

 CPB COLEGIUL POLITEHNIC DIN BĂLȚI	STRATEGIA INSTITUȚIONALĂ DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI IP COLEGIUL POLITEHNIC DIN BĂLȚI		Ediția 1
			Revizia 0
			COD: ST - 04

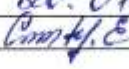


APROBAT

Consiliul de administrație,
 proces-verbal nr. 9 din 09.02.26

/ Craițman Liudmila
 Directorul Colegiului

STRATEGIA INSTITUȚIONALĂ DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI IP COLEGIUL POLITEHNIC DIN BĂLȚI

	Elaborat	Coordonat	Aprobat
Funcția	Pașa Nicoleta Cernitu Eugenia	CEIAC	Craițman Liudmila, Director
Data	<u>20.01.2026</u>	<u>20.01.2026</u>	<u>20.01.2026</u>
Semnătura			

Cuprins

Capitolul I. Dispoziții generale.....	3
Capitolul II. Analiza situației actuale a personalului.....	3
Capitolul III. Misiune, viziune și principii.....	5
Capitolul IV. Obiective strategice 2025–2030.....	6
Capitolul V. Plan de acțiuni 2025–2030.....	7
Capitolul VI. Mecanism de implementare și monitorizare.....	10
Capitolul VII. Dispoziții finale.....	10

Capitolul I. Dispoziții generale

Strategia instituțională de dezvoltare a personalului a IP Colegiul Politehnic din Bălți pentru perioada 2025–2030 reprezintă documentul strategic care reglementează direcțiile de dezvoltare, evaluare, motivare și retenție a personalului instituției, în vederea asigurării unui proces educațional de calitate și a unei performanțe instituționale durabile.

Strategia este elaborată în conformitate cu:

- Codul Educației al Republicii Moldova;
- Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic;
- Planul de dezvoltare strategică a IP Colegiul Politehnic din Bălți (2025–2030);
- Planurile manageriale anuale ale instituției;
- Documentele interne privind asigurarea calității.

Prezenta Strategie se aplică pentru perioada 2025–2030 și vizează întregul personal al instituției: personal managerial, personal didactic, personal didactic auxiliar și personal nedidactic.

Strategia are drept scop consolidarea resurselor umane ale instituției prin dezvoltarea continuă a competențelor profesionale, implementarea unui sistem eficient de evaluare a performanței, stimularea motivației profesionale și asigurarea unui climat organizațional favorabil.

Implementarea Strategiei constituie un instrument esențial pentru realizarea obiectivelor instituționale și pentru alinierea permanentă a competențelor personalului la cerințele sistemului educațional și ale pieței muncii.

Monitorizarea aplicării Strategiei se realizează anual de către administrația instituției și structurile responsabile de asigurarea calității, iar revizuirea acesteia poate fi efectuată în funcție de necesitățile identificate și de rezultatele obținute.

CAPITOLUL II. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE A PERSONALULUI

IP Colegiul Politehnic din Bălți dispune de un colectiv format din personal managerial, didactic, didactic auxiliar și nedidactic, care asigură desfășurarea eficientă a procesului educațional și administrativ.

La momentul elaborării prezentei Strategii, structura personalului instituției este următoarea:

Nr. crt.	Tip personal	Nr. de persoane	Rata %
1.	Personal de conducere	3	2,80%
2.	Personal didactic	51	47,66%
3.	Personal didactic auxiliar	7	6,54%
4.	Personal nedidactic	46	42,99%

Ponderea majoritară o deține personalul didactic, ceea ce reflectă orientarea instituției spre consolidarea calității procesului de formare profesională.



Nivelul de calificare și gradele profesionale

Analiza nivelului de pregătire profesională relevă faptul că majoritatea cadrelor manageriale și didactice dețin grade profesionale, ceea ce constituie un indicator pozitiv al competenței și stabilității instituționale.

În cazul personalului managerial, deținerea gradelor manageriale demonstrează experiență și capacitate de coordonare a procesului educațional în conformitate cu cadrul normativ.

Nr. crt.	Tip personal	Nr. de persoane	Rata %
1.	Personal de conducere	3	2,80%
2.	Personal didactic	51	47,66%
3.	Personal didactic auxiliar	7	6,54%
4.	Personal nedidactic	46	42,99%

În cazul personalului didactic, prezența unui număr semnificativ de cadre cu grad didactic II, I și superior reflectă implicarea constantă în dezvoltarea profesională și preocuparea pentru creșterea calității actului educațional.

Nr. crt.	Nr. de cadre didactice	Fără grad didactic	Grad didactic doi	Grad didactic unu	Grad Didactic superior
Nr. de cadre didactice	54	2	28	13	11
Rata %	100%	3,70%	51,85%	24,07%	20,37%

În baza analizei situației actuale și a evaluărilor interne, au fost identificate următoarele necesități prioritare:

- dezvoltarea continuă a competențelor profesionale și digitale ale personalului didactic;
- susținerea cadrelor debutante prin mecanisme instituționalizate de mentorat;
- consolidarea sistemului de evaluare a performanței personalului;
- creșterea participării la programe de formare continuă;
- implementarea unor mecanisme eficiente de motivare și retenție a personalului;
- promovarea imaginii profesionale a cadrelor didactice și a instituției.

CAPITOLUL III. MISIUNE, VIZIUNE, SCOP ȘI PRINCIPII

Misiunea Misiunea Strategiei instituționale de dezvoltare a personalului a IP Colegiul Politehnic din Bălți este de a asigura un cadru educațional de înaltă calitate prin dezvoltarea continuă a competențelor profesionale și personale ale cadrelor didactice, personalului auxiliar și administrativ. Strategia urmărește consolidarea performanței instituționale prin formarea unui personal bine pregătit, motivat și orientat spre inovație, capabil să răspundă cerințelor în continuă schimbare ale domeniului tehnologic și ale sistemului educațional.

Viziunea Strategiei instituționale de dezvoltare a personalului este de a crea un mediu educațional de excelență, în care personalul didactic și administrativ să fie permanent pregătit să răspundă provocărilor unei societăți în continuă schimbare, caracterizată prin progrese tehnologice rapide și nevoi educaționale dinamice, prin promovarea profesionalismului, responsabilității și dezvoltării continue.

Scopul Strategiei instituționale de dezvoltare a personalului a IP Colegiul Politehnic din Bălți este de a asigura o dezvoltare profesională continuă și sustenabilă a întregului personal, atât didactic, cât și administrativ, în vederea îmbunătățirii performanței educaționale, creșterii calității serviciilor educaționale oferite și pregătirii adecvate a tinerilor pentru integrarea eficientă pe piața muncii.

Implementarea Strategiei instituționale de dezvoltare a personalului se bazează pe următoarele principii:

- profesionalism și competență în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- dezvoltare profesională continuă și adaptare la schimbările din mediul educațional;
- transparență și echitate în procesul de evaluare a performanței;
- responsabilitate și implicare instituțională în realizarea obiectivelor strategice;
- colaborare, comunicare eficientă și spirit de echipă;
- evaluare sistematică și îmbunătățire permanentă a activităților desfășurate.

CAPITOLUL IV. OBIECTIVE STRATEGICE 2025–2030

Obiectiv strategic 1: Dezvoltarea continuă a competențelor profesionale ale personalului didactic, managerial și auxiliar, în vederea creșterii calității procesului educațional.

Obiectiv strategic 2: Implementarea și consolidarea unui sistem eficient de evaluare și monitorizare a performanței personalului.

Obiectiv strategic 3: Dezvoltarea și instituționalizarea mecanismelor de integrare și mentorat pentru cadrele debutante și noii angajați.

Obiectiv strategic 4: Crearea și menținerea unui sistem motivant de recunoaștere profesională și retenție a personalului.

Obiectiv strategic 5: Consolidarea imaginii profesionale a personalului și a prestigiului instituțional prin promovarea performanței și implicarea în activități științifico-metodice și parteneriate.

CAPITOLUL V. PLAN DE ACȚIUNI 2025–2030

Nr.	Acțiuni prioritare	Termen	Responsabili	Indicatori de performanță
Obiectiv strategic 1: Dezvoltarea continuă a competențelor profesionale ale personalului didactic, managerial și auxiliar, în vederea creșterii calității procesului educațional.				
1.	Participarea cadrelor didactice la programe de formare continuă	Anual	Director adjunct instruire, Șefi catedră	Minimum 80% din cadrele didactice participă anual la cel puțin un program de formare; certificate anexate la dosarul personal
2.	Susținerea confirmării/reconfirmării gradelor didactice	Anual	Director adjunct instruire	Creștere anuală a numărului cadrelor cu grad didactic
3.	Participarea la conferințe, seminare, schimburi de experiență	Anual	Director, Șefi de catedră, Cadre didactice	Minimum 20% din cadre participă anual la activități externe; certificate prezentate
4.	Elaborarea planurilor individuale de dezvoltare profesională	Anual	Cadre didactice, Șefi de catedră	100% cadre didactice dețin plan individual de dezvoltare actualizat anual
Obiectiv strategic 2: Implementarea și consolidarea unui sistem eficient de evaluare și monitorizare a performanței personalului.				
5.	Aplicarea evaluării anuale a performanței personalului didactic și managerial	Anual	Director, Director adjunct, Șef secție, Șef catedră	100% personal evaluat anual; fișe de evaluare semnate și arhivate
6.	Monitorizarea realizării planificărilor didactice și a respectării curriculumului	Permanent	Director adjunct pentru instruire, Șefi de catedră	Min. 2 verificări/an; rapoarte de monitorizare întocmite
7.	Organizarea asistărilor la lecții cu feedback profesional	Permanent	Director adjunct pentru instruire, Șef secție, Șefi de catedră	Min. 1 asistare/an/cadru didactic; fișe de asistare completate.

8.	Aplicarea chestionarelor de satisfacție profesională și analizarea rezultatelor	Semestrial	CEIAC	2 chestionare/an; raport de analiză prezentat în Consiliul Profesoral
9.	Analiza rezultatelor academice ale elevilor ca indicator al performanței didactice	Semestrial	Director adjunct pentru instruire, Șef secție, CEIAC	Rapoarte semestriale privind promovabilitatea și reușita elevilor
10.	Elaborarea raportului anual privind performanța personalului și propunerea măsurilor de îmbunătățire	Anual	Director, CEIAC	Raport anual aprobat; plan de măsuri elaborat
Obiectiv strategic 3: Dezvoltarea și instituționalizarea mecanismelor de integrare și mentorat pentru cadrele debutante și noii angajați.				
11.	Desemnarea mentorilor pentru cadrele didactice debutante	La angajare	Director	Ordin de desemnare mentor emis pentru cadre debutante
12.	Implementarea programului instituțional de mentorat	Permanent	Director adjunct pentru instruire, Mentori desemnați	Plan de mentorat elaborat; fișe de monitorizare completate semestrial
13.	Monitorizarea progresului profesional al cadrelor debutante	Anual	Șefi de catedră, Mentori	Raport anual de progres pentru fiecare debutant
Obiectiv strategic 4: Crearea și menținerea unui sistem motivant de recunoaștere profesională și retenție a personalului.				
14.	Acordarea stimulentei morale și materiale conform cadrului legal	Anual	Director, Consiliul de Administrație	100% din personal beneficiază anual de premiul acordat conform cadrului legal; ordin emis
15.	Asigurarea accesului echitabil la programe de formare și perfecționare	Permanent	Director adjunct, Șefi de catedră	Distribuție echilibrată a participărilor; raport anual formări
16.	Organizarea activităților de consolidare a echipei (team-building, evenimente instituționale)	Anual, conform planului managerial	Administrație	Min. 1 activitate realizată anual; proces-verbal și listă de prezență anexate; reflectare în raportul anual.

Nr.	Acțiuni prioritare	Termen	Responsabili	Indicatori de performanță
17.	Aplicarea chestionarelor privind satisfacția profesională și climatul organizațional	Anual	CEIAC	Min. 1 chestionar/an; raport de analiză și plan de măsuri
Obiectiv strategic 5: Consolidarea imaginii profesionale a personalului și a prestigiului instituțional prin promovarea performanței și implicarea în activități științifico-metodice și parteneriate.				
18.	Participarea cadrelor didactice la conferințe, seminare și activități științifico-metodice	Anual	Director adjunct pentru instruire, Șefi de catedră	Minimum 20% din cadrele didactice participă anual la cel puțin o activitate științifico-metodică; certificate arhivate în dosarele personale
19.	Elaborarea și publicarea materialelor didactice sau metodice	Anual	Cadre didactice, Șefi de catedră	Materialelor elaborate și aprobate/publicate
20.	Actualizarea portofoliului profesional al cadrelor didactice	Anual	Cadre didactice, Șefi de catedră	100% cadre didactice dețin portofoliu profesional actualizat 9nnual; verificare consemnată în raport de catedră
21.	Dezvoltarea și consolidarea parteneriatelor educaționale și profesionale	2025 – 2030	Director, Director adjunct	Creșterea anuală a numărului de acorduri de parteneriat active; acorduri semnate și funcționale
22.	Implicarea cadrelor didactice în proiecte educaționale instituționale sau externe	Anual	Director, Cadre didactice	Participarea personalului la proiecte documentate prin dosare și rapoarte
23.	Promovarea realizărilor profesionale pe platformele instituționale	Permanent	Director, Director adjunct, Cadre didactice	Reflectarea realizărilor profesionale pe platformele instituționale și în rapoarte oficiale

CAPITOLUL VI. MECANISM DE IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

Implementarea Strategiei instituționale de dezvoltare a personalului pentru perioada 2025–2030 este coordonată de administrația IP Colegiul Politehnic din Bălți, în colaborare cu structurile interne responsabile de asigurarea calității și managementul resurselor umane.

Monitorizarea aplicării Strategiei se realizează anual prin:

- analiza gradului de realizare a acțiunilor planificate;
- evaluarea performanței personalului;
- examinarea rapoartelor prezentate în cadrul Consiliului Profesoral și al Consiliului de Administrație;
- analiza rezultatelor chestionarelor și a feedback-ului instituțional;
- corelarea rezultatelor obținute cu obiectivele stabilite.

Rezultatele monitorizării sunt reflectate în raportul anual al instituției, iar în cazul identificării unor necesități de ajustare, Strategia poate fi revizuită sau completată în conformitate cu prioritățile instituționale și cu recomandările formulate în cadrul proceselor de evaluare internă și externă.

CAPITOLUL VII. DISPOZIȚII FINALE

Prezenta Strategie instituțională de dezvoltare a personalului a IP Colegiul Politehnic din Bălți pentru perioada 2025–2030 intră în vigoare la data aprobării acesteia de către Consiliul de Administrație al instituției.

Strategia constituie document de referință pentru elaborarea planurilor manageriale anuale, a programelor de formare continuă și a activităților privind evaluarea și dezvoltarea profesională a personalului.

Implementarea prevederilor prezentei Strategii este obligatorie pentru toate structurile și categoriile de personal vizate, în conformitate cu atribuțiile și responsabilitățile stabilite prin fișele de post și regulamentele interne.

Strategia poate fi revizuită periodic, în funcție de necesitățile instituționale, modificările cadrului normativ și rezultatele proceselor de evaluare internă și externă.