strategic 4:** Modernizarea infrastructurii educaționale și diversificarea surselor de finanțare sunt în concordanță cu obiectivele de îmbunătățire a condițiilor de învățare și de susținere financiară sustenabilă a instituțiilor de educație.

**Obiectivele specifice:**

4.1 Îmbunătățirea și extinderea facilităților fizice pentru a sprijini noile tehnologii educaționale și pentru a crea un mediu de învățare atrăgător și funcțional.

4.2 Identificarea și exploatarea noilor oportunități de finanțare, inclusiv granturi, parteneriate public-private și inițiative comunitare.

4.3 Consolidarea elementului participativ în gestionarea și dezvoltarea resurselor materiale și financiare în vederea asigurării unui mediu de învățare sigur și motivant.

**Direcția strategică 5: Parteneriate și dialog social**

**Obiectivul strategic 5:** Întărirea și extinderea parteneriatelor cu sectorul economic și comunitatea locală pentru a alinia educația la cerințele pieței și nevoile comunității, sprijinind un dialog continuu și cooperare între instituții educaționale și parteneri externi, esențiale pentru creșterea relevanței și eficacității formării profesionale a specialiștilor.

**Obiectivele specifice:**

5.1. Dezvoltarea și implementarea unui program structurat de stagii profesionale pentru elevi, în colaborare cu partenerii din sectorul economic, pentru a asigura o experiență practică relevantă și valoroasă.

5.2. Organizarea și participarea la forumuri și ateliere periodice cu participarea reprezentanților industriei pentru a facilita schimbul de cunoștințe și pentru a ajusta programele de studiu la nevoile reale ale pieței de muncă.

5.3. Creșterea vizibilității și atractivității instituției prin campanii de marketing colaborative cu parteneri din comunitatea locală și sectorul economic, accentuând succesul absolvenților și inovațiile în educație.

5.4. Extinderea și consolidarea cooperării cu mediul de afaceri în vederea îmbunătățirii conținuturilor curriculare și eficientizării pregătirii practice a elevilor.

5.5 Inițierea și dezvoltarea unor proiecte educaționale cu implicarea mediului socio-economic.

Aceste direcții strategice sunt menite să consolideze performanța și competitivitatea IP Colegiului Politehnic din Bălți, asigurându-i un rol de lider în educația tehnică profesională la nivel regional și național.

## **7. PLANIFICAREA OPERAȚIONALĂ**

**Obiectivul strategic 1:** Focalizarea pe dezvoltarea competențelor manageriale și îmbunătățirea sistemelor de monitorizare și evaluare este în linie cu obiectivele strategice naționale de creștere a eficienței și transparenței în instituțiile de educație.

Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de Performanță
1.1. Revizuirea și optimizarea instrumentelor de monitorizare și evaluare a calității pentru a spori transparența și responsabilitatea în cadrul instituției.				
Revizuirea și implementarea sistemului intern de management al calității.	2023-2024	Șef secție Asigurarea calității, CEIAC	Umane	Manualul calității revizuit, Elaborarea Strategiei de evaluare a calității în perioada 2023-2027.
Desfășurarea activităților de autoevaluare internă prin urmărirea realizării Standardelor de calitate.	Pe tot parcursul strategic	Echipa managerială CEIAC	Umane	Rapoarte de autoevaluare elaborate.
Declanșarea procedurilor de evaluare externă a programelor de formare profesională din oferta educațională a CPB.	2025	Echipa managerială CEIAC	Umane, Conform taxelor stabilite de ANACEC	Cereri de inițiere a Procedurii de evaluare externă în vederea acreditării programelor de formare inițială și continuă.
Monitorizarea și evaluarea continuă a noilor sisteme de evaluare	2023-2027	Echipa managerială CEIAC	Umane	Rapoarte anuale de evaluare, ajustări bazate pe feedback.
1.2. Implementarea unor sisteme de feedback și suport instituțional pentru îmbunătățirea continuă a calității educaționale.				
Dezvoltarea de chestionare online periodice pentru colectarea feedback-ului de la studenți, părinți și personal.	2023-2024	CEIAC	Tehnologice, umane	Numărul de chestionare create și rata de răspuns la fiecare chestionar.

Organizarea de ateliere pentru cadrele didactice și personalul administrativ pentru a învăța cum să interpreteze și să utilizeze feedback-ul primit pentru îmbunătățirea proceselor educaționale.	2023-2024	Echipea managerială CEIAC	Umane materiale educaționale	Numărul de participanți la ateliere și evaluările lor post-eveniment.
Analiza periodică a datelor colectate prin chestionare pentru a identifica tendințe, probleme și oportunități de îmbunătățire.	Semestrial, începând cu 2023	Echipea de asigurare a calității	Umane, software de analiză de date, diagrame	Rapoarte de analiză generate, acțiuni de îmbunătățire identificate.
Asigurarea că toate feedback-urile primesc răspunsuri și că acțiuni concrete sunt luate pentru a aborda problemele ridicate.	2023	Șef secție asigurarea calității	Umane	Timpul de răspuns la feedback, procentul de satisfacție a celor care au oferit feedback.
Comunicarea transparentă și regulată a modificărilor și îmbunătățirilor efectuate în baza feedback-ului primit, pentru a încuraja participarea continuă și pentru a crește transparența.	Continuu, începând cu 2023	Echipea managerială	Umane, tehnologice	Numărul de comunicări efectuate, feedback-ul primit la aceste comunicări.
1.3 Dezvoltarea competențelor manageriale de comunicare și digitale ale echipei manageriale pentru a crește eficiența proceselor educaționale și administrative.				
Organizarea de ateliere pentru dezvoltarea competențelor manageriale	Anual, 2023-2027	Echipea managerială, șefi catedre,	Umane	Numărul de ateliere organizate, evaluările competențelor dobândite
Implementarea unui program de formare în tehnologii digitale	Semestrial, începând cu 2023	Coordonatorul IT	Tehnologice, umane	Numărul de participanți formați, nivelul de competențe digitale dobândite.
Utilizarea resurselor TIC în sistemul de comunicare instituțional.	2023-2027	Echipea managerială, Șefi catedră	Umane, Instrumente TIC	Instrumente TIC, Platforme de comunicare, colaborare.



Dezvoltarea competențelor digitale de comunicare ale cadrelor manageriale și didactice.	Continuu pe întreg orizont strategic	Director	Umane	Rapoarte de progres, îmbunătățirea scorurilor de competențe
Dezvoltarea competențelor de comunicare, organizatorice și decizionale ale membrilor Consiliului elevilor.	Continuu pe întreg orizont strategic	Director adjunct pentru instruire și educație	Regulamentul de activitate al Consiliului Elevilor Resurse umane	Elevi cu competențe de comunicare, organizatorice și decizionale formate.
1.4. Monitorizarea cadrelor didactice în vederea realizării calitative a obiectivelor educaționale și eficientizare a procesului educațional.				
Consilierea cadrelor didactice privind utilizarea platformei educaționale Moodle.	Pe întreg orizont strategic	Directorul adjunct pentru instruire și educație, Șef catedră	Umane	Cadre didactice cu competențe digitale.
Evaluarea anuală a activității cadrelor didactice.	Pe întreg orizont strategic	Echipa managerială, CEIAC	PO de evaluare a cadrelor didactice	Fișe de evaluare anuală a cadrelor didactice.

**Obiectivul strategic 2:** Elaborarea, implementarea strategiei instituționale de dezvoltare și asigurare cu resurse umane în vederea satisfacerii standardelor educaționale și creșterii performanțelor instituționale.

Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de Performanță
2.1. Analiza și îmbunătățirea strategiilor de recrutare și retenție a personalului, în special a tinerilor specialiști și a cadrelor didactice de înaltă calificare.				
Angajarea și promovarea cadrelor didactice pe criterii de excelență în acord cu misiunea și obiectivele instituționale și evaluarea sistematică a competențelor profesionale.	2023-2027	Directorul, Serviciul personal	Conform actelor justificative de angajare	Cadre didactice calificate angajate conform cerințelor și rigorilor actuale.
Diagnosticarea necesităților de angajare a cadrelor didactice.	Anual	DAIE, șef secție	Umane	Acoperirea posturilor necesare de cadre didactice.
Asigurarea evaluării profesionale a cadrelor didactice, solicitanți de grade didactice și manageriale.	Anual	Președintele comisiei de atestare, Comisia de atestare, CEIAC	Umane	Portofolii de atestare, evaluate conform exigențelor stabilite.
2.2. Elaborarea Strategiei de dezvoltare a personalului CPB în perioada 2023-2027.				
Proiectarea și planificarea activității de elaborare a Strategiei de dezvoltare a personalului CPB.	2023-2024	Directorul, Echipa managerială	Umane	Grup de lucru care va elabora strategia.
Aprobarea și implementarea strategiei de dezvoltare a personalului CPB.	2024	Directorul, Echipa managerială	Umane	Strategie aprobată și pusă în aplicare
2.3. Încurajarea și facilitarea participării angajaților la programe de formare și perfecționare, inclusiv cu interesul și solicitările acestuia.				

Auditarea nevoilor de formare ale personalului pentru a personaliza ofertele de dezvoltare profesională.	2023	Director adjunct pentru instruire și educație	Umane, tehnologice	Lista de nevoi de formare identificate.
Crearea unui catalog de cursuri și resurse pentru dezvoltare profesională continuă.	2023	ȘRU, DAIE, Șefi de catedră	Umane, financiare	Catalog de cursuri disponibil online, anunțuri în grupuri.
Evaluarea periodică a impactului formărilor asupra performanței angajaților.	Anual, începând cu 2023	Echipa de evaluare a performanței	Umane, tehnologice	Rapoarte de evaluare a impactului formărilor.

**Obiectivul strategic 3:** Alinierea și îmbunătățirea curriculumului pentru a dezvolta competențele profesionale necesare pe piața muncii, integrând tehnologii educaționale modern, care sprijină pregătirea efectivă a forței de muncă pentru economia bazată pe cunoaștere și facilitează integrarea eficientă a absolvenților în câmpul muncii.

Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de Performanță
3.1. Actualizarea și diversificarea curriculumului pentru a integra competențe digitale și tehnologice avansate, aplicând strategii didactice care personalizează procesul educațional, cresc flexibilitatea programelor de studiu și sprijină implementarea eficientă a tehnologiilor moderne în predare, învățare și evaluare.				
Revizuirea programelor de studiu, a curriculei existente pentru a include competențe digitale și tehnologice.	2023	Echipa managerială, șef catedră	Umane, tehnologice	Numărul de programe revizuite, curricula, raport de implementare.
Activități de formare a cadrelor didactice pentru eficientizarea aplicării tehnologiilor digitale (resurse educaționale digitale: softuri, platforme educaționale).	2023-2027	Directorul adjunct pentru instruire, Șefi catedre didactice	Umane	Cadre didactice care aplică tehnologii digitale în procesul de educational

Activități de formare a cadrelor didactice privind aplicarea tehnologiilor educaționale centrate pe elev la discipline de cultură generală și de specialitate.	Anual	Director, director adjunct pentru instruire și educație, șef secție, șefii de catedră	Umane	Cel puțin 2 activități publice realizate de fiecare cadru didactic pe parcursul anului
Dezvoltarea capacităților cadrelor didactice de prezentare a propriei experienței colegilor (seminare, master class-uri etc.)	Anual	Directorul adjunct pentru instruire și educație, Șefi de catedre didactice	Umane	Cel puțin 10 persoane care dispun de abilități de formare.; cel puțin 2 activități de master class pe parcursul anului; cel puțin 2 articole per catedră, publicate anual.
Promovarea de politici curriculare inovatoare și tehnologii educaționale moderne eficiente.	Continuu	Echipa managerială, Șef catedră	Umane, tehnologice	Curricula adaptată la cerințele actuale și cadrul normativ.
3.2 Valorificarea și extinderea utilizării unei platforme educaționale digitale, cum ar fi Moodle, pentru a oferi acces la resurse educaționale digitale, informații de actualitate și pentru a sprijini procesul didactic în mod flexibil, atât în contextul învățării față în față, cât și la distanță.				
Evaluarea și actualizarea conținutului digital existent pe platforma Moodle.	2023-2024	Directorul, Echipa managerială, Coordonatorul TIC	Umane, tehnologii	Numărul de materiale actualizate, feedback-ul utilizatorilor.
Integrarea de noi resurse educaționale digitale și module interactive în Moodle.	Permanent	Echipa managerială, șefi de catedră	Umane, tehnologie, financiare	Numărul de noi resurse și module adăugate.

Dezvoltarea și implementarea unor materiale digitale, tutoriale pentru optimizarea utilizării platformei de către studenți și cadre didactice.	Continuu	Echipa managerială, șefi de catedră, cadre didactice cu experiență, DAIE	Umane, tehnologie	Seturi de materiale didactice digitale, tutoriale create, rata de utilizare a platformei.
Monitorizarea procesului de predare-învățare-evaluare.	Permanent	DAIE, CEIAC	Umane	Proces de predare-învățare-evaluare centrate pe elev.
3.3. Optimizarea și extinderea programelor de practică și internship pentru a facilita tranziția elevilor la piața muncii.				
Implicarea durabilă a agenților economici în procesul de formare profesională inițială a specialiștilor.	Permanent	DAIE, Director adjunct pe practică și producere	Umane	Coordonare curriculară; contracte de colaborare pentru desfășurarea stagiilor de practică.
Crearea unui catalog de cursuri și resurse pentru dezvoltare profesională continuă.	2023	ȘRU, DAIE, Șefi de catedră	Umane, financiare	Catalog de cursuri disponibil online, anunțuri în grupuri.
Implicarea agenților economici în evaluarea finală a competențelor profesionale ale absolvenților.	Annual, începând cu 2023	DAIE, DAIPP	Umane, tehnologice	Rapoarte de evaluare a impactului formărilor.
Consultarea agenților economici în identificarea necesităților de formare profesională și îmbunătățire a ofertei educaționale.	Permanent	DAIPP	Umane	Agenții economici vor înainta cerințe față de formarea profesională a viitorilor absolvenți.
Organizarea vizitelor de informare la agenții economici.	Permanent	Director, DAIPP	Umane	Annual, se vor organiza vizite de informare în companii (potențiali angajatori)

Activități de orientare în carieră comune cu agenții economici.	Permanent	DAIPP	Umane	Seminare, master class-uri cu invitarea agenților economici.
---	-----------	-------	-------	--

**Obiectivul strategic 4:** Modernizarea infrastructurii educaționale și diversificarea surselor de finanțare sunt în concordanță cu obiectivele de îmbunătățire a condițiilor de învățare și de susținere financiară sustenabilă a instituțiilor de educație.

Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de Performanță
4.1. Îmbunătățirea și extinderea facilităților fizice pentru a sprijini noile tehnologii educaționale și pentru a crea un mediu de învățare atrăgător și funcțional.				
Evaluarea nevoilor curente și viitoare de infrastructură pentru integrarea tehnologiilor noi.	2023	Director, EM, Contabil Șef, DAG	Umane, financiare	Raport de evaluare a infrastructurii cu recomandări specifice.
Extinderea rețelei de internet în toate spațiile destinate procesului educațional.	2023	Directorul, Contabil-șef, DAG	Conform contractului	Accesul la internet în toate sălile din instituție.
Planificarea și proiectarea îmbunătățirilor infrastructurale, inclusiv zone de învățare flexibile și laboratoare tehnologice.	2023	Directorul, EM, Contabil-șef, DAG	Umane, financiare, conform contractului	Planuri de proiectare aprobate, bugetul detaliat.
Organizarea licitației pentru contractarea lucrărilor de proiectare.	2023-2027	Directorul, Contabil-șef, DAG	Conform contractului	Grupul de lucru format; ofertele participanților colectate; licitații desfășurate
Licitarea și efectuarea eșalonată a lucrărilor de renovare.	2023-2027	Directorul, Contabil-șef, DAG	Conform rezultatelor licitației	Infrastructura instituției modernizată

Echiparea noilor spații cu tehnologie de ultimă generație și resurse educaționale adecvate.	2023-2027	Directorul, Contabil-șef, DAG, Coordonator IT	Tehnologice, financiare	Numărul de săli de clasă și laboratoare complet echipate și funcționale.
4.2 Identificarea și exploatarea noilor oportunități de finanțare, inclusiv granturi, parteneriate public-private și inițiative comunitare.				
Cercetarea pieței și identificarea potențialilor parteneri pentru granturi și parteneriate public-private.	2023-2027	Director, EM	Umane, informaționale	Lista de potențiali parteneri și oportunități de finanțare identificate.
Pregătirea și depunerea propunerilor de proiecte pentru finanțare.	2023-2027	Echipa de proiecte	Umane, financiare	Numărul de propuneri depuse și rata de succes în obținerea finanțărilor.
Dezvoltarea și întărirea relațiilor cu partenerii din comunitate și sectorul privat.	Continuu	Director, DAIPP	Relaționale, umane	Numărul de parteneriate noi formate, rapoarte de evaluare a parteneriatelor.
4.3 Consolidarea elementului participativ în gestionarea și dezvoltarea resurselor materiale și financiare în vederea asigurării unui mediu de învățare sigur și motivant.				
Contractarea resurselor necesare funcționării CPB.	Anual	Directorul, Contabil-șef, DAG	Anual, conform planului de finanțare/BC	Contracte de achiziții perfectate și executate.
Identificarea și planificarea necesităților de bunuri și servicii pentru buna desfășurare a procesului educațional.	Anual	Director, DAG	Umane	Plan de achiziții elaborat, aprobat și executat.
Renovarea sălilor de studii și dotarea lor după criteriile ergonomice.	2024-2026	Director, Contabil-șef, DAG	Conform calculelor de deviz	Săli de studii modernizate.

Modernizarea terenului sportiv la aer liber.	2024-2025	Director, Contabil-șef, DAG	Conform calculului de deviz	Teren de volei, teren de baschet, teren de fotbal.
Asigurarea alocării resurselor financiare în strânsă corelare cu prioritățile de dezvoltare	2023-2027	Director, DAG, Contabil-șef	Umane, BC	Resurse alocate conform BC și cadrului normativ în vigoare.
Sporirea transparenței decizionale în domeniul financiar și al achizițiilor.	Anual	Contabil-șef, DAG	Umane	Rapoarte financiare, plan de achiziții, concursuri de achiziții plasate pe pagina WEB.
Consolidarea disciplinei financiar-contabile.	2023-2027	Contabil-șef	Umane	Proceduri de evidență și inventariere a patrimoniului efectuate cu respectarea strictă a cadrului normativ
Îmbunătățirea suportului TIC al echipei manageriale, contabilității.	2023-2024	Director, DAG	Conform calculului de deviz	Calculatoare cu softul necesar, imprimante alte utilaje necesare și echipamente periferice.

**Obiectivul strategic 5:** Întărirea și extinderea parteneriatelor cu sectorul economic și comunitatea locală pentru a alinia educația la cerințele pieței și nevoile comunității, sprijinind un dialog continuu și cooperare între instituții educaționale și parteneri externi, esențiale pentru creșterea relevanței și eficacității formării profesionale a specialiștilor.

Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de Performanță
5.1. Dezvoltarea și implementarea unui program structurat de stagii profesionale pentru elevi, în colaborare cu partenerii din sectorul economic, pentru a asigura o experiență practică relevantă și valoroasă.				
Actualizarea actelor de reglementare a relațiilor de parteneriat socio-economic.	2023-2024	DAIPP	Umane, financiare	Acorduri de parteneriate educaționale actualizate, chestionare de opinii, chestionare de feed-back elaborate



Crearea și implementarea unui ghid de stagii pentru studenți și parteneri.	2023-2027	DAIPP	Materiale, umane	Ghidul de stagii publicat și distribuit.
Stabilirea parteneriatelor cu companii locale, agenți economici pentru programe de stagii.	2023-2027	Director, DAIPP	Umane, financiare	Numărul de parteneriate încheiate, numărul de stagii disponibile.
5.2. Organizarea și participarea la forumuri și ateliere periodice cu participarea reprezentanților industriei, pentru a facilita schimbul de cunoștințe și pentru a ajusta programele de studiu la nevoile reale ale pieței de muncă.				
Planificarea și organizarea seriei de ateliere cu reprezentanți ai industriei.	Semestrial, începând cu 2023	Director, EM, DAIPP	Financiare, umane	Numărul de ateliere realizate, participări, feedback-ul participanților, certificate.
Actualizarea actelor de reglementare a relațiilor de parteneriat socio- economic.	2023-2027	DAIP	Umane	Acorduri de parteneriate educaționale actualizate, chestionare de opinii, chestionare de feed-back elaborate.
5.3. Creșterea vizibilității și atractivității instituției prin campanii de marketing colaborative cu parteneri din comunitatea locală și sectorul economic, accentuând succesul absolvenților și inovațiile în educație.				
Realizarea diverselor materiale de promovare a imaginii instituției.	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Umane, deviz de cheltuieli	Broșuri, pliante, filmulețe etc. în limbile română și rusă.
Publicarea anuală a pliantelor de prezentare a programelor și a ofertei lor educaționale.	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Umane	Pliante/articole cu oferta educațională a instituției
Îmbunătățirea prezenței pe web a CPB prin dezvoltarea continuă a site-ului instituției, ținând cont de criteriile de evaluare a web-clasamentelor internaționale.	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Umane	Locuri de top în clasamentele naționale și internaționale.

Promovarea în presă, inclusiv on-line, a evenimentelor, de orice natură, care se desfășoară în cadrul CPB.	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Conform devizului/ contractului	Prezență în presă a evenimentelor.
Dezvoltarea și lansarea unei campanii de marketing în parteneriat cu companii locale.	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Umane, financiare	Creșterea numărului de aplicanți, măsurarea impactului campaniei.
Valorificarea oportunităților de comunicare și promovare on-line pe rețelele de socializare (Facebook., Instagram, LinkedIn, TikTok, etc.)	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Umane, financiare	Prezență pe rețelele de socializare.
5.4. Extinderea și consolidarea cooperării cu mediul de afaceri în vederea îmbunătățirii conținuturilor curriculare și eficientizării pregătirii practice a elevilor.				
Implementarea Metodologiei de urmărire a traseului profesional al Absolvenților.	2023-2027	Director, DAIPP	Umane	60% dintre absolvenți vor răspunde la chestionar
Monitorizarea pe teren a stagiilor de practică.	2023-2027	DAIPP, Șef secție studii	Umane, cheltuieli de deplasare în teren conform necesităților	Vizite de monitorizare și rapoarte ce vor reflecta calitatea desfășurării stagiilor de practică de către elevi.
Elaborarea și desfășurarea sondajelor de opinii în rândul agenților economici, privind evaluarea calității studiilor absolvenților.	2023-2027	DAIPP, CEAIC	Umane	Eșantion chestionat în scopul asigurării relevanței studiilor. Notă informativă.
Elaborarea unei baze de date a absolvenților privind urmărirea traseului profesional după absolvirea CPB.	2023-2027	DAIPP, CEAIC, Șef secție, studii, diriginți	Umane	Bază de date a absolvenților
5.5 Inițierea și dezvoltarea unor proiecte educaționale cu implicarea mediului socio-economic				
Constituirea unei echipe de proiect în cadrul instituției.	2023	Director, EM	Umane	Echipă de proiect formată și încadrată în activitate

Identificarea oportunităților de inițiere și aderare la proiecte educaționale. naționale și internaționale.	2023-2027	Echipa de proiect	Conform bugetelor proiectelor /BC	Minim 2 proiecte anual vor fi scrise și solicitate
Asigurarea realizării proiectelor în vigoare.	2023-2027	Responsabili de proiecte	Conform bugetelor proiectelor	Proiectele în vigoare vor fi finalizate cu succes
Aderarea la proiecte educaționale ale partenerilor educaționali naționali și internaționali.	2023-2027	Director, EM, Echipa de proiect	Conform bugetelor proiectelor	Disponibilitatea de a fi participant al proiectelor
5.6. Dezvoltarea și implementarea unui program de învățământ dual în colaborare cu companiile locale, astfel încât să asigurăm pregătirea profesională a elevilor și să răspundem cerințelor pieței muncii.				
Identificarea și selecția companiilor partenerie potențiale pentru implementarea învățământului dual	2023-2024	Directorul, DAIPP	Umane, materiale de prezentare	Numărul de companii partenerie selectate
Negocierea și încheierea parteneriatelor cu companiile selectate pentru a dezvolta programe personalizate de învățământ dual.	2023-2024	Directorul, DAIPP	Umane	Parteneriate formalizate și contracte semnate
Dezvoltarea și actualizarea curriculumului pentru a se potrivi cerințelor și nevoilor specifice ale industriei și companiilor partenerie	2023-2024	Directorul, DAIPP, EM	Umane, Feedback de la companii	Curriculum actualizat, rapoarte de aprobare
Promovarea programului de învățământ dual către părinți, elevi, companii și comunitatea locală, pentru a spori conștientizarea și implicarea	Continuă, începând cu 2023	Directorul, DAIPP, EM	Materiale promoționale, sesiuni informative	Numărul de sesiuni de informare realizate, măsurarea gradului de conștientizare și implicare

## **8. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PLANULUI**

### **Monitorizare**

Scopul monitorizării este de a asigura colectarea de informații care să permită echipei manageriale să identifice și să abordeze problemele care apar pe parcursul implementării planului strategic și de a evalua progresul în raport cu obiectivele stabilite inițial. Acest proces este esențial pentru administrarea eficientă a resurselor și pentru adaptarea planurilor, în funcție de condițiile dinamice și schimbările de context.

Implementarea planului de dezvoltare școlară trebuie să fie un proces continuu și dinamic, care să se adapteze la schimbările și nevoile învățământului. Este important ca toți membrii comunității școlare să fie implicați în acest proces, de la conducerea școlii și până la profesori, părinți și elevi. Colaborarea și comunicarea deschisă vor contribui la succesul implementării planului.

Pe lângă monitorizarea și evaluarea continuă a planului, este crucial să se ofere suport și formare continuă cadrelor didactice, astfel încât acestea să fie pregătite să implementeze schimbările necesare și să-și îmbunătățească practicile de predare. De asemenea, implicarea comunității în activitățile școlare și în procesul de monitorizare și evaluare poate aduce noi perspective și idei benefice pentru dezvoltarea instituției.

Pe parcursul implementării planului, este important să se mențină focusul pe nevoile și interesele elevilor, punându-i în centrul procesului de învățare. Adaptarea continuă a planului, în funcție de feedback-ul primit și de rezultatele obținute, va asigura succesul în atingerea obiectivelor propuse și îmbunătățirea calității educației în colegiu. În final, un proces de evaluare și raportare transparent va contribui nu doar la monitorizarea eficienței planului, ci și la responsabilizarea tuturor părților implicate în procesul de dezvoltare școlară.

Echipa managerială, Consiliul de administrație, Comisia de evaluare internă și asigurare a calității, catedrele metodice, Comisia de inventariere, Consiliul elevilor vor monitoriza în permanență realizarea planului de dezvoltare al CPB, vor folosi constatările și concluziile în vederea reactualizării acestuia.

La expirarea PDS va fi elaborat un raport final de evaluare a realizării acestuia urmărind fiecare obiectiv strategic.

**Obiectivul strategic 1: Focalizarea pe dezvoltarea competențelor manageriale și îmbunătățirea sistemelor de monitorizare și evaluare este în linie cu obiectivele strategice naționale de creștere a eficienței și transparenței în instituțiile de educație. Aceasta contribuie la creșterea calității managementului educațional și la implementarea eficientă a reformelor.**

**Obiectivul 1.1.** Revizuirea și optimizarea instrumentelor de monitorizare și evaluare a performanței pentru a spori transparența și responsabilitatea în cadrul instituției.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Manualul calității revizuit, elaborarea Strategiei de evaluare a calității	Revizuirea și implementarea sistemului intern de management al calității	2023-2024	Șef secție Asigurarea calității, CEIAC	Documentația revizuită și strategia prezentată Consiliului de administrație
Rapoarte de autoevaluare elaborate	Desfășurarea activităților de autoevaluare internă prin urmărirea realizării standardelor de calitate	Pe tot parcursul strategic	Echipa managerială, CEIAC	Rapoarte periodice prezentate la consiliul de administrație
Cereri de inițiere a procedurii de evaluare externă	Declanșarea procedurilor de evaluare externă a programelor de formare profesională din oferta educațională a CPB	2025	Echipa managerială, CEIAC	Solicitări formale trimise ANACEC și documentație de suport pentru acreditare
Rapoarte anuale de evaluare, ajustări bazate pe feedback	Monitorizarea și evaluarea continuă a noilor sisteme de evaluare	2023-2027	Echipa managerială, CEIAC	Rapoarte anuale de evaluare prezentate comitetului de calitate și consiliului de administrație

1.2. Implementarea unor sisteme de feedback și suport instituțional pentru îmbunătățirea continuă a calității educaționale.

<b>Indicator</b>	<b>Instrumente/Metode</b>	<b>Perioadă</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Cum/cui prezentăm</b>
Sistem de feedback implementat și funcțional	Sistem online de feedback	2023-2024	Director IT	Prezentare în reuniunile consiliului de administrație
Numărul de chestionare realizate și rata de răspuns	Crearea de chestionare online periodice	2023-2027	Director de calitate	Rapoarte periodice la reuniunile de evaluare a calității
Numărul de personal instruit	Traininguri pentru utilizarea feedback-ului	2023-2024	Director resurse umane	Raport anual la departamentul de resurse umane
Rapoarte de analiză și măsuri de îmbunătățire	Analiza feedback-ului și raportarea periodică	Anual	Director de calitate	Prezentare în ședințele de planificare strategică
Decizii de îmbunătățire adoptate	Întâlniri de evaluare și planificare	Semestrial	Comitetul de management	Documente de politici și proceduri revizuite

1.3. Dezvoltarea competențelor manageriale de comunicare și digitale ale echipei manageriale pentru a crește eficiența proceselor educaționale și administrative.

<b>Indicator</b>	<b>Instrumente/ metode</b>	<b>Perioadă</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Cum/cui prezentăm</b>
Sistem de comunicare instituit prin instrumente TIC.	Instrumente digitale.	2023-2027	Director, EM	Raport/CA
Cadre manageriale și didactice cu competențe digitale formate.	Instrumente digitale.	2023-2027	Director, EM	Raport/CP

Elevi cu competențe de comunicare, organizatorice și decizionale formate.	Instrumente digitale	2023-2027	Director, EM	Raport/CA
---	----------------------	-----------	--------------	-----------

1.4. Monitorizarea cadrelor didactice în vederea realizării calitative a obiectivelor educaționale și eficientizare a procesului educațional.

Indicator	Instrumente/ metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Cadre didactice cu competențe digitale ce pot utiliza platforma Moodle.	Numărul cadrelor didactice cu competențe digitale.	2023-2027	Director, ȘSFC	Portofoliile cadrelor didactice.
Cadre didactice evaluate.	PO de evaluare a cadrelor didactice.	2023-2027	DAIE, CEIAC	Raport/CP

**Obiectivul strategic 2: Elaborarea, implementarea strategiei instituționale de dezvoltare și asigurare cu resurse umane în vederea satisfacerii standardelor educaționale și creșterii performanțelor instituționale.**

**Obiectivul 2.1.** Analiza și îmbunătățirea strategiilor de recrutare și retenție a personalului, în special a tinerilor specialiști și a cadrelor didactice de înaltă calificare.

Indicator	Instrumente/metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Cadre didactice calificate angajate conform cerințelor și rigorilor actuale.	Conform actelor justificative de angajare	Permanent	Directorul, DAIE, Serviciul personal	Raport/CA

Acoperirea posturilor necesare de cadre didactice.	Conform numărului de ore anual prevăzut de planurile de învățământ	Anual	Directorul, DAIE, Serviciul personal	Raport/CA
Portofolii de atestare, evaluate conform exigențelor stabilite.	Materiale metodice, didactice	Anual	DAIE, Metodist	CP, MEC

Obiectivul 2.2. Elaborarea Strategiei de dezvoltare a personalului CPB în perioada 2023-2027.

Indicator	Instrumente/metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Grup de lucru care va elabora strategia	Ordin de constituire a grupului de lucru.	2023-2024	Director, EM	Strategic aprobată/CP
Implementarea Strategiei de dezvoltare a personalului CPB	Ordin, ateliere de lucru cu fiecare subdiviziune.	2023-2024	Director, EM	Raport/CA

Obiectivul 2.3. Încurajarea și facilitarea participării angajaților la programe de formare și perfecționare, inclusiv cu interesul și solicitările acestuia.

Indicator	Instrumente/metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Stagii de formare organizate/asigurate financiar de instituție.	Oferte de formare ale centrelor de formare continuă acreditate	2023-2027	Director, DAIE	Raport/CP Nr. de persoane formate



**Obiectivul strategic 3:** Alinierea și îmbunătățirea curriculumului pentru a dezvolta competențele profesionale necesare pe piața muncii, integrând tehnologii educaționale modern, care sprijină pregătirea efectivă a forței de muncă pentru economia bazată pe cunoaștere și facilitează integrarea eficientă a absolvenților în câmpul muncii.

**Obiectivul 3.1.** Actualizarea și diversificarea curriculumului pentru a integra competențe digitale și tehnologice avansate, aplicând strategii didactice care personalizează procesul educațional, cresc flexibilitatea programelor de studiu și sprijină implementarea eficientă a tehnologiilor moderne în predare, învățare și evaluare.

Indicator	Instrumente/ metode	Perioada	Responsabil	Cum/cui prezentdm
Cadre didactice care aplică tehnologii digitale în procesul de educational	Conținutul cursurilor pe platformele educaționale.	Pe întregul orizont strategic	Șefi catedre didactice	Raport/CA, CP
Cel puțin 10 persoane care dispun de abilități de formare; cel puțin 2 activități de master class pe parcursul anului; cel puțin 2 articole per catedră publicate anual.	Seminare, mese rotunde, workshop-uri.	Pe întregul orizont strategic	Șefi catedre didactice, metodist	Raport/CA, CP

3.2. Valorificarea și extinderea utilizării unei platforme educaționale digitale, cum ar fi Moodle, pentru a oferi acces la resurse educaționale digitale, informații de actualitate și pentru a sprijini procesul didactic în mod flexibil, atât în contextul învățării față în față, cât și la distanță.

Indicator	Instrumente/metode	Perioada	Responsabil	Cum/cui prezentam
Ansamblu de instrumente și servicii educaționale digitale.	Biblioteca de materiale de învățare, seturi de exerciții, studii de caz, simulări, seturi de teste.	Pe întregul orizont strategic	DAIE, DAIP	Portofoliile profesorilor.

Cadre didactice capabile să aplice tehnologii digitale în contextul instruirii asistate de calculator.	Ședințe de instruire.	Pe întregul orizont strategic	DAIE, DAIP	Raport/ CMS, CA, CP
Sistem de mentorat în vederea aplicării platformei Moodle în procesul didactic.	Ședințe de instruire	2023	DAIE, Director adjunct pentru instruire și educație	Cursurile plasate pe Moodle, Raport/CMS, CA, CP

### 3.3. Optimizarea și extinderea programelor de practică și internship pentru a facilita tranziția elevilor la piața muncii.

<b>Indicator/</b>	<b>Instrumente/ metode</b>	<b>Perioada</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Cum/cui prezentam</b>
Coordonare curriculară Contracte de colaborare pentru desfășurarea stagiilor de practică.	Implicarea agenților economici	Pe întregul orizont strategic	DAIE, DAIP	Raport/CA, CP
Reprezentanți ai agenților economici - membri ai Comisiilor de elaborare a programelor și subiectelor, comisiilor de evaluare pentru examenele de calificare	Examenele de calificare	Pe întregul orizont strategic	DAIE, DAIP	Raport/CA, CP, MEC
Vizite de informare în companii (potențiali angajatori).	Vizete în diverse companii, contracte, acorduri de colaborare.	Pe întregul orizont strategic	DAIP	Raport/CA, CP

**Obiectivul strategic 4: Modernizarea infrastructurii educaționale și diversificarea surselor de finanțare sunt în concordanță cu obiectivele de îmbunătățire a condițiilor de învățare și de susținere financiară sustenabilă a instituțiilor de educație.**

**Obiectivul 4.1** Îmbunătățirea și extinderea facilităților fizice pentru a sprijini noile tehnologii educaționale și pentru a crea un mediu de învățare atrăgător și funcțional.

<b>Indicator</b>	<b>Instrumente/metode</b>	<b>Perioada</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Cum/cui prezentăm</b>
Accesul la internet în toate sălile din institute	Rețea de internet	2023	Directorul, Contabil-șef, DAG	Facturi, contracte.
Spații noi în blocurile de studii, cămine, terenul sportiv în corelație cu schimbările	Elaborarea planului	Iulie 2023	Directorul, EM	Planuri, facturi, contracte.
Infrastructura instituției modernizată	Licitarea și efectuarea eșalonată a lucrărilor de renovare	2023-2027	Directorul, Contabil-șef, DAG	Raport/CA, CP, facturi

4.2 Identificarea și exploatarea noilor oportunități de finanțare, inclusiv granturi, parteneriate public-private și inițiative comunitare.

<b>Indicator</b>	<b>Instrumente/Metode</b>	<b>Perioadă</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Cum/cui prezentăm</b>
Lista oportunităților de finanțare identificate	Cercetare de piață, baze de date de granturi	2023-2027	Director, EM	Raport anual la consiliul de administrație
Proiecte depuse și finanțări obținute	Pregătire și depunere de propuneri de proiecte	2023-2027	Echipa de proiect, EM	Prezentări periodice în ședințele de management

Numărul de parteneriate noi stabilite	Rețea de contacte, întâlniri de networking	2023-2027	DAIPP	Rapoarte periodice și ședințe cu stakeholderii externi
Impactul inițiativelor finanțate	Monitorizarea și evaluarea proiectelor	2023-2027	EM	Documentație de evaluare prezentată sponsorilor și partenerilor

Obiectivul 4.3 Consolidarea elementului participativ în gestionarea și dezvoltarea resurselor materiale și financiare în vederea asigurării unui mediu de învățare sigur și motivant.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Contracte de achiziții perfectate și executate	Contracte de achiziție	Anual	Directorul, Contabil-șef, DAG	Rapoarte financiare, plan de achiziții
Plan de achiziții elaborat, aprobat și executat	Planificarea și aprobarea planului de achiziții	Anual	Director, DAG, CȘ	Rapoarte de achiziții prezentate la ședințele consiliului
Săli de studii modernizate	Proiectare și renovare	2024-2026	Director, Contabil-șef, DAG	Rapoarte de progres și evaluări post-renovare
Modernizarea terenului sportiv	Proiectare și execuție de lucrări	2024-2025	Director, Contabil-șef, DAG	Actualizări periodice în ședințele consiliului
Resurse financiare alocate eficient	Bugetare și alocare de resurse	2023-2027	Director, DAG, Contabil-șef	Rapoarte bugetare periodice și evaluări de conformitate
Sporirea transparenței decizionale în domeniul financiar și achiziții	Rapoarte și proceduri de achiziții	Anual	Contabil-șef, DAG	Publicarea rapoartelor pe site-ul instituției și prezentări la întâlnirile cu stakeholderii

Consolidarea disciplinei financiar-contabile	Proceduri de evidență și inventariere	2023-2027	Contabil-șef	Documentație actualizată și rapoarte de audit intern
Îmbunătățirea suportului TIC pentru echipa managerială și contabilitate	Achiziție de echipamente și software	2023-2024	Director, DAG	Rapoarte de implementare și feedback de la utilizatori

**Obiectivul strategic 5: Întărirea și extinderea parteneriatelor cu sectorul economic și comunitatea locală, pentru a alinia educația la cerințele pieței și nevoile comunității, sprijinind un dialog continuu și cooperare între instituții educaționale și parteneri externi, esențiale pentru creșterea relevanței și eficacității formării profesionale a specialiștilor.**

**Obiectivul 5.1.** Dezvoltarea și implementarea unui program structurat de stagii profesionale pentru elevi, în colaborare cu partenerii din sectorul economic, pentru a asigura o experiență practică relevantă și valoroasă.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Acorduri de parteneriate educaționale actualizate	Actualizarea actelor de reglementare a relațiilor de parteneriat socio-economic	2023-2024	DAIPP	Rapoarte anuale prezentate la CP
Ghidul de stagii publicat și distribuit	Crearea și implementarea unui ghid de stagii pentru studenți și parteneri	2023-2027	DAIPP	Ghid distribuit partenerilor economici și publicat pe site-ul instituției
Numărul de parteneriate încheiate	Stabilirea parteneriatelor cu companii locale și agenți economici pentru programe de stagii	2023-2027	Director, DAIPP	Rapoarte periodice prezentate la întâlnirile cu stakeholderii și în rapoarte anuale de activitate

5.2. Organizarea și participarea la forumuri și ateliere periodice cu participarea reprezentanților industriei pentru a facilita schimbul de cunoștințe și pentru a ajusta programele de studiu la nevoile reale ale pieței de muncă.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Numărul de ateliere realizate, participări, feedback-ul participanților	Planificarea și organizarea seriei de ateliere cu reprezentanți ai industriei	Semestrial, începând cu 2023	Director, EM, DAIPP	Rapoarte semestriale prezentate la CA și în întâlniri cu partenerii economici
Acorduri de parteneriate educaționale actualizate	Actualizarea actelor de reglementare a relațiilor de parteneriat socio-economic	2023-2027	DAIPP	Rapoarte anuale prezentate la CA și în întâlniri cu partenerii economici

5.3. Creșterea vizibilității și atractivității instituției prin campanii de marketing colaborative cu parteneri din comunitatea locală și sectorul economic, accentuând succesul absolvenților și inovațiile în educație.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Broșuri, pliante, filmulețe etc. în limbile română și rusă	Realizarea diverselor materiale de promovare a imaginii instituției	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Materiale de promovare distribuite în evenimente, la parteneri și publicul larg
Pliante/articole cu oferta educațională a instituției	Publicarea anuală a pliantelor de prezentare a programelor și ofertei educaționale	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Disponibile la evenimente educaționale și pe site-ul instituției
Locuri de top în clasamentele naționale și internaționale	Îmbunătățirea prezenței pe web a CPB prin dezvoltarea continuă a site-ului instituției, ținând cont de criteriile de evaluare a clasamentelor web internaționale	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Monitorizare și rapoarte de progres prezentate în raportul anual al colegiului

Prezență în presă a evenimentelor	Promovarea în presă, inclusiv online, a evenimentelor de orice natură care se desfășoară în cadrul CPB	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Articole și mențiuni în presa locală și națională
Creșterea numărului de aplicanți, măsurarea impactului campaniei	Dezvoltarea și lansarea unei campanii de marketing în parteneriat cu companiile locale	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Evaluarea campaniei și rapoarte de impact
Prezență pe rețelele de socializare	Valorificarea oportunităților de comunicare și promovare online pe rețele de socializare	2023-2027	Director, EM, Șefi de catedră	Rapoarte de activitate prezentate anual

5.4. Extinderea și consolidarea cooperării cu mediul de afaceri în vederea îmbunătățirii conținuturilor curriculare și eficientizării pregătirii practice a elevilor.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
60% dintre absolvenți vor răspunde la chestionar	Implementarea Metodologiei de urmărire a traseului profesional al absolvenților	2023-2027	Director, DAIPP	Raport anual prezentat la CEIAC
Vizite de monitorizare și rapoarte ce vor reflecta calitatea desfășurării stagiilor de practică de către elevi	Monitorizarea, pe teren, a stagiilor de practică	2023-2027	DAIPP, Șef secție studii	Rapoarte periodice prezentate CA și partenerilor de practică

Elaborarea și desfășurarea sondajelor de opinii în rândul agenților economici, privind evaluarea calității studiilor absolvenților	Eșantion chestionat în scopul asigurării relevanței studiilor. Notă informativă	2023-2027	DAIPP, CEAIC	Prezentare în ședințe cu partenerii economici și ajustări curriculare, bazate pe feedback
Bază de date a absolvenților	Elaborarea unei baze de date a absolvenților privind urmărirea traseului profesional după absolvirea colegiului	2023-2027	DAIPP, CEAIC, Șef secție studii, diriginți	Utilizare internă pentru îmbunătățirea proceselor educaționale și raportare la agențiile guvernamentale, MEC, după necesitate

#### 5.5 Inițierea și dezvoltarea unor proiecte educaționale cu implicarea mediului socio-economic.

Indicator	Instrumente/Metode	Perioadă	Responsabil	Cum/cui prezentăm
Echipă de proiect formată și încadrată în activitate	Constituirea unei echipe de proiect în cadrul instituției	2023	Director, EM	Raport anual la consiliul de administrație
Minim 2 proiecte anual vor fi scrise și solicitate	Identificarea oportunităților de inițiere și aderare la proiecte educaționale naționale și internaționale	2023-2027	Echipa de proiect	Prezentări periodice în întâlnirile de strategie și rapoarte anuale de proiect
Proiectele în vigoare vor fi finalizate cu succes	Asigurarea realizării proiectelor în vigoare	2023-2027	Responsabili de proiecte	Actualizări periodice și rapoarte finale de proiect



Disponibilitatea de a fi participant al proiectelor	Aderarea la proiecte educaționale ale partenerilor educaționali naționali și internaționali	2023-2027	Director, EM, Echipa de proiect	Rapoarte de progres și evaluări ale impactului în ședințele cu agenți economici și alți parteneri educaționali
---	---	-----------	---------------------------------	--