

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

I.P. CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ENERGETICĂ ȘI ELECTRONICĂ

APROB
Directorul I.P. CEEE
M. BARLADEAN
18 09 2024



**Strategia de dezvoltare a personalului
didactic din Instituția Publică Centrul de Excelență în
Energetică și Electronică
perioada 2025–2029**

APROBAT
la ședința Consiliului Profesoral
Proces verbal Nr. 2
din „ 18 ” septembrie 2024

CHIȘINĂU, 2024

Strategia de dezvoltare a personalului didactic 2025–2029

Instituția Publică Centrul de Excelență în Energetică și Electronică

1. Context și fundamentare

Într-o perioadă caracterizată de transformări profunde în educație și tehnologie, dezvoltarea continuă a personalului didactic devine o condiție esențială pentru menținerea competitivității și calității actului educațional.

Instituția Publică Centrul de Excelență în Energetică și Electronică (I.P. CEEE) are rolul strategic de a forma specialiști în domenii tehnologice de vârf — electronică, energetică, calculatoare, automatizări, climatizare, tehnici audiovizuale și producții media — ceea ce presupune ca și corpul profesoral să dispună de competențe actualizate, adaptate cerințelor economiei digitale și tranziției verzi.

Strategia de dezvoltare a personalului 2025–2029 este concepută ca un instrument de management și progres instituțional. Ea transpune în acțiuni concrete direcțiile strategice stabilite în Strategia generală de dezvoltare a instituției și răspunde priorităților Ministerului Educației și Cercetării privind digitalizarea, calitatea educației, formarea bazată pe competențe și asigurarea sustenabilității resursei umane în învățământul profesional tehnic.

2. Scop și principii generale

Scopul general al Strategiei este crearea unui cadru coerent de dezvoltare profesională și personală pentru toate cadrele didactice, care să conducă la:

- îmbunătățirea continuă a calității procesului de predare–învățare–evaluare;
- creșterea competențelor digitale, metodice și manageriale;
- formarea unei culturi instituționale bazate pe excelență, colaborare și etică profesională.

Strategia se fundamentează pe următoarele principii:

- **dezvoltare continuă** – învățarea pe tot parcursul carierei;
- **transparență** – evaluare și promovare bazate pe performanță;
- **inovație** – utilizarea tehnologiilor și metodelor didactice moderne;
- **coeziune instituțională** – colaborare, mentorat și sprijin reciproc;
- **calitate și responsabilitate** – asumarea rezultatelor educaționale ca obiectiv comun.

3. Cadrul normativ

Strategia de dezvoltare a personalului didactic al I.P. CEEE este elaborată în conformitate cu actele normative în vigoare și documentele de politici publice aplicabile domeniilor: educație, formare pe tot parcursul vieții, piața muncii, calificări, atestare, dezvoltare profesională continuă, sănătate și securitate ocupațională. Lista de mai jos reunește principalele repere legale și metodologice, cu mențiunea că acestea se actualizează anual în funcție de modificările legislative.

- Constituția Republicii Moldova – temei general pentru drepturi/obligații în educație și muncă;
- Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 (inclusiv Titlul VII – învățarea pe tot parcursul vieții), cu modificările ulterioare;
- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 (inclusiv Titlul VIII – formarea profesională), cu modificările ulterioare;
- Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-21), Ordin MMPS nr. 11 din 12.11.2021, cu versiunile actualizate;
- Regulamentul privind educația adulților – H.G. nr. 222 din 26.03.2024;
- Strategia de dezvoltare „Educația-2030” și a Programului de implementare a acesteia pentru anii 2023-2025 – H.G. nr. 114 din 07.03.2023;
- Ordine ministeriale/metodologii/ghiduri/standarde aplicabile în învățământul profesional tehnic (calitate, etică, SSM, evaluare).

4. Direcții strategice de dezvoltare

4.1. Managementul resurselor umane

Strategia vizează optimizarea managementului resurselor umane prin:

- actualizarea fișelor de post conform standardelor ocupaționale moderne;
- digitalizarea proceselor de evidență și evaluare a personalului;
- implementarea unui sistem transparent de monitorizare a performanței;
- identificarea nevoilor de formare și corelarea lor cu planul anual de instruire.

Rezultat: o resursă umană bine structurată, eficient monitorizată și motivată pentru dezvoltare.

4.2. Formarea profesională continuă

Un element central al strategiei este **investiția în dezvoltarea competențelor profesionale**, prin:

- participarea la cursuri de perfecționare acreditate în domeniile TIC, STEM, management educațional și didactica modernă;
- schimburi de experiență și mobilități internaționale prin programele Erasmus+ și VET;
- organizarea de formări interne (workshopuri, mentoring, peer learning);
- elaborarea unui plan personalizat de formare pentru fiecare cadru didactic.

Impact: un corp profesoral flexibil, inovator și pregătit pentru provocările educației digitale.

4.3. Calitatea activității didactice

Calitatea educației este asigurată printr-un sistem intern de evaluare și îmbunătățire continuă:

- evaluarea semestrială a activității didactice și analiza rezultatelor elevilor;
- colectarea feedback-ului de la elevi, colegi și parteneri economici;
- elaborarea și aplicarea unui plan de îmbunătățire post-evaluare;
- publicarea anuală a **Reportului privind calitatea procesului educațional**

Rezultat: un proces educațional monitorizat, corectat și perfecționat constant, bazat pe evidențe și performanțe măsurabile.

4.4. Dezvoltarea competențelor digitale

Transformarea digitală este un pilon prioritar al perioadei 2025–2029.

Planul include:

- formarea cadrelor în utilizarea platformelor educaționale (Google Classroom, Google Workspace, Teams, Moodle);
- dezvoltarea de resurse digitale proprii (fișe, teste, lecții video, simulări);
- implementarea evaluării electronice și a semnăturii digitale;
- integrarea tehnologiei în activitățile practice și de laborator.

Rezultat: digitalizarea completă a activității didactice și administrative, reducerea birocratiei și creșterea atractivității procesului educațional.

4.5. Motivarea și retenția personalului

Calitatea educației depinde de stabilitatea și satisfacția cadrelor didactice.

Strategia prevede:

- instituirea unui **sistem de premiere bazat pe performanță**;
- organizarea anuală a evenimentelor de recunoaștere („Gala Excelenței”);
- programe de consiliere psihopedagogică și echilibru profesional;
- crearea unui mecanism de mentorat pentru noii angajați.

Rezultat: climat organizațional pozitiv, scăderea fluctuației de personal și creșterea implicării profesionale.

4.6. Managementul carierei didactice

Dezvoltarea carierei reprezintă o direcție strategică esențială.

Strategia promovează:

- elaborarea unui **plan individual de carieră** pentru fiecare cadru;
- susținerea în obținerea gradelor didactice II și I;
- sprijin pentru activități științifice, publicare și doctorat;
- promovarea pe criterii de competență și merit.

Rezultat: o structură profesională solidă, cu perspective de creștere și mobilitate academică.

4.7. Leadership educațional și cooperare internațională

Pentru consolidarea vizibilității instituției, strategia urmărește:

- dezvoltarea competențelor de leadership și management educațional;
- formarea liderilor de catedre și a coordonatorilor de proiecte;
- implicarea în rețele educaționale și proiecte internaționale.

Rezultat: creșterea capacității de reprezentare instituțională și extinderea parteneriatelor transnaționale.

4.8. Etică, integritate și cultură organizațională

Etica profesională este fundamentul unei instituții moderne.

Strategia include:

- formarea cadrelor în domeniul deontologiei și integrității;

- actualizarea **Codului de conduită profesională**;
- activități de voluntariat, mentorat și implicare socială;
- monitorizarea anuală a respectării principiilor etice.

Rezultat: o instituție bazată pe valori morale, respect și transparență.

4.9. Asigurarea calității și sustenabilitatea instituțională

Pentru garantarea calității și continuității strategiei, se vor realiza:

- evaluări interne și externe periodice (conform standardelor ANACEC și CEIAC);
- reacreditarea programelor de studii;
- implicarea partenerilor economici în procesele de evaluare și consultare;
- aplicarea unui **ciclu anual de monitorizare – feedback – îmbunătățire**.

Rezultat: o instituție cu o cultură a calității consolidată, recunoscută pentru transparență și profesionalism.

5. Mecanisme de monitorizare și evaluare

- Monitorizarea implementării strategiei se va realiza **semestrial** de către conducerea instituției și Comisia de Evaluare Internă și Asigurarea Calității (CEIAC).
- Se vor utiliza indicatori de performanță cantitativi (număr de cadre formate, proiecte, parteneriate, resurse digitale) și calitativi (nivel de satisfacție, impactul formărilor asupra predării).
- Rezultatele vor fi sintetizate anual în **Raportul de progres al dezvoltării personalului**.
- În anul 2029 va fi elaborată **Evaluarea finală de impact**, care va fundamenta strategia următoare (2030–2034).

6. Impact preconizat

Implementarea coerentă a strategiei va conduce la:

- profesionalizarea completă a personalului didactic;
- creșterea calității și atractivității educației tehnice;
- integrarea totală a instrumentelor digitale în procesul didactic;
- stabilitate și coeziune în colectivul instituțional;
- vizibilitate și recunoaștere națională și internațională;
- consolidarea reputației IP CEEE ca centru de excelență în formarea tehnologică modernă.

Aplicarea sistematică a mecanismelor de implementare, monitorizare și evaluare va permite instituției să atingă **nivelul de performanță corespunzător statutului de Centru de Excelență**, oferind servicii educaționale la **standard înalt de calitate**, bazate pe:

- responsabilitate, egalitatea șanselor și valori umane;
- competențe profesionale adecvate cerințelor unei societăți democratice, axate pe cunoaștere.

7. Concluzie

Strategia de dezvoltare a personalului 2025–2029 reprezintă un document strategic vital pentru progresul instituțional. Prin abordarea sa integrată — care combină formarea profesională, calitatea, etica, digitalizarea și leadershipul educațional —, instituția își consolidează poziția de lider în domeniul educației tehnice moderne și se aliniază complet obiectivelor europene privind educația pentru inovație și sustenabilitate.

Plan de acțiune 2025–2029

Domeniu strategic	Obiectiv specific	Activități / Acțiuni concrete	Termen de realizare	Responsabili	Resurse necesare	Indicatori de performanță / Rezultate așteptate
1. Managementul resurselor umane	Optimizarea proceselor de recrutare, evaluare și dezvoltare profesională	- Revizuirea și actualizarea fișelor de post conform noilor cerințe curriculare - Implementarea unui sistem digital de evidență a personalului (bază de date <i>RU</i> + evaluare anuală) - Elaborarea unei metodologii unitare de evaluare a performanței profesionale - Organizarea interviurilor anuale de carieră cu fiecare cadru didactic	2025–2026	Director, Director adjunct instruire (DAI), Serviciul Resurse Umane, Consiliul de administrație	BD Resurse Umane, buget formare, suport IT	100% fișe de post actualizate; sistem <i>RU</i> operațional; 100% personal evaluat anual
2. Formarea profesională continuă	Ridicarea nivelului de competență tehnologică și pedagogică a personalului	- Elaborarea unui plan anual de formare personalizată pentru fiecare catedră - Participarea cadrelor la cursuri acreditate în domeniile TIC, STEM, pedagogie modern	2025–2029	DAI, Șefi catedre, Metodist	Fonduri MEC, Regulamentul privind formarea continuă a adulților, Erasmus+,	Min. 90% cadre formate; min. 5 certificări TIC

Domeniu strategic	Obiectiv specific	Activități / Acțiuni concrete	Termen de realizare	Responsabili	Resurse necesare	Indicatori de performanță / Rezultate așteptate
		- Organizarea cursurilor interne de formare (peer learning, mentoring) - Participarea la proiecte Erasmus+, eTwinning, Twinning VET - Crearea unei baze de date cu ofertele de formare disponibile			PFC, sponsorizări	
3. Calitatea activității didactice	Promovarea unei culturi instituționale bazate pe calitate, reflexivitate și feedback	- Organizarea evaluării interne semestriale a activităților didactice - Colectarea feedback-ului de la elevi, colegi și parteneri externi - Implementarea unui plan de îmbunătățire post-evaluare - Publicarea anuală a „Raportului privind calitatea educației”	2025–2029	CEIAC, DAI, Șef catedră	Documente ANACEC, CEIAC	100% cadre evaluate; raport anual elaborat; chestionare; îmbunătățiri semestriale documentate

Domeniu strategic	Obiectiv specific	Activități / Acțiuni concrete	Termen de realizare	Responsabili	Resurse necesare	Indicatori de performanță / Rezultate așteptate
4. Dezvoltarea competențelor digitale	Transformarea digitală a activității didactice și administrative	- Cursuri de formare în utilizarea platformelor educaționale (Moodle, Classroom, Google Workspace, Teams) - Crearea unei biblioteci digitale de fișe de laborator, lecții video și teste online - Introducerea semnăturii și raportării electronice în activitatea zilnică - Organizarea diverselor ateliere/training	2025–2029	DAI, Metodist, șef catedră, cadre didactice	Echipamente IT, licențe software, instruiți	Numirea responsabil TIC; 100% cadre instruite în TIC; resurse digitale create; digitalizare completă documente; minim 1 atelier/training
5. Motivarea și retenția personalului	Crearea unui mediu de lucru atractiv și a unui sistem echitabil de recompense	- Elaborarea unui Regulament de premiere și stimulare profesională - Realizarea proiectului „Gala Excelenței” și premierea laureaților - Asigurarea echilibrului sarcinilor de lucru și a suportului psihopedagogic	2024–2028	Director, Consiliul de administrație, șef secție CEIAC	Buget instituțional, sponsorizări	Creștere satisfacție >85%; scădere fluctuație personal; premiere anuală a laureaților „Gala Excelenței”

Domeniu strategic	Obiectiv specific	Activități / Acțiuni concrete	Termen de realizare	Responsabili	Resurse necesare	Indicatori de performanță / Rezultate așteptate
		- Dezvoltarea de programe de mentorat pentru tinerii profesori				
6. Managementul carierei	Dezvoltarea profesională și promovarea meritocratică	- Crearea unui plan de carieră individual pentru fiecare cadru - Suport pentru obținerea gradelor didactice II, I și superior - Identificarea talentelor și includerea în programe de leadership educațional - Organizarea sesiunilor de consiliere în carieră	2025–2029	DAI, Serviciul Resurse Umane, Metodist	Resurse instituționale, instituții partenere	15-25% creșterea cadrelor cu grad didactic; promovări interne transparente
7. Leadership educațional și colaborare internațională	Dezvoltarea competențelor de conducere și cooperare interinstituțională	- Instruirea șefilor de catedre și coordonatorilor de proiecte - Promovarea participării la conferințe, simpozioane și rețele profesionale naționale și internaționale - Dezvoltarea proiectelor comune cu instituții internaționale	2025–2029	Director, coordonatori proiecte, cadre didactice	Fonduri Erasmus+, eTwinning, proiecte educaționale	Minim 2 proiecte internaționale active; rețea de colaborare creată; participare activă a cadrelor didactice la diverse activități naționale și internaționale

Domeniu strategic	Obiectiv specific	Activități / Acțiuni concrete	Termen de realizare	Responsabili	Resurse necesare	Indicatori de performanță / Rezultate așteptate
		- Crearea unei „Comunități de practică” în educația tehnică				
8. Etică, integritate și cultură instituțională	Promovarea responsabilității, respectului și transparenței	- Implementarea „Codului de etică și conduită profesională” revizuit	2025–2029	Comisia de Etică, Director, metodist	Resurse interne, parteneriate ONG	100% personal instruit; climat organizațional pozitiv; realizarea anuală a „Raportului comisiei de etică”
		- Organizarea de sesiuni de formare privind integritatea și deontologia - Promovarea activităților de voluntariat și mentorat				
9. Asigurarea calității și sustenabilității instituționale	Crearea unui sistem robust de monitorizare și îmbunătățire continuă	- Evaluări interne conform standardelor ANACEC - Reacreditarea periodică a specialităților - Consultarea partenerilor economici și a absolvenților - Implementarea Planului de îmbunătățire	2025–2029	Director, CEIAC, șef catedră	Documente ANACEC, resurse instituționale	Raport de evaluare internă la 5 ani; reacreditare reușită; obiective îndeplinite conform Planului de îmbunătățire