



Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare

Aprobat

la ședința Consiliului Profesoral
Proces verbal nr.21 din 24.06.2022

Director interimar

Svetlana CĂCIORVĂ



Planul strategic de dezvoltare
IP. Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din
Chișinău

Pentru anii 2022-2027

Elaborat: Cociorvă Svetlana

Director interimar

IP. Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Elaborate	Coordonat	
Director interimar Cociorvă Svetlana	Șef secție Asigurarea Calității Poleacov Tatiana	Metodist Negură Eugenia

2022

Cuprins

I. Argument justificativ	5
II. Misiunea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău	7
III. Viziunea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău.....	8
IV. Valorile și principiile activității strategice ale Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău	9
V. Caracteristica general a instituției.....	10
5.1. Parcurș istoric	10
5.2. Patrimoniul	12
5.3. Potențial uman: beneficiari, resurse umane	12
5.4. Colaborări, parteneriate	20
5.5. Analiza costurilor și surselor de finanțare 2017-2022	21
VI. Promovarea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău.....	21
VII. Mediul de activitate al CEVVC	28
6.1 Mediul intern	28
6.2 Mediul extern	30
6.3 Analiza SWOT	30
6.3.1 Management și resurse umane	30
6.3.2 Proces educațional.....	31
6.3.3 Baza tehnico-materială și resursele financiare	33
6.3.4 Parteneriat.....	34
6.4 Analiza PESTE (politic, economic, social, tehnologic și ecologic):	35
VIII. Identificarea Priorităților strategice	36
IX. Domeniile strategice de dezvoltare ale Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău 2022-2027.	37
X. Programul de acțiuni al Planului Strategic de Dezvoltare a Centrului De Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău.....	39
XI. Monitorizare și evaluare	55

CADRUL LEGISLATIV-NORMATIV

- IP CEVVC își fundamentează activitatea, valorificând ideile cuprinse în principalele acte normative referitoare la domeniul educației din Republica Moldova:
- Codului Educației al Republicii Moldova (nr. 152, din 17.07.2014);
- Proiectul Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2021-2030 „Educația-2030”;
- Declarația Miniștrilor Europeni ai Educației și Formării Profesionale și a Comisiei Europene, adoptată la Copenhaga, 29-30 noiembrie 2002, privind întărirea cooperării europene în domeniul formării profesionale;
- Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18.06.2009 privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională;
- Recomandarea Consiliului European din 22.05.2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții;
- Cadrul de referință al curriculumului pentru învățământul profesional tehnic (ordinul ME nr. 1128 din 26 noiembrie 2015);
- Regulament-cadru de organizare și funcționare a Centrului de Excelență (ordinul ME nr. 1158 din 04.12.2015, MO 13-19 din 22.01.2016);
- Plan-cadru pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, în baza Sistemului de Credite de Studii Transferabile, Ordin ME nr. 1205 din 16.12.2015;
- Cadrul Național al Calificărilor în învățământul profesional tehnic (HG nr. 1016 din 23.11.2017);
- Nomenclatorul domeniilor de formare profesională, al specialităților și calificărilor pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar (HG nr. 853 din 14.12.2015);
- Regulament de organizare a studiilor în Învățământul Profesional Tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar în baza Sistemului de Credite de Studii Transferabile (ordin MECC nr. 234 din 25 martie 2016);
- Ghid de autoevaluare. Asigurarea Internă a Calității în Învățământul Profesional Tehnic din Republica Moldova (ordin MECC nr. 609 din 19.12.2017);
- Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților (HG nr. 193 din 24.03.2017);



- Regulamentul de atestare a cadrelor a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică (ordinul MECC nr.1091 din 07. 10.2020);
- Codul de etică al cadrului didactic (ordinul ME nr.861 din 07.09.2015);
- Statutul IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe, (*înregistrat de Ministerul Justiției al RM la 30.12.2016. Nr.339*);
- Regulamentul intern al IP CEEF, aprobat de Consiliul de administrație, din 04.04.19;
- Strategia de dezvoltare a personalului IP CEEF 2021-2026, aprobat de Consiliul de administrație, proces-verbal nr.15 din 01.03.2021;
- Nomenclatorul procedurilor interne de asigurare a calității, aprobate de CA al IP CEEF;
- Manualul Calității, aprobat de Consiliul profesoral, proces-verbal nr.6 din 04.04.2019;
- Plan-cadru pentru învățământul liceal în cadrul programelor integrate de formare profesională tehnică postsecundară aprobat prin ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 701 din 22.07.2020;
- Regulamentul de finanțare complementară, aprobat prin ordinul MEEC nr.807 din 14.08.2020 (Anexa 1);
- Regulamentul de finanțare prin concurs pe bază de proiecte, aprobat prin ordinul nr.807 din 14.08.2020 (Anexa 2).

I. Argument justificativ

Planul de Dezvoltare Strategică a *Ip.Centrul De Excelență În Viticultură Și Vinificație Din Chișinău(Ip.Cevvc)* reprezintă un document de proiectare strategică a activității instituției pentru următorii 5 ani, bazat pe prevederile politicilor educaționale la nivel național și internațional, în concordanță cu transformările din învățământul profesional tehnic postsecundar, prevăzute de Codul Educației, în concordanță cu reformele structurale, de conținut și de modernizare a sistemului de învățământ. Planul de Dezvoltare Strategică a IP.CEVVC este elaborat în baza cadrului legislativ și normativ din Republica Moldova, a documentelor normative ale Centrului de Excelență. Prioritățile strategice ale *Ip.Centrul De Excelență În Viticultură Și Vinificație Din Chișinău(Ip.Cevvc)* sunt: acces, relevanță și calitate, ce contribuie indiscutabil la asigurarea competitivității unui management de performanță și la dezvoltarea relațiilor de parteneriat și colaborare cu partenerii sociali, economici, în scopul formării produsului final competent și competitiv pe piața muncii. Planul de Dezvoltare Strategică *Ip.Centrul De Excelență În Viticultură Și Vinificație Din Chișinău(Ip.Cevvc)* reprezintă un document elaborat în parteneriat și prin colaborare cu diverși factori educaționali, sociali și din mediul de afaceri, care trasează direcțiile de dezvoltare strategică a instituției de învățământ postsecundar și stipulează finalitățile relevante și de calitate. Implementarea Planului de Dezvoltare Strategică constituie o condiție indispensabilă a activității manageriale, or documentul dat asigură calitatea, eficiența și sporește atât gradul de autonomie a instituției, precum și responsabilitatea publică pentru serviciile educaționale prestate. Scopul programului rezidă în oportunitatea de a determina, pe un termen de 5 ani, prioritățile dezvoltării durabile în învățământul profesional cu profil agricol/economic, în vederea obținerii unor performanțe maxime în formarea inițială a specialiștilor pentru piața muncii, utilizând potențialul de dezvoltare a sectorului dat. Planul de Dezvoltare Strategică a *Ip.Centrul De Excelență În Viticultură Și Vinificație Din Chișinău(Ip.Cevvc)* pentru perioada 2022-2027: – reflectă politica educațională instituțională și asigură realizarea acesteia; – este un instrument de promovare a unui management de asigurare a calității și promovarea culturii calității; – motivează participarea plenară în dezvoltarea Centrului de Excelență a tuturor actorilor interesați: elevi, cadre manageriale și didactice, părinți, agenți economici etc., obiectivele cărora devin comune și importante pentru toți. Planul de Dezvoltare Strategică pentru 2022-2027 este un instrument cu multiple funcții: prospective, ameliorative, reglatorii.

Planul de Dezvoltare Strategic al Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău pentru anul 2022-2027(în continuare -Plan) reprezintă un document de proiectare strategică a activității instituției pentru următorii 5 ani, bazat pe prevederile politicilor educaționale la nivel național și internațional, în concordanță cu transformările din învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, prevăzute de Codul Educației, cu reformele structuraale, de conținut și de modernizare a sistemului de învățământ.

Planul de Dezvoltare Strategic al Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău stabilește prioritățile strategice ale Centrului: acces, relevanță și calitate, priorități

care vor contribui la asigurarea calității unui management de performanță și dezvoltare a relațiilor de parteneriat și colaborare cu partenerii sociali, economici în formarea produsului final competent și competitiv pe piața muncii.

Planul de Dezvoltare Strategic al Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău este documentul care trasează direcțiile de dezvoltare strategică a instituției, stabilește obiectivele pe termen lung și mediu în vederea dezvoltării procesului educațional în Centru, stipulează finalități relevante și de calitate. Conceptul și obiectivele Planului sunt conform experienței avansate, corespund apariției de integrare în spațiul educațional european, axându-se pe asigurarea unei interconexiuni relevante între specificul contextului național, tendințele europene și cele globale de dezvoltare a învățământului profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar.

Elaborarea Proiectului, ulterior a Planului a derivat din necesitatea planificării strategice a procesului educațional pentru promovarea reformelor demarate de către Ministerul Educației și Cercetării în învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar și asigurarea modernizării continue a procesului educațional din Centrul de Excelență. La elaborarea Planului Strategic s-a ținut cont de cadrul legislativ normativ existent de realizări și deficiențele instituției de învățământ implementate anterior, de perspectivele integrării europene al Republicii Moldova, de experiența instituțională și națională din domeniu, din necesitățile sociale și educaționale, bazate pe principiile unanim recunoscut cu privire la drepturile omului, ale copilului și ale egalității de gen.

În scopul coordonării integrate a procesului de planificare strategică Centrului de Excelență, Planul a fost corelat cu documentele de politici elaborate de Ministerul Educației și Cercetării cu reformele demarate, cu alte reforme ce reprezintă o continuitate operațională a acțiunii proiectate în Codul Educației al Republicii Moldova.

Planul de Dezvoltare strategică a Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău va sta la baza planurilor de dezvoltare a programelor de formare a instituției. Procesul de implementare al planului va fi realizată în baza planurilor anuale care vor specifica acțiunile, termenele, responsabili și resursele necesare.

Implementarea planului de dezvoltare constituie o condiție indispensabilă a activității manageriale, ori documentul dat asigură calitatea, eficiența, sporește gradul de autonomie a instituției, precum și responsabilitatea publică pentru serviciile educaționale prestate.

Scopul programului rezidă prin oportunitatea de a determina pe un termen de 5 ani prioritățile dezvoltării durabile a instituției în vederea obținerii unor performanțe maxime în formare inițială a specialiștilor, utilizând potențialul de dezvoltare a sectorului dat.

Planul de dezvoltare constituie un element fundamental în cadrul managementului Centrului de Excelență, deoarece:

- reflectă politica educațională, instituțională și asigură realizarea acesteia;

- reprezintă voința întregului colectiv al Centrului de Excelență de a realiza un învățământ modern compatibil cu exigențele de performanță din țările europene;
- este un instrument de promovare a unui management de asigurare a calității și promovarea culturii calității;
- definește mediul în care funcționează Centrul de Excelență și serviciile pe care le aduce societății;
- motivează participarea plenară în dezvoltare Centrului de Excelență tuturor actorilor interesați: elevi, cadre manageriale și didactice, părinți, instituții publice, autorități, agenții economici etc, obiectivele cărora devin comune și importante pentru toți.

În baza *Planul de Dezvoltare Strategic al Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău*:

- Membrii echipei manageriale organizează activitatea instituției, stabilind prioritățile, organizează și motivează personalul; monitorizează performanțele instituției;
- Comisia Instituțională de evaluare și asigurarea calității monitorizează performanțele și își proiectează activitatea;
- Personalul didactic și auxiliar al instituției este informat despre rolul și responsabilitățile lor;
- Reprezentanții organelor ierarhice superioare planifică mai eficient distribuirea resurselor de dezvoltare, efectuează evaluarea externă a instituției;
- Instituțiile de aplicații, autoritățile publice, agenții economici se implică în proiecte de parteneriat cu instituția;
- Elevii și părinții sunt la curent cu problemele și direcțiile de dezvoltarea Centrului de Excelență, fiind antrenați în realizarea lor.

Implementarea planului strategic de dezvoltare prevede obținerea performanțelor în procesul educațional prin evaluarea optimă și eficientă a resurselor umane, a bazei tehnico materiale și a resurselor financiare în formare unui specialist de calitate și competent pe piața muncii.

II. Misiunea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău asigură accesul la educație, în mod echitabil, în scopul atingerii performanței individuale și colective pe domenii de formare profesională în pregătirea cadrelor în sectorul: „viti-vinicol”, „*hotelier și turistic*”, „*horticol*”, „*economic și antreprenorial*”, corelate cu cerințele pieței forței de muncă. Noi formăm cetățeni activi și responsabili, capabili să învețe pe tot parcursul vieții, pentru asigurarea sinergiei dintre sistemul educațional și sectorul real al economiei.

III. Viziunea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău își propune să ofere pentru fiecare elev cea mai bună, completă și utilă dezvoltare conform unui traseu educațional individualizat, în sensul dezvoltării abilităților de colaborare constructivă, atitudine binevoitoare față de ceilalți oameni, încredere în forțele proprii, responsabilitate pentru propria formare, gândire sistematică, criză, creativă și critică, capabil să-și găsească locul său într-o lume în schimbare. Instituția va asigura continuitatea formării cadrelor didactice pentru sistemul educațional și valorificare potențialului cadrului didactic.

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău va promova competențele și calificările solicitate pe piața muncii, în concordanță cu standarde competitive europene.

Activitatea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău pentru perioada de referință va continua să se bazeze pe valorile deja consacrate în evoluția sa: *profesionalism, performanță, transparență, colaborare reciprocă, respectul, față de personalitate, responsabilitate, dreptul la opinie.*

In calitate de institutie de învățământ profesional tehnic ne propunem:

- Realizarea unui proces educațional de calitate, în conformitate cu documentele educaționale, planuri de învățământ, bazate pe sistem de credite transferabile, curricula bazată pe formarea de competențe profesionale și instrumente/resurse curriculare moderne;
- Implementarea inovațiilor educaționale în parteneriat cu instituțiile publice, agenții economici pentru obținerea plus valoare în procesul de formare profesională, rezultând o angajare eficientă în câmpul muncii a absolvenților;
- Crearea unui mediu de învățare formativ, sigur, armonios, stimulat, sensibil la necesitățile individuale ale beneficiarilor;
- Promovare culturii calității atât a echipei manageriale, cât și a cadrelor didactice;
- Dezvoltarea bazei tehnico-materială și didactică prin valorificarea tehnologiilor informaționale/comunicaționale din perspectiva învățării centrate pe elev și formării de competențe profesionale;

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău tinde să rămână una din cele mai prestigioase instituții de învățământ profesional tehnic din domeniul agricol de nivelul IV din Republica Moldova, prin conținut și modernizarea procesului educațional, dinamismul inovării, implicarea în raporturi strategice de parteneriat cu mediul economic, social și național.

Viziunea instituției derivă din Statutul Centrului de Excelență, instituție cu tradiții, și din necesitatea ca această instituție să se situeze în continuare în poziția de lider.

IV. Valorile și principiile activității strategice ale Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Creativitate

- creativitatea elevilor și a dascălilor este descoperită și stimulată printr-o multitudine de metode, atât în cadrul orelor de curs, cât și în întâlnirile metodice ale cadrelor didactice;
- elevii sunt motivați prin utilizarea metodelor și strategiilor de predare active, moderne, inovative și inspiraționale.

Onestitate

- predarea și învățarea reprezintă prioritatea personalului didactic și a elevilor;
- suntem conștienți de faptul că succesul elevilor și calitatea procesului educativ reprezintă încununarea muncii și dovada eficienței întregii echipe de management, a implicării corespunzătoare a personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic și a alocării eficiente a resurselor;
- educația este centrată pe elev – fiecare elev este tratat individual și fiecare este încurajat și sprijinit pentru a-și valorifica la maximum potențialul ;
- ne stabilim obiectivele în așa fel încât să ridicăm stima de sine a elevilor și motivația pro-activă a cadrelor didactice, monitorizând continuu progresul acestora, îmbunătățind astfel relația de colaborare dintre elevi și profesori ;
- elevii înzestrați cu talente deosebite beneficiază de șansa descoperirii și afirmării.

Angajament

- toate programele pe care le propunem – încurajează formarea unei atitudini pozitive față de educație și procesul de învățare, dezvoltă respectul pentru valorile autentice și asigură afirmarea unei conduite profesionale/civice exemplare;
- toți profesorii și membrii staffului sunt preocupați de atingerea celor mai înalte standarde, fiind dedicați dezvoltării personale și profesionale continue ;
- elevii, profesorii sunt direct implicați în sprijinirea acțiunilor caritabile, umanitare locale și în colaborarea cu organizații neguvernamentale, pentru a contribui la bunăstarea comunității în care ne desfășurăm activitatea.

Necesitate

- avem curajul și abilitatea de a ne susține propriul sistem de valori;
- avem capacitatea de a ne asuma cu perseverență drepturile și obligațiile care derivă din statutul de membru al comunității noastre școlare și sociale ;
- promovăm cooperarea cu partenerii educaționali ai societății (familie, instituții publice, agenți economici etc.)

- cunoaștem, ne asumăm și cultivăm valorile naționale, regionale și locale.

Dăruire

- toți profesorii și membrii administrativi dovedesc integritate morală și profesională, manifestă deschidere la nou în relații interumane, pentru parteneriat durabil, responsabilitate socială și profesională și implicare în creșterea calitatii activității didactice și a prestigiului instituției;
- elevii, profesorii și întreg colectiv dau dovadă de respect și toleranță, onestitate și corectitudine intelectuală, imparțialitate, independență, obiectivitate, autoexigență în exercitarea profesiei;
- toate cadrele didactice și didactice auxiliare manifestă interes, responsabilitate și perseverență pentru dezvoltarea profesională.

Afirmare

- educația este centrată pe elev – fiecare elev este apreciat ca individ cu nevoi unice;
- credem cu tărie că fiecare elev trebuie să-și valorifice potențialul la maximum;
- fiecărui membru al comunității noastre îi sunt recunoscute și apreciate realizările;
- celebrăm diversitatea și oferim tuturor șanse egale la educație.

V. Caracteristica general a instituției

5.1. Parcurs istoric

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău are o istorie foarte frumoasă, datând din 1892 când a fost fondată printr-un Decret special al țarului rus Nicolae I sub denumirea de ***Școala de Horticultură de gradul II din Basarabia***.

Instituția este cel mai vechi “atelier” de formare a horticultorilor, viticultorilor și vinificatorilor din Republica Moldova, trecând de-a lungul timpului diferite trepte evolutive. În legătură cu dezvoltarea vertiginoasă a viticulturii și vinificației, în a doua jumătate a sec. XIX, în iunie 1890 instituția este reorganizată în instituție medie de învățământ: ***Școala de Viticultură și Vinificație din Basarabia***. În anul 1922 instituției i se acordă denumirea de ***Școală Națională de Viticultură din Chișinău***, devenind una din cele mai performante instituții în întreg spațiu românesc. În anul 1963 prin Hotărârea CC a PCM și Sovietului de Miniștri nr.433 din 08.10.1963 este creat un nou tip de instituție de învățământ: ***Sovhozul – Școală de Viticultură și Vinificație din Chișinău*** ca rezultat al fuzionării *Școlii de Viticultură și Vinificație din Chișinău* cu *Sovhozul Grătiești*.



Conform Hotărârii de Guvern a Republicii Moldova nr.321 din 28 iunie 1991 „Cu privire la reorganizarea unor instituții de învățământ medii de specialitate”, Sovhozul – Școală a fost transformat în *Colegiul Național de Viticultură și Vinificație din Chișinău*.

În urma Programului de Suport Bugetar al UE, care a avut ca obiectiv general îmbunătățirea administrării sistemului de învățământ și formare profesională în Moldova prin reformarea rețelei de instituții de învățământ și formare profesională și ameliorarea calității proceselor de instruire și a rezultatelor instruirii în conformitate cu cererea pieței de muncă, *Colegiul Național de Viticultură și Vinificație din Chișinău* în iunie 2016 devine unul din cele 11 Centre de Excelență - ***Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău***.

Centrul de Excelență este o instituție de învățământ profesional tehnic, cu potențial sporit, având atribuții atât în domeniul organizării programelor combinate de formare profesională, cât și în domeniul dezvoltării capacităților sistemului de învățământ profesional tehnic (învățământ dual).

Centrul de Excelență oferă o paletă foarte largă de formare inițială profesională, pregătind specialiști pentru următoarele specialități:

1. Tehnologia produselor de origine vegetală;
2. Tehnologia produselor obținute prin fermentare;
3. Viticultură și oenologie;
4. Turism;
5. Organizarea serviciilor în hoteluri și complexe turistice;

Conform Regulamentului de funcționare și organizare a Centrelor de Excelență, acestor instituții le sunt acordate atribuții, condiții și statut special, în vederea implementării proiectelor speciale în vederea implementării inovațiilor didactice și metodice în învățământul profesional tehnic în cadrul programelor de formare inițială și continuă, activității științifice și antreprenoriale, organizării programelor combinate de formare inițială profesională, cât și pe subiectul ce ține de dezvoltarea și fortificarea instituțiilor de învățământ profesional tehnic similare din întreaga țară.

Absolvind Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău elevii **obțin diploma de specialitate** pentru una din domeniile:

101510 „Turism”, calificarea „Agent de turism”;

72160 „Tehnologia produselor obținute prin fermentare”, cu calificarea „Tehnician tehnolog”;

72150 „Tehnologia produselor de origine vegetală”, cu calificarea „Tehnician în industria alimentară”;

81230 „Viticultură și oenologie”, calificarea „Agronom” ;

101310 „Organizarea serviciilor în hotele și complexe turistice”, calificarea „Recepționar”;

72150 „Tehnologia produselor de origine vegetală”, cu calificarea „Tehnician în industria alimentară”, învățământ dual;

811013 „Viticulator-vinificator”, învățământ dual;

101510 „Turism”, calificarea „Agent de turism”, învățământ dual.

CEVVC are o capacitate de 640 locuri pentru programul de studii și o capacitate de cazare de 1200 locuri.

Evaluarea și acreditarea specialităților instituției *Ip.Centrul De Excelență În Viticultură Și Vinificație Din Chișinău(Ip.Cevvc)* a fost acreditat în anul 2021. **Certificatul seria ÎPT nr. 0053-21.**

5.2. Patrimoniul

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău are în gestiunea sa un bloc de studii cu suprafața totală de 10703 m². Blocul de studii este proiectat și construit pentru activități didactice și includ săli pentru studii, cabinete, laboratoare didactice, laboratoare de specialitate, sală de sport, sală de festivități, bibliotecă, sală pentru degustare, sală pentru cursuri de formare.

Toate spațiile de instruire corespund standardelor. Sălile mari de studii au o suprafață de aproximativ 40- 50 m² și sunt destinate pentru 30 de locuri. Toate spațiile au lumină electrică și încălzire termică.

Capacitatea căminului de elevi este de 640 de locuri și are o suprafață de 3288 m².

5.3. Potențial uman: beneficiari, resurse umane

În condițiile restructurării sistemului educațional pe criterii de eficiență și rentabilitate, un rol de mare importanță îi revine factorului uman, alături de celelalte categorii de resurse necesare, resursele umane reprezintă o componentă fără de care nu se poate atinge scopul preconizat.

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 național și internațional, socio-economic și instituționali, materii și umani.

Ca urmare, promovarea și perfecționarea continuă a resurselor umane sunt obiective majore. Pentru atingerea obiectivelor privind valorificarea potențialului uman al instituției sunt necesare:

- Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe performanță și probitate;
- Diseminarea și sprijinirea excelenței academice prin recompensare salarială și non salarială;
- Perfecționare sistemului de evaluare periodică a activității cadrelor didactice;
- Încurajarea mobilității cadrelor didactice,

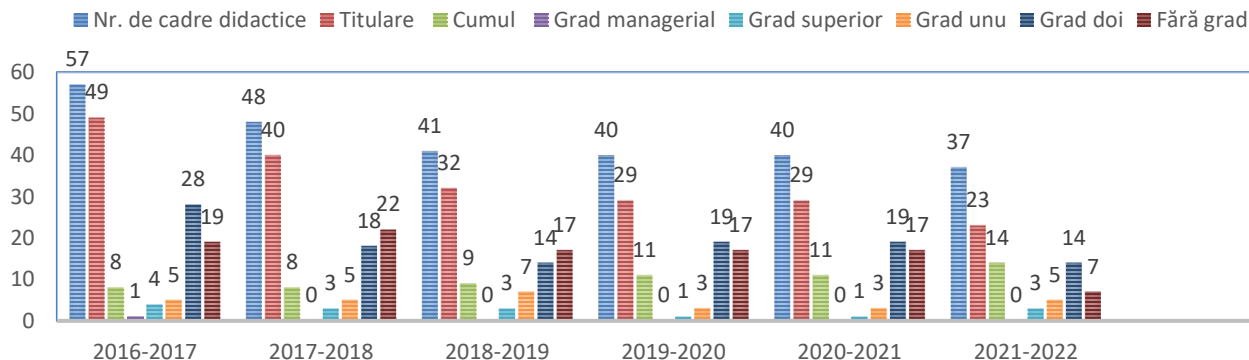
- Implicarea în obținerea de burse documentare pe obiecte concrete, elaborare de manuale, lucrări aplicative etc;
- Atragere pentru cariera didactică a celor mai performanți tineri;
- Descoperirea și eliminarea oricăror forme de corupție;
- Participarea personalului didactic auxiliar și nedidactic la program de formare continuă;
- Dezvoltarea competențelor digitale a personalului de conducere cadrelor didactice, personalului de profil.
- Conducerea Centrului de Excelență se va preocupa pentru a asigura resurse umane (cadre didactice, personal, didactic auxiliar și nedidactic) cu competențe și abilități adecvate activităților prestate în limita legislației în vigoare.

Un lucru este cert, fără resurse umane bine pregătite profesional, nu se poate vorbi despre performanță și nici despre eficiență. Investiția în resursele umane este pentru fiecare instituție una din capital, pentru că omul este cel mai prețios capital.

Personal didactic

	Nr. de cadre didactice	Titulare	Cumul	Grad managerial	Grad superior	Grad unu	Grad doi	Fără grad
2016-2017	57	49	8	1	4	5	28	19
2017-2018	48	40	8	0	3	5	18	22
2018-2019	41	32	9	0	3	7	14	17
2019-2020	40	29	11	0	1	3	19	17
2020-2021	40	29	11	0	1	3	19	17
2021-2022	37	23	14	0	3	5	14	7

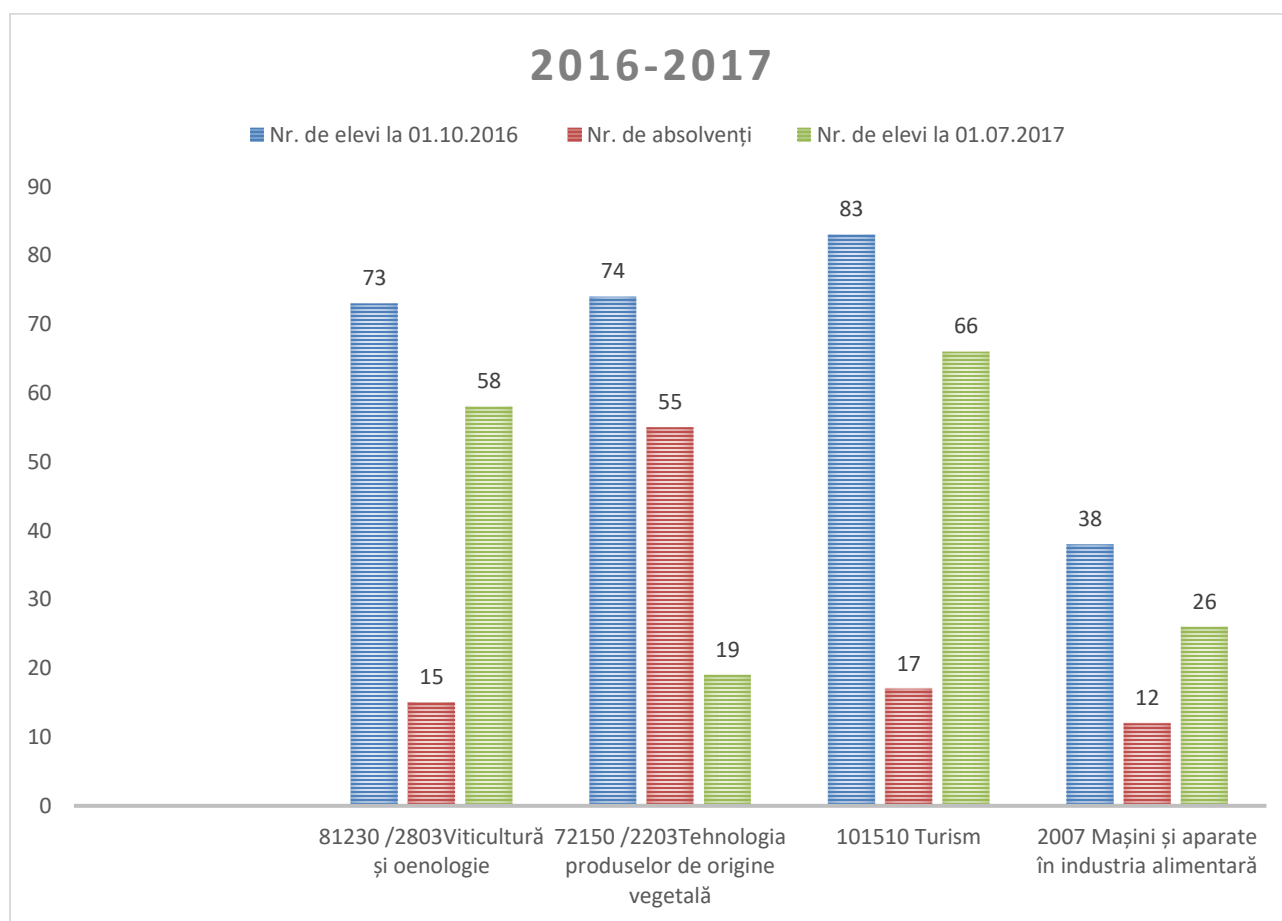
PERSONAL DIDACTIC



Dinamica și traseul absolvenților

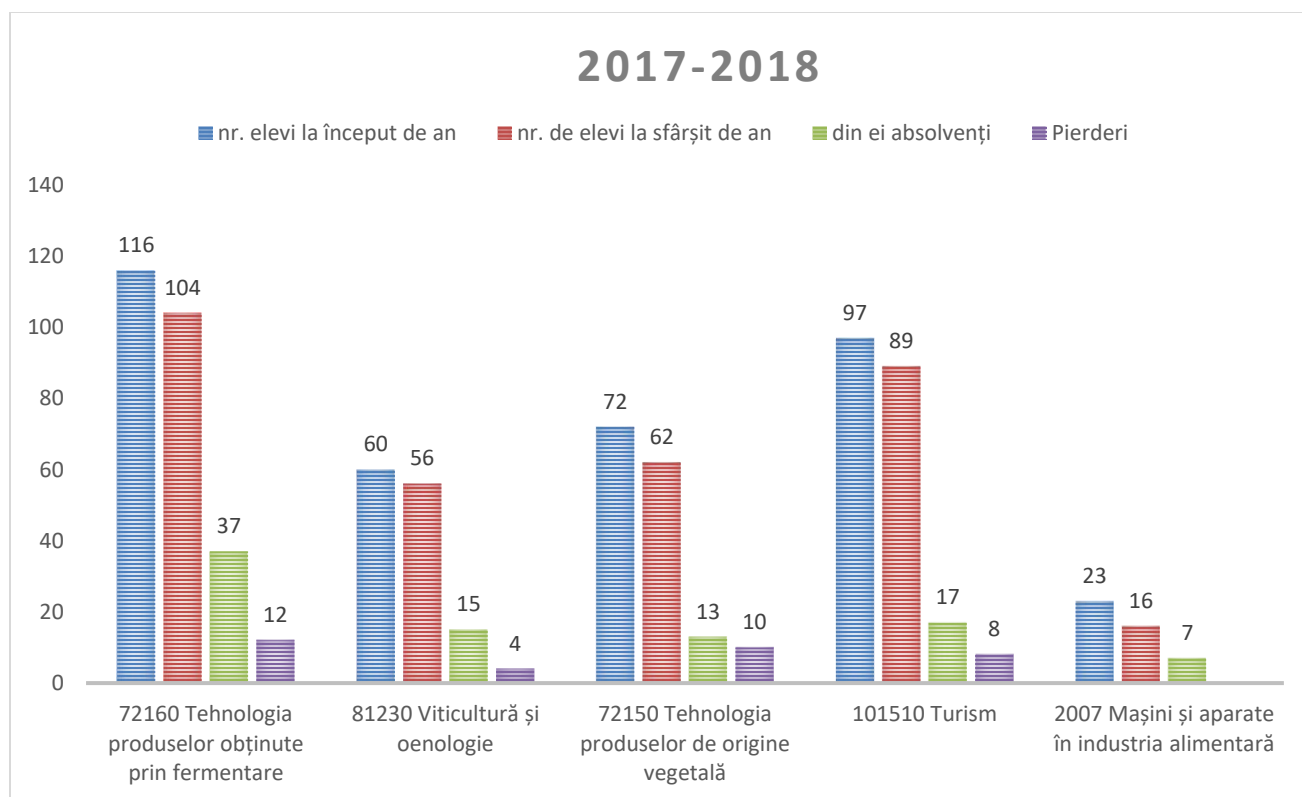
2016-2017

Specialitatea	Nr. de elevi la 01.10.2016	Nr. de absolvenți	Nr. de elevi la 01.07.2017
72160/2204 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	147	34	113
81230 /2803Viticultură și oenologie	73	15	58
72150 /2203Tehnologia produselor de origine vegetală	74	55	19
101510 Turism	83	17	66
2007 Mașini și aparate în industria alimentară	38	12	26
	415	133	282

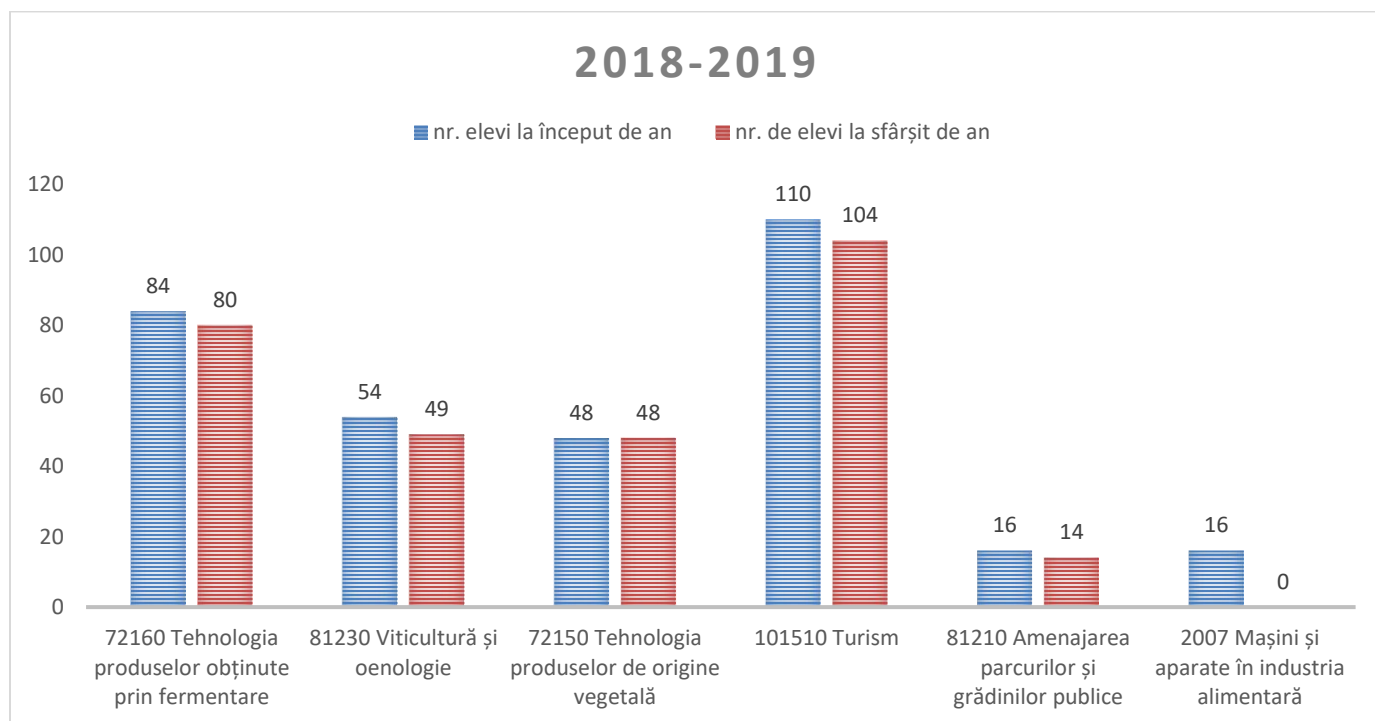


2017-2022

Specialitatea	2017-2018										
	Nr. de elevi la 01.10.2017	Plecați				sosiți	Absolvenți				Nr. de elevi la 01.07.2018
		abandon	transfer	conc. acad.	pr. iniț.		Nr. de absolvenți	Continuă studiile	Angajați în dom.	Angajați în alt domeniu	
72160 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	116	4	2	3	3	0	37	19	7	11	67
81230 Viticultură și oenologie	60	4	0	0	0	0	15	10	4	1	41
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală	72	4	2	1	3	0	13	7	2	4	49
101510 Turism	97	3	0	1	4	0	17	11	3	3	72
2007 Mașini și aparate în industria alimentară	23	0	0	0	0	0	7	0	0	0	17
TOTAL	368	15	4	5	10	0	89	47	16	19	246

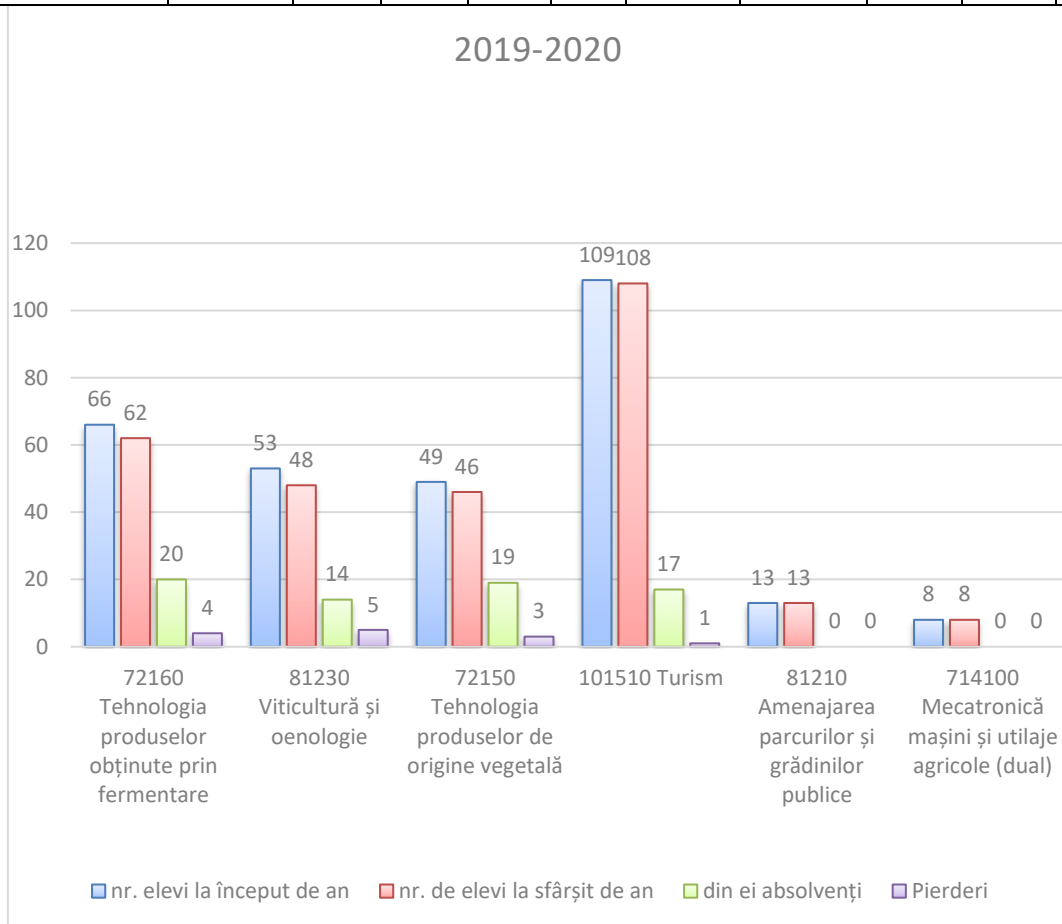


Specialitatea	2018-2019										
	Nr. de elevi la 01.10. 2018	Plecați				sos iți	Absolvenți				Nr. de elevi la 01.07.2019
		aban don	trans fer	conc . acad .	pr. iniț.		Nr. de absolv enți	Continuă studiile	Angajați i în dom.	Angajați în alt domeniu	
72160 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	84	0	1	0	3	0	31	12	3	16	49
81230 Viticultură și oenologie	54	2	0	2	1	0	12	5	1	6	37
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală	48	1	0	1	0	2	14	5	1	8	34
101510 Turism	110	2	1	2	3	2	18	9	9	0	86
81210 Amenajarea parcurilor și grădinilor publice	16	2	0	0	0	0	0	0	0	0	14
2007 Mașini și aparate în industria alimentară	16	1	0	0	0	0	16	6	7	4	0
TOTAL	329	7	2	5	7	4	91	31	14	30	220

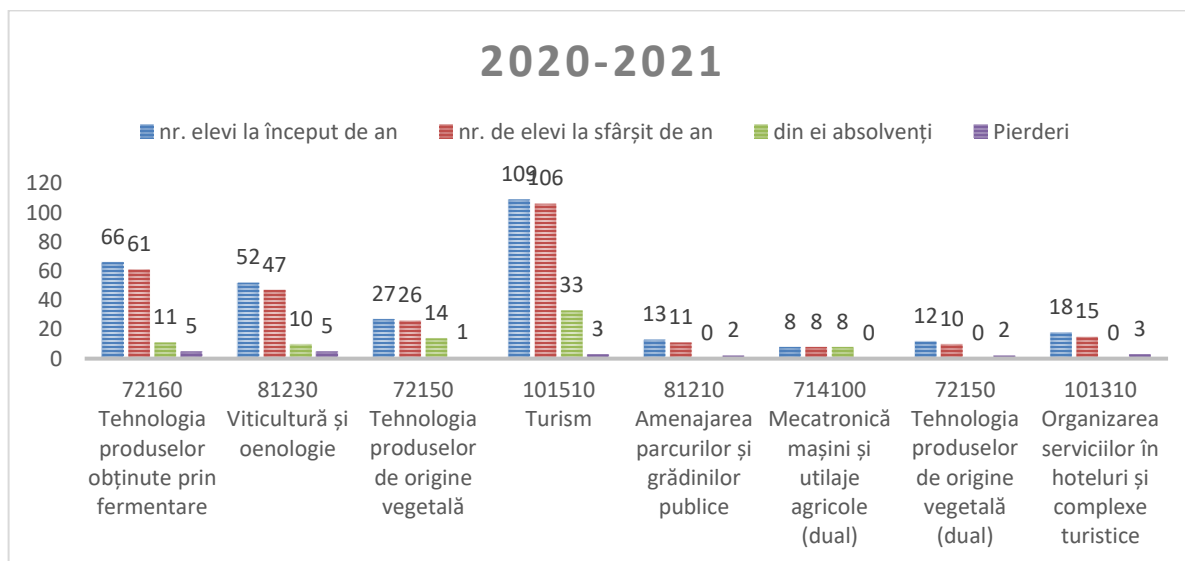


Specialitatea	2019-2020										
	Nr. de elevi la 01.10.2019	Plecați				sosiți	Absolvenți				Nr. de elevi la 01.07.2020
		abandon	transfer	conc. acad.	pr. iniț.		Nr. de absolvenți	Continuă studiile	Angajați în dom.	Angajați în alt domeniu	
72160 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	66	0	3	1	2	2	20	10	4	6	42
81230 Viticultură și oenologie	53	1	0	0	4	0	14	7	4	3	34
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală	49	1	0	1	1	0	19	10	2	7	27
714100 Mecatronică mașini și utilaje agricole (dual)	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
101510 Turism	109	1	0	0	1	1	17	7	6	4	91
81210 Amenajarea parcurilor și grădinilor publice	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
	298	3	3	2	8	3	70	34	16	20	215

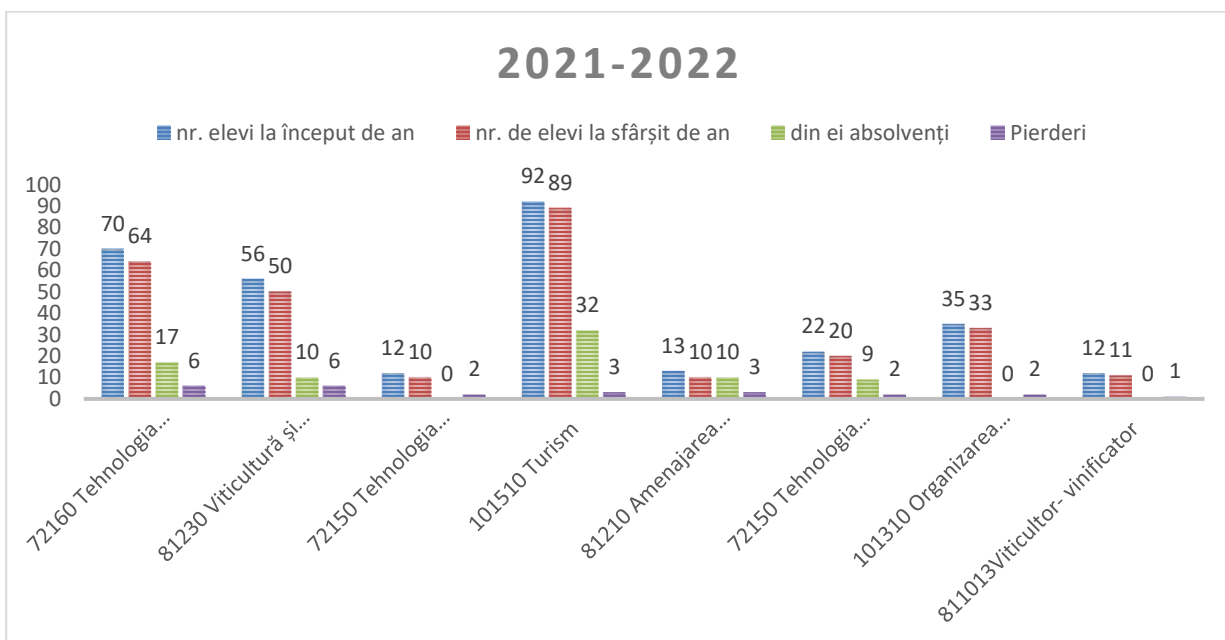
2019-2020



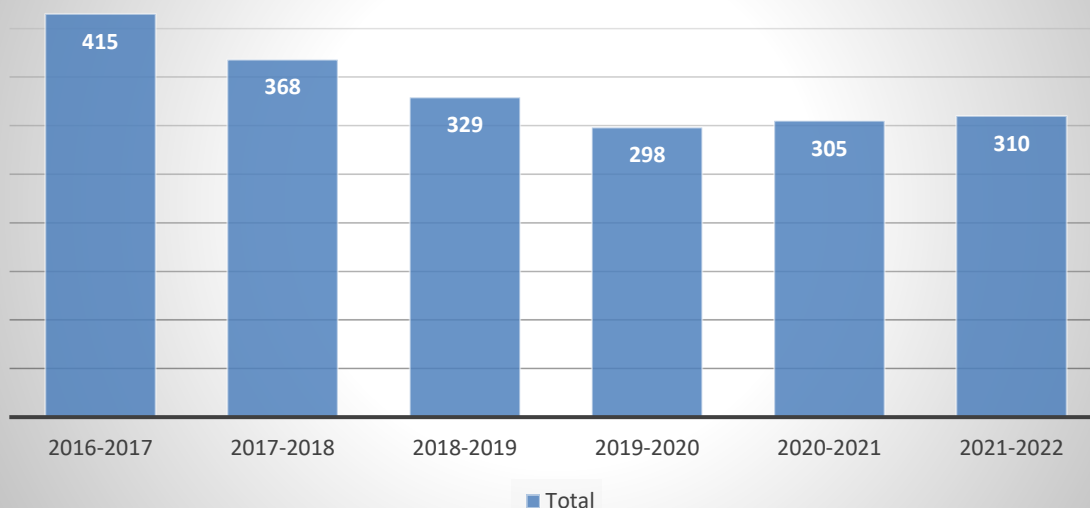
Specialitatea	2020-2021										
	Nr. de elevi la 01.10.2018	Plecați				sosiți	Absolvenți				Nr. de elevi la 01.07.2020
		abandon	transfer	conc. acad.	pr. iniț.		Nr. de absolvenți	Continuă studiile	Angajați în dom.	Angajați în alt domeniu	
72160 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	66	0	0	3	3	1	11	4	2	5	50
81230 Viticultură și oenologie	52	2	0	1	2	0	10	5	4	1	37
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală	27	0	0	0	1	0	14	0	2	12	12
714100 Mecatronică mașini și utilaje agricole (dual)	8	0	0	0	0	0	8	0	5	3	0
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală (dual)	12	0	0	0	2	0	0	0	0	0	10
101510 Turism	109	3	0	0	0	0	33	23	9	1	73
81210 Amenajarea parcurilor și grădinilor publice	13	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11
101310 Organizarea serviciilor în hoteluri și complexe turistice	18	2	0	0	1	0	0	0	0	0	15
Total	305	9	0	4	9	1	76	32	22	22	208



Specialitatea	2021-2022										
	Nr. de elevi la 01.10.2018	Plecați				sosiți	Absolvenți				Nr. de elevi la 01.07.2022
		abandon	transfer	conc. acad.	pr. iniț.		Nr. de absolvenți	Continuă studiile	Angajați în dom.	Angajați în alt domeniu	
72160 Tehnologia produselor obținute prin fermentare	70	4	0	0	2	0	17				47
81230 Viticultură și oenologie	56	5	0	1	0	0	10				40
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală	12	0	0	1	1	0	0				10
72150 Tehnologia produselor de origine vegetală (dual)	22	0	0	0	2	0	9				11
811013 Viticultor-vinificator	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	11
101510 Turism	92	1	0	0	2	0	32				57
81210 Amenajarea parcurilor și grădinilor publice	11	1	0	0	0	0	10				0
101310 Organizarea serviciilor în hoteluri și complexe turistice	35	2	0	0	0	0	0	0	0	0	33
	310	14	0	2	7	0	78				209



Dinamica Contingentului de elevi 2016-2021



5.4. Colaborări, parteneriate



5.5. Analiza costurilor și surselor de finanțare 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021
Alocări bugetare	8991,7	9830,8	12210,1	120090,0	11296,9
VENITURI COLECTATE	1463,3	3731,9	1709,7	1573,3	4076,3
Venituri din taxele de studii	160,9	147,8	211,7	240,4	226,3
Venituri din proiecte	1302,4	3584,1	1498,0	1332,9	3850,0
CHELTUIELI	9728,4	9830,8	13825,1	13591,3	15679,5
Remunerarea muncii	5401,1	6349,0	6833,7	7196,8	6921,3
Contribuții la asigurări sociale de stat	1412,8	1665,8	1879,1	2018,5	2007,5
Burse	1293,7	908,0	1311,1	1085,7	1308,9
PLATA SERVICIILOR					
Energie electrică	427,2	350	601,8	614,3	362,7
Energie termică	608	240	690,3	599,7	362,8
Apă, canalizare	190	110	114,9	136,2	95,0
Manuale, ediții periodice	4,9		31,0	3,3	3,7
Procurarea de mijloace fixe	120,8	32,0	74,7	00	2080,2
Reparații capitale	62,1	0	0		5,2
Reparații curente	0	86,0	906,7	788,8	513,8
Alte cheltuieli(venituri din proiecte)	207,1	90,0	1381,8	1148,0	2018,4

VI. Promovarea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău promovează imaginea sa prin diversitatea activităților educative, extracurriculare, bogatele sale tradiții. Cu ajutorul lor devenim deosebiți și unici, prin ele cultivăm sentimentul de apartenență, de iubire și dragoste pentru rădăcinile și valorile neamului nostru. Acestea sunt un mijloc de promovare a moștenirii culturale, a normelor de comportament pentru generațiile viitoare.

➤ Ziua cunoștințelor



➤ Ziua profesorului



➤ Ziua agricultorului



➤ Ziua turismului



➤ Balul bobocilor



➤ Ziua vinului





➤ **Marea unire(1 decembrie)**



➤ Sărbătorile de iarnă



➤ Dragobete



➤ Ziua mărțișorului





➤
➤ **8 Martie**



➤



➤ **Ziua Europei**



➤ **Balul de absolvire**



VII. Mediul de activitate al CEVVC

6.1 Mediul intern

Mediul intern de activitate a Centrului face suma mai multor factori cu valoare și pondere diferită.

Astfel potențialul uman și profesional corespunde în linii mari capacității de realizare a misiunii IP CEVVC, în special în ce ține de cadrele didactice, posesori în majoritate absolută de grade didactice și subdiviziunile complementare (biblioteca, contabilitatea, serviciul Studii, arhiva, serviciul Personal). Majoritatea angajaților, în special cadrele didactice, posedă un nivel avansat sau suficient de cunoaștere a calculatorului, fapt ce facilitează gestionarea procesului educațional și a celor subscrise acestuia. Pentru fiecare post există fișa postului

(obligațiunile funcționale), care pot fi modernizate și ajustate pe parcurs conform condițiilor în perpetuă schimbare.

Pentru cointerесarea materială a angajaților este pus în aplicare Regulamentul cu privire la criteriile de acordare și mărimea sporurilor, suplimentelor, premiilor și altor stimulări salariale angajaților IP CEVVC, anual se totalizează prin cel mai performant angajat.

Sistemul de management, de utilizare și dezvoltare a resurselor umane se bazează pe actele legislative și normative în vigoare (Codul educației, Codul muncii, hotărâri ale Guvernului, ordine și dispoziții și alte acte ale Ministerului Educației și altor ministere și departamente, Statutul și Regulamentul Centrului).

Sistemul de management se bazează pe următoarele principii:

- abordare participativă de elaborare și adoptare a deciziilor de bază;
- transparența deciziilor și motivarea acestora;
- creșterea autonomiei decizionale a secțiilor, catedrelor, serviciilor de bază;
- asigurarea sistemului de management al calității pentru toate aspectele de activitate;
- creșterea cointerесării, motivării și implicării personalului didactic și administrativ în întreaga activitate din IP CEVVC;
- control permanent, echidistant, obiectiv și constructiv asupra desfășurării tuturor activităților.

Resursele materiale și didactice ale Centrului sunt relativ dezvoltate (la nivel comparativ), - săli de studii amenajate, bibliotecă ,sală de lectură, sală de calculatoare, unite în rețea și conectate la INTERNET, destinate procesului didactic, dar și un număr suficient de calculatoare utilizate în procesul de gestiune, sală de sport, sală pentru festivități, cămin, infrastructură suficientă. Serviciul administrativ – gospodăresc face față cerințelor de asigurare a funcționalității Centrului, dar cu anumite rezerve.

Resursele financiare sunt gestionate prin contabilitate fără deficiențe majore, dar se înregistrează anumite fluctuații, generate atât de factori din exterior, cât și de unele inadvertențe, comise de personalul contabilității.

Sub aspect de probleme mediul intern de activitate este influențat în primul rând de anumite curențe în cultivarea managerială a personalului, necesitatea unei mai bune cunoaștere și utilizare a calculatorului în procesul managerial și didactic de către o parte din directorii adjuncți, șefii de secție, cadre didactice, de nivelul insuficient de salarizare, de lipsa salarizării bazată pe performanță, precum și de lipsa indicatorilor de măsurare a acestei performanțe. Mecanismul de ocupare a posturilor decizionale trebuie reasezat pe bază de concurs. Rămâne a fi îmbunătățit procesul decizional.

Din motive obiective și subiective managementul calității în procesul educațional nu este instituționalizat plenar într-un sistem eficient, bazat pe monitorizarea permanentă a acestui

proces cu intervențiile de rigoare. În acest sens nu sunt utilizate plenar posibilitățile paginii WEB a Centrului.

Există rezerve suficiente în ce ține de planificarea și administrarea financiară. Astfel, contabilitatea ca subdiviziune principală în domeniu, nu are în arsenal capacitatea efectuării unei planificări strategice financiare, iar managementul operațional al resurselor financiare se face mai mult pe urgențe, decât pe obiective, formulate în urma analizei situației. Sunt încă rezerve în ce ține implementarea regimul de economisire a resurselor energetice și de apă.

6.2 Mediul extern

IP CEVVC este o organizație bugetară, subordonată Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, astfel că actele reglatorii de activitate țin de competența Ministerului sau a Guvernului, competențele instituției fiind destul de limitate. Pe de o parte această situație simplifică procesul decizional în ce ține de managementul strategic, dar și de cel operațional, iar pe de altă parte această stare de lucruri lipsește instituția de flexibilitate și suplețe în domeniile cele mai importante – politicile financiare, cele de personal etc.

Un alt aspect se referă la legislația educațională, care, deși modernizată prin Codul educației, este depășită prin existența mai multor acte normative , ce frânează anumite elemente de dezvoltare instituțională.

6.3 Analiza SWOT

6.3.1 Management și resurse umane

Puncte forte	Puncte slabe
1. Resurse umane suficiente, atât pentru procesul educațional, cât și pentru activități aferente; 2. Sistemul de management relativ bine conturat, echipă managerială competentă. 3. Planul managerial la nivelul Centrului și la nivelul fiecărei subdiviziuni; 4. Utilizarea Sistemului Informațional de Management al Centrului în procesul educațional; 5. Contingent de elevi cu potențial înalt și mediu; 6. Cultura organizațională și climatul moral-psihologic fără deficiențe evidente; 7. Existența suportului normativ pentru contracararea fenomenelor negative cu referire la resursele umane (Codul	1. Lipsa motivației suficiente pentru o activitate mai performantă a cadrelor didactice și restului angajaților; 2. Cultivare managerială insuficientă a cadrelor cu putere decizională; 3. Lipsa unui sistem de management instituționalizat al calității procesului educațional; 4. Implicarea formală a unor membri din echipa managerială în procesele de transformare a învățământului profesional tehnic postsecundar și de promovare a instituției. 5. Monitorizarea, controlul și evaluarea scăzută a activității unor subdiviziuni în vederea respectării standardelor de calitate;

deontologiei profesionale, Regulamentul intern, Comisia de etică profesională); 8. Utilizarea IT în procesul managerial.	6. Manifestări de comportament neconform eticii profesionale.
Oportunități	Amenințări
1. Este conștientizată necesitatea elaborării și implementării sistemului de management al calității; 2. Sunt premise pentru consolidarea și formalizarea culturii organizaționale a CEVVC; 3. Aplicarea de-facto a Codului deontologiei profesionale prin activarea Comisiei de etică profesională; 4. Pot fi identificate resursele necesare consolidării suportului informatic al procesului de administrare; 5. Există posibilități de Îmbunătățire a nivelului managerial al cadrelor de conducere prin cursuri și alte modalități de formare continuă; 6. Este prezentă tendința de perfecționare a cadrelor didactice prin susținerea gradelor didactice, studii de masterat și de doctorat; 7. Activitatea CEIAC poate fi îmbunătățită prin formări ale componenței și pârghii de motivare.	1. Eventuala reticență a unei părți a angajaților față de schimbările preconizate; 2. Fluctuația cadrelor, motivată de remunerarea insuficientă a muncii; 3. Perspectiva reducerii populației școlare și, respectiv, restrângerea contingentului de elevi/profesori; 4. Solicitări imperative de la organele ierarhic superioare de reducere a numărului de posturi administrative; 5. Noile state-tip de personal nu favorizează autonomia instituției;

6.3.2 Proces educațional

Puncte forte	Puncte slabe
1. Cadrul legislativ – normativ relativ bine structurat și aplicarea respectivă în Centru; 2. Curricula conformă cerințelor pentru Programe integrate de instruire; 3. Realizări vizibile la promovarea învățământului formativ-dezvoltativ; 4. Imagine favorabilă a instituției în exterior, grație calității și performanței, recunoscute prin evaluări externe;	1. Centralizarea excesivă a cadrului normativ al procesului educațional. 2. Posibilități financiare foarte reduse de susținere a activităților extracurriculare și de elaborare/editare a materialelor didactice (manuale, suport de curs etc). 3. Infrastructură insuficientă de promovare a IT în procesul

5. Profesionalismul cadrelor didactice, confirmat prin grade didactice și manageriale; 6. Climatul moral – psihologic propice procesului instructiv-educativ; 7. Infrastructură suficientă desfășurării optime a procesului educațional; 8. Relații prodigioase de colaborare cu instituții de învățământ din țară și din România. 9. Mai mult de 50% dintre elevi care își incheie ciclul de calificare obțin un loc de muncă pe specialitate sau continuă studiile la instituțiile superioare de învățământ; 10. Structura procesului educațional permite diversificarea ofertei educaționale: astfel concomitent cu diploma de specialitate doritorii pot obține diploma de bacalaureat; 11. Elevii de la anul IV au posibilitatea să realizeze studii la catedra militară; 12. În incinta colegiului activează școala auto care permite elevilor de a obține permis auto; 13. activitatea fructuoasă a Consiliului Elevilor.	educațional. 4. Colaborarea cu părinții este influențată negativ de migrația de muncă peste hotare. 5. Tehnologiile informaționale sunt utilizate în procesul educațional sub nivelul exigențelor moderne. 6. Mai persistă elemente ale învățământului reproductiv. 7. Sistemul de credite de studii nu este deplin valorificat. 8. Instabilitatea în planificarea admiterii elevilor la studii; 9. Nu toți elevii manifestă interes pentru pregătirea lor generală și profesională; 10. Implicarea insuficientă a părinților în rezolvarea problemelor educaționale; 11. Abandonul școlar relativ înalt din motive de sănătate, lipsa de resurse financiare și materiale pentru acoperirea cheltuielilor de școlarizare, plecarea la părinți peste hotare; 12. Absenteismul de la ore;
Oportunități	Amenințări
1. Sunt posibilități de integrare în spațiul educațional european prin procesul Brugge-Copenhaga și proiecte educaționale bilaterale cu parteneri europeni, implementarea Cadrului Național al calificărilor, Creditelor de studii transferabile; 2. Implicarea elevilor în workshop-uri specifice domeniului de formare profesională; 3. Pregătirea profesională a elevilor poate fi aprofundată prin extinderea rețelei de	1. Calitatea procesului educațional este afectată de curricula încărcată și suprasolicitarea elevilor. 2. Nu este certă implicarea mai plenară a agenților economici în instruirea practică a elevilor. 3. Perspectiva colaborărilor internaționale este puternic influențată de factorul administrativ. 4. Politicile financiare și de salarizare pot influența negativ motivarea cadrelor

cursuri opționale și proiecte educaționale; 4. Consolidarea suportului tehnic al învățământului formativ-dezvoltativ prin resurse proprii; 5. Aprofundarea aspectului aplicativ al instruirii prin consolidarea colaborării cu economia reală și utilizarea mai plenară a potențialului absolvenților Centrului. 6. Fructificarea oportunităților oferite de statutul de Centru de Excelență. 7. Implicarea în proiecte internaționale pentru atragerea de mijloace financiare care ar contribui la modernizarea procesului educational;	didactice pentru procesul de modernizare a instruirii. 5.Elementul concurențial vizibil în domeniile de pregătire pe tot parcursul vieții prin asociații de profil; 6. Natalitatea scăzută în țară; 7. Abandonul școlar pe parcursul anilor de studii generează comasarea grupelor.
---	---

6.3.3 Baza tehnico-materială și resursele financiare

Puncte forte	Puncte slabe
1. Existența serviciului specializat pentru evidența și gestiunea resurselor materiale și financiare. 2. Baza tehnico-materială relativ suficientă. 3. Gestionarea eficientă a bugetului alocat. 4. Informatizarea relativă a procesului de gestiune material-financiară. 5. Infrastructura necesară procesului de instruire și administrare conformă cerințelor actuale. 6. Perspective de renovare și modernizare a infrastructurii prin proiectul de asistență tehnică a Uniunii Europene. 7. Dotarea laboratorului de Viticultură, Somelie cu tehnică de calcul și echipament agricol; 8. Dotarea cu echipament agricol lotul demonstrativ.	1. Gradul înalt de uzură a anumitor elemente de infrastructură; 2. Suportul informatic al procesului de gestiune a resurselor material financiare nu corespunde integral cerințelor moderne; 3. Autonomia financiară insuficientă; 4. Anumite deficiențe de natură umană în activitatea contabilității; 5. Finanțare insuficientă; 6. Sistemul rigid de salarizare. 7. Constrângeri legislative în ce ține de administrarea veniturilor proprii ale instituției. 8. Gradul înalt de uzura a rețelelor ingineresti a sistemului de încălzire și canalizare; 9. Lipsa dotării disciplinelor de specialitate cu soft-uri educationale licențiate;
Oportunități	Amenințări

1. Utilizarea posibilităților de finanțare prin proiecte, granturi, sponsorizări; 2. Implicarea în susținerea materială și financiară a procesului educațional a întreprinderilor din domeniu; 3. Alocări bugetare adecvate necesității instituției pentru realizarea procesului educațional; 4. Diversificarea ofertei educaționale; 5. Posibilitatea prestării serviciilor educaționale generatoare de venit; 6. Posibilitatea de a fi parte la unele proiecte de finanțare; 7. Pregătirea profesională a elevilor poate fi aprofundată prin extinderea rețelei de cursuri opționale pentru relevanța programului de formare profesională; 8. Aplicarea programelor de instruire duală pe larg.	1. Finanțarea insuficientă a reparațiilor și investițiilor capitale pune în pericol reînnoirea infrastructurii clădirii; 2. Sistemul actual de salarizare nu contribuie la promovarea unei politici motivaționale coerente; 3. Păstrarea modalității actuale de stabilire a taxei de studii amenință stabilirea echilibrului între mărimea taxei și cheltuielile de studii. 4. Resurse financiare limitate pentru renovarea bazei material - tehnice va provoca degradarea ei; 5. Învechirea rapidă a tehnologiilor/ aparaturii folosit pentru instruirea elevilor va afecta negativ procesul formării profesionale; 6. Lipsa surselor financiare pentru achitarea deplasării profesorilor și elevilor la diferite cursuri de perfecționare, concursuri extracurriculare, extrașcolare și competiții sportive;
--	---

6.3.4 Parteneriat

Puncte forte	Puncte slabe
1. Parteneriat eficient cu agenții economici din domeniile de formare profesională (Cricova, Mileștii Mici, Chateau Wartely, Consult LC, YGroup, M&Co etc); 2. Colaborare constructive cu catedrele de specialitate ale UTM, UASM prin participarea profesorilor universitari în recenzarea curricula, ghidurilor, suporturilor de curs; 3. Participarea în calitate de președinți la examenele de calificare; 4. Participarea în calitate de parteneri în cadrul proiectelor naționale și internaționale (Camera de Comerț,	1. Implicarea insuficientă a cadrelor didactice și elevilor în scrierea proiectelor la nivel național și internațional; 2. Lipsa unui cadru legal de susținere a agenților economici care se implică activ în procesul de pregătire a tinerilor specialiști; 3. Mobilitate academică scăzută a elevilor și cadrelor didactice; 4. Implicarea insuficientă a părinților în rezolvarea problemelor instituției.

ProDidactica, APM/USAID); 5. Implicarea elevilor și cadrelor didactice în acțiuni de voluntariat.	
Oportunități	Amenințări
1. Relații de parteneriat funcționale cu angajații agenților economici în timpul realizării diferitor tipuri de practică; 2. Agenții economici receptivi pentru colaborare; 3. Instruirea persoanelor din echipa managerială și reprezentanții cadrelor didactice în domeniul elaborării și implementării proiectelor; 4. Cooperarea, comunicarea, motivația comună cu factorii educațional, sociali și comunitari în realizarea proiectelor; 5. Relații de parteneriat cu alte instituții, cu același profil.	1. Indiferența societății pentru problemele sistemului educațional duce la aprofundarea problemelor învățământului profesional tehnic.

6.4 Analiza PESTE (politic, economic, social, tehnologic și ecologic):

Politic:

1. Societatea se află în permanentă schimbare, dar aceste schimbări nu sunt întotdeauna favorabile învățământului.
2. Se atestă un decalaj vizibil între prioritățile declarate vizavi de învățământ și politicile realmente promovate.
3. Sistemul învățământului profesional este în proces de reformă, asigurată prin cadrul legislativ-normativ, dar anumite aspecte de implementare decurg anevoios.
4. Sectorul este supus mai mult centralizării decât descentralizării, autonomia instituțiilor de învățământ fiind erodată de politicile forurilor superioare.

Economic:

1. Criza financiar- economică de durată influențează negativ starea învățământului.
2. Legislația financiară tot mai restrictivă restrânge autonomia financiară a instituțiilor de învățământ și le demotivează în a atrage resurse extrabugetare de finanțare.
3. Lipsa totală a fondurilor destinate dezvoltării instituției.
4. Pauperizarea populației limitează accesul tineretului la studii din contul resurselor proprii.
5. Interesul scăzut al mediului de afaceri pentru îmbunătățirea calității învățământului profesional.

Social:

1. Implicarea părinților în procesul instructiv-educativ este scăzut, grație dispersării acestora pe tot teritoriul republicii și nu numai.
2. Multi dintre elevi provin din familii sărace, se confruntă cu probleme sociale, efectul căror se resimte asupra pregătirii și comportamentului elevilor.
3. Plecarea multor părinți la muncă peste hotarele țării afectează substanțial starea moral-psihologică și comportamentală a elevilor din asemenea familii.
4. Apatia și lipsa de interes ale tinerilor pentru problemele generale ale societății devin un obstacol serios în formarea lor civică.

Tehnologic:

1. Pe plan național și mondial se constată accentuarea importanței tehnologiei informației și comunicării.
2. Instituția se preocupă constant de aplicarea tehnologiilor informaționale în procesul educațional și managerial, dar întâmpină impedimente de ordin financiar și de asigurare cu personal calificat.
3. O parte din cadrele didactice manifestă interes scăzut față de aplicarea TIC în educație.

Ecologic:

- a. Abordarea incoerentă și selectivă a problemelor din domeniu la nivel național se răsfârge negativ asupra conștiinței ecologice la nivel local.
- b. Amplasarea școlii oferă posibilități de fortificare a educației ecologice a elevilor.

VIII. Identificarea Priorităților strategice

Management instituțional:

- Motivarea manifestării spiritului cooperant al colaboratorilor instituției;
- Actualizarea documentelor interne ce reglementează activitatea instituției;
- Dezvoltarea managementului calității la toate nivelurile și subdiviziunile instituției prin dezvoltarea culturii calității;
- Implementarea Planului de dezvoltare strategică al Centrului de Excelență.

Resurse umane:

- Perfecționarea profesională și pedagogică personalului didactic din instituție;
- Stimularea morală și materială a angajaților instituției, în baza indicatorilor de performanță;
- Sporirea procentului de asigurare cu cadre didactice titulare;
- Asigurare instituției cu personal auxiliar și de profil necesar.

Servicii educaționale pentru beneficiari:

- Orientarea spre competitivitate și performanță pentru integrarea în circuitul valorilor profesionale, naționale și internaționale;

- Actualizarea planurilor de învățământ la programele de formare de studii profesionale oferite de instituție;
- Actualizarea curricula specialității la toate programe de formare profesională în concordanță cu instituțiile de profil;
- Asigurarea procesului educațional cu instrumente TIC, softuri educaționale;
- Stimularea unui proces educațional participativ care să implice elevii în luarea deciziilor privind activitățile didactice, extracurriculare și culturale;
- Promovarea culturii organizaționale la nivelul tuturor Subdiviziunilor Centrului de Excelență;
- Asigurarea continuității respectării tradițiilor și valorilor instituționale și naționale.

Baza tehnico materială:

- Implementarea proiectelor inițiate;
- Identificare unor noi proiecte pentru dezvoltarea instituției;
- Îmbunătățirea bazei tehnico-materiale a instituției;
- Identificarea surselor financiare pentru efectuarea reparațiilor curente și capitale necesare.

Parteneriat:

- Promovarea parteneriatului elev- profesor -părinte;
- Fortificarea unui sistem de feed-back eficient atât la nivelul colaboratorilor instituției elevilor, cât și a mediului economic;
- Coordonarea activității metodice și formare continuă a cadrelor didactice și manageriale din instituție, în parteneriat cu instituțiile de formare continuă;
- Semnarea unor noi acorduri de colaborare la nivel național și internațional.

IX. Domeniile strategice de dezvoltare ale Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău 2022-2027.

Transformarea Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău într-o instituție educațională modernă, complexă, compatibilă cu unitățile similare și competitivă pe piața pregătirii profesionale a specialiștilor la nivel național și european, prin modernizare și democratizarea actului managerial, implementarea tehnologiilor educaționale și informaționale moderne, crearea condițiilor optime pentru asigurarea parteneriatului de calitate cu instituțiile de aplicare.

1. Managementul calității:

Obiectiv strategic: *Instituționalizarea și consolidarea sistemului de management al calității*

2. Instruire și educație:

Obiectiv strategic: *Dezvoltarea ofertei curriculare bazate pe competențe și racordarea acesteia la cerințele pieței muncii*

3. Management și resurse umane:

Obiectiv strategic: *Dezvoltarea profesională și personală a cadrelor didactice și manageriale în vederea creșterii performanțelor instituționale*

4. Baza tehnico – materială și resurse financiare:

Obiectiv strategic: *Renovarea și extinderea bazei tehnico-materiale și administrarea eficientă a resurselor financiare*

5. Parteneriate educaționale

Obiectiv strategic: *Valorificarea oportunităților de consolidare și dezvoltare a platformei de dialog social-economic*

X. Programul de acțiuni al Planului Strategic de Dezvoltare a Centrului De Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău

Domeniul strategic A: DOMENIUL MANAGEMENT CALITĂȚII

Obiectiv strategic1: *Instituționalizarea și consolidarea sistemului de management al calității*

Obiective	Acțiuni concrete	Costuri/resurse financiare	Responsabil	Termen	Indicatori de performanță
Dezvoltarea, perfecționarea și eficientizarea activității manageriale.	1. Implementarea consecventă și calitativă a documentelor și politicilor educaționale; 2. Atribuirea de responsabilități și sarcini echilibrați; 3. Actualizarea documentelor reglatorii interne; 4. Eficientizarea managementului instituțional al calității.	▪ Materiale:resurse proprii, echipamente; ▪ Umane -cadre didactice cu potențial și disponibilitate. ▪ Informaționale- acte legislative ale MEC, ghid metodologic. ▪ Autoritate și putere - deciziei interne.	Director.	2022-2027	Documente elaborate și validate. Resurse umane Managementul instituțional al calității eficient
Sporirii capacității instituționale de planificare, elaborare și implementare de programe de studii ,	1. Implementarea manualului calității instrument de lucru pentru evaluarea și asigurarea calității în IP.CEVVC; 2. Elaborarea raportului	▪ Materiale resurse - proprii, echipamente, fișe de evaluare; ▪ Umane- Comisia de asigurare a calității. ▪ Informaționale-	Director. Șef secție, asigurarea	2022-2027	Obținerea (anual) a Calificativului Bine la evaluările interne. Raportul anual de

racordate la standardele de calitate.	anual privind calitatea serviciilor educaționale furnizate de instituție; 3. Motivarea cadrelor didactice în promovare și implementare a strategiilor și principiilor calității educaționale.	legislație, manual, rapoarte; ▪ Autoritate și putere - decizii interne.	calității. CEAC		evaluare a calității - calificativ Bine, Foarte bine.
Dezvoltarea sistemului de elaborare și aplicarea procedurilor operaționale.	1. Dezvoltarea, manualul procedurilor; 2. Actualizare și completare procedurilor operaționale în funcție de situații probleme; 3. Aplecarea procedură la nivelul instituției și a subdiviziunilor.	▪ Materiale resurse proprii echipamente logistică, tipărirea. ▪ Umane-CEAC, Responsabil compartimente, comisii metodice și tehnice; ▪ Informaționale - Legislație, ghiduri, rapoarte indicatori; ▪ Autoritate și putere- Consiliul Profesorat, Consiliul Administrativ.	Director. Șef secție, asigurarea calității. CEAC	2022-2026	Proceduri aprobate pentru toate structurile. Creșterea calității activității, obținerea calificativului Foarte bine, privind managementul educației.
Autoevaluare instituțională în vederea îmbunătățirii continue a managementului calității în cadrul fiecărei structuri manageriale.	1. Autoevaluarea și evaluarea internă a cadrelor didactice; 2. Evaluare și evaluare internă a activității subdiviziunilor; 3. Evaluarea activității instituției de către	▪ Materiale - resurse proprii echipamente, logistica tipării; ▪ Umane - secția de studii, CEAC, catedre, responsabili compartimente Comisii	Director. Șef secție pentru asigurarea calității.	2022-2027	Creșterea calității activității, obținerea calificativului Foarte bine, privind managementul educației.

	beneficiari: elevi, părinți, absolvenți angajați, angajatori, cetc,; 4. Elaborarea planului de acțiuni privind îmbunătățirea calității; 5. Acreditarea de către ANACEC a calificărilor existente.	metodice și tehnice; ▪ Informaționale- legislație, ghiduri, rapoarte, indicatori; ▪ Autoritate și putere- Consiliul Profesoral, Consiliul administrativ.	Șef secție didactică. Șef catedre		
--	--	--	---	--	--

Riscuri:

1. Lipsa unor planuri realiste de dezvoltare a resurselor umane pe termen lung și mediu;
2. Supraîncărcarea timpului cu lucrări solicitate de autorități cu termen de transmitere scurte;
3. Accentuarea activităților legislative în detrimentul celor manageriale.

B.DOMENIUL B: INSTRUIRE ȘI EDUCAȚIE

Obiectiv strategic 2: Dezvoltarea ofertei curriculare bazate pe competențe și racordarea acesteia la cerințele pieței muncii

Obiective	Acțiuni concrete	Costuri/resurse financiare	Responsabil	Termen	Indicatori de performanță
<i>Actualizarea planurilor de învățământ în concordanță cu standardele de calificate aprobate de MEC</i>	1. Constituirea grupurilor de lucru pentru actualizarea planurilor de învățământ; 2. Actualizarea planurilor de învățământ;	▪ Materiale- echipamente de birotică; ▪ Umane- administrația, cadre didactice calificate, angajatori; ▪ Informaționale- cadru	Director	2022	Planuri de învățământ la specialitățile aprobat de Consiliul Profesoral și MEC

	- Consultarea planurilor actualizate cu angajatorii, instituțiile de profil; - Coordonarea planului de învățământ de către MAIA; - Aprobarea planurilor de învățământ de către MEC	normativ; Autoritate și putere- Director. CP, MEC			
<i>Asigurarea calității învățământului prin prisma perfecționării, raționalizării și compatibilizării curriculelor la unitățile de curs.</i>	- Formarea grupurilor de lucru constituite din cadre didactice specific domeniul specialității; - Elaborarea /actualizarea curricula în baza prevederilor cadrului normativ de către grupurile de lucru; - Discutarea și aprobarea curricula în cadrul ședințelor, Catedrelor Metodice și Consiliului Metodico-științific.	- Materiale- echipamente de birotică; - Umane- cadre didactice calificate, metodist; - Informaționale- cadru normativ; - Autoritate și putere- director adjunct, șef de catedră.	Director Director adjunct Metodist Șef catedră.	2022-2023	Curricula specialității aprobată. Asigurarea realizării calitative a procesului educațional.
<i>Elaborarea suporturilor de curs și a indicațiilor metodice în concordanță</i>	Elaborarea suporturilor de curs și indicațiilor metodice în baza	- Materiale- echipamente de birotică; - Umane- cadre didactice	Director Director adjunct	2022-2026	Suporturi de curs indicațiilor metodice aprobate

<i>cu finalitățile de studiu reflectate în curricula.</i>	conținutului tematic reflectat în curricula; 2. Respectarea structurii și elaborarea suporturilor de curs și a indicațiilor metodice; 3. Discutarea și aprobarea suporturilor de curs și a indicațiilor metodice în cadrul ședințelor catedrelor și Consiliul metodico-științific.	calificate, metodist; ▪ Informaționale- manuale auxiliare; ▪ Autoritate și putere-director adjunct, șef de catedră.	Metodist Șef catedră.		care vor asigura formarea competențelor transversale și profesionale la elevi care vor anticipa cerințele pieței muncii.
<i>Asigurarea procesului instructiv-educativ în spiritul formării unor elevi de valoare a căror pregătire profesională să răspundă exigențelor pieței muncii.</i>	1. Realizarea procesului instructiv-educativ, prin abordare transdisciplinară și interdisciplinară a curriculumului prin argumentarea utilității practice a conținuturilor; 2. Utilizarea metodelor activ participative; 3. Utilizarea TIC în procesul educațional.	▪ Materiale- echipamente de birotică; ▪ Umane- cadre didactice calificate, metodist; ▪ Informaționale- manuale auxiliare; ▪ Autoritate și putere-director adjunct, șef de catedră.	Director Director adjunct Metodist Șef catedră.	2022-2027	80% calificative Foarte Bine în urma asistențelor la ore. Creșterea cu 35 % a numărului elevilor cu medie peste 8.

Riscuri:

1. Schimbările rapide și permanente pe piața muncii;
2. Existența unor incompatibilități inter și interdisciplinare;

3. Lipsa resurselor umane calificate în anumite domenii;
4. Poate pentru formare și reconversie profesională a cadrelor didactice în domeniul curricular.

DOMENIUL C: MANAGEMENT ȘI RESURSE UMANE

Obiectiv strategic: *Dezvoltarea profesională și personală a cadrelor didactice și manageriale în vederea creșterii performanțelor instituționale*

Obiective	Acțiuni concrete	Costuri/resurse financiare	Responsabil	Termen	Indicatori de performanță
Dezvoltarea competențelor profesionale și manageriale prin instruirea conform Cadrului Național al Calificărilor.	1. Analiza nevoii de formare; 2. Identificarea și promovarea ofertelor de formare și perfecționare; 3. Diseminarea cunoștințelor dobândite în cadrul modulului de perfecționare și ale activităților științifico-metodice; 4. Participarea efectivă la cursuri de formare.	▪ Financiare - 2% anual planificate; ▪ Umane - formatori, cadre didactice; ▪ Informaționale- baza de date din instituții; ▪ Autoritate și putere - Codului Educației.	Secția resursele umane. Secția metodică.	2022-2027	Cadre didactice, competente formate; Credite profesionale cumulative; Eficientizarea procesului instructiv-educativ prin utilizarea tehnologiilor moderne de învățare și comunicare.

<i>Optimizarea procesului didactic prin utilizarea mijloacelor moderne de predare, învățare și comunicare a tehnologiilor informației și comunicării.</i>	1. Perfecționarea competențelor digitale ale cadrelor didactice în scopul realizării unui proces educațional racordat la tendințele învățământului digital; 2. Implementarea în procesul de învățământ a celor mai inovative tehnologii informaționale, software educațional și instrumente digitale educaționale; 3. Introducere în procesul de predare învățare a mijloacelor moderne audio- vizuale, indiferent de disciplina de învățământ; 4. Realizare lecțiilor în sistem informatizat.	▪ Materiale - Calculatoare; ▪ Umane - Programe de parteneriat. ▪ Informaționale- Rețeaua internet; ▪ Autoritate și putere - Echipa managerială cadru didactic.	Echipa managerială. Cadru didactic.	2022-2027	Cadre didactice cu potențial; Realizarea lecțiilor în sistem informatizat.
<i>Realizarea unui demers didactic activ participativ care încurajează creativitatea</i>	1. Esențializarea și abordare interdisciplinară a conținuturilor, disciplinelor de învățământ;	▪ Materiale - Echipamente de birotică; ▪ Umane - Cadru didactic - elev; ▪ Informaționale- Suporturi de	Echipa managerială. Cadru	2022-2027	Formarea/abilitarea personalului didactic pentru un demers activ

<i>și folosirea la maximum a potențialităților elevilor</i>	2. Parcurgerea traseelor personalizate de formare; 3. Transformarea elevului în parteneri de învățare; 4. Învățare pe fond problematizat; 5. Abordarea metodelor activ participative; 6. Promovarea activităților centrate pe elev.	curs, indicații metodice, materiale didactice; ■ Autoritate și putere - cadru didactic.	didactic.		participativ.
<i>Promovarea dimensiunii europene și ai egalității de șanse în educație elevilor</i>	1. Accesarea resurselor educaționale europene; 2. Incluziune socială și școlară eficientă a elevilor cu CES; 3. Dezvoltarea competențelor de adaptare conținuturilor curriculare la necesitățile elevilor cu CES la cadrele didactice; 4. Colaborarea cu reprezentanți ai ONG-urilor instituțiilor de din țară și din străinătate.	■ ateriile - Echipamente de birotică, Logistică; ■ Umane - Cadre didactice, cu experiență; ■ Informaționale- Programe de parteneriat, baza de date ce promovează dimensiunea europeană; ■ Autoritate și putere - Echipă managerială, cadru didactic.	Echipa managerială, cadre didactice, Consiliul elevilor.	2022-2027	Creșterea cu 50% a elevilor implicați în schimburi de experiență naționale și internațională. Promovarea egalității de șanse în educație elevilor.
<i>Dezvoltarea bazei de</i>	1. Continuare prelucrării baze de date privind	■ Materiale - Echipamente de birotică;	Director	2022-	Dezvoltarea

<i>date privind contingentul de elevi</i>	contingentul de elevi; 2. Completarea corectă a documentelor școlare, (catalog, fișei personale, carnete de elev etc); 3. Implementarea traseului profesional al absolvenților; 4. Completare sistematică a bazei de date SIME	▪ Umane -Responsabil de baza de date, Secretare secției de învățământ; ▪ Informaționale- Catalog, dosare personale; ▪ Autoritate și putere - director.	adjunct; Șef instruirii practică; Șef, secție didactică; Diriginții; Responsabili SIME	2027 anual	sistemului automatizat la nivel de instituție; Dezvoltarea unui sistem eficient de monitorizare al elevilor; Urmărirea traseului profesional al absolvenților; SIME
<i>Sprijinire elevilor mai puțin motivați în vederea mării rezultate școlare.</i>	1. Organizarea consultațiilor în cadrul catedrelor metodice, conform graficului elaborat; 2. Doar ghidat de profesor; 3. Utilizarea unor grile de evaluare corespunzătoare; 4. Implicarea părinților ca parteneri în procesul motivational școlar al elevilor.	▪ Materiale - Indicații metodice ; ▪ Umane - Cadru didactic; ▪ Informaționale- Suporturi de curs, materiale instructive ▪ Autoritate și putere - diriginte, cadru didactic.	Șef, secție didactică; Șefii catedre; Echipă managerială.	2022-2027	Creșterea calității în fiecare AA numărului de elevi cu medii peste 6, 50 cu 10%.

Riscuri:

1. Lipsa unor planuri realiste de dezvoltare a resurselor umane pe termen mediu și lung;
2. Resurse materiale și financiare sub nivelul necesar;
3. Lipsa resurselor pentru motivarea elevilor și a personalului cu performanțe în activitate;
4. Fonduri limitate pentru formare și reconver

DOMENIUL D: BAZA TEHNICO – MATERIALĂ ȘI RESURSE FINANCIARE

Obiectiv strategic: *Renovarea și extinderea bazei tehnico-materiale și administrarea eficientă a resurselor financiare*

Obiective	Acțiuni concrete	Costuri/resurse financiare	Responsabil	Termen	Indicatori de performanță
<i>Asigurarea calității instruirii prin prisma sporirii, eficienței, utilizării mijloacelor financiare.</i>	1.Dotarea cabinetelor; 2.Aplicarea la proiecte de dezvoltarea bazei tehnico-materiale; 3.Schimbarea sistemului de încălzire în blocul de stuii și cămin; 4.Schimbarea sistemului electric prin sursă regenerabilă	▪ Financiare, fonduri extrabugetare; ▪ Proiecte susținute de donatorii externi parteneri de dezvoltare; ▪ Autoritate și putere:Consiliul de administrație director.	Director Contabil șef Grup de lucru	2022-2027	Asigurarea învățământului de calitate.

<i>Îmbunătățirea managementului financiar și consolidarea elementului participativ în gestiunea resurselor financiare</i>	1.Sporirea transparenței decizionale în domeniul financiar și al achizițiilor; 2.Consolidarea disciplinei financiar-contabile; 3.Generarea de venituri în regie proprie.	▪ Conform devizului de cheltuieli	echipa managerială	2022-2027	Rapoarte financiare, plan de achiziții, concursuri de achiziții plasate pe pagina WEB Proceduri de evidență și inventariere a patrimoniului efectuate cu respectarea strictă a cadrului normativ. Venituri realizate din formarea continuă
<i>Dezvoltarea bibliotecii și dotarea unui punct permanent de informare.</i>	1.Creșterea Fondului de carte; 2.Procurarea manualelor de specialitate pentru domeniul Srvicii; 3.Publicarea materialelor cadrelor din instituție; 4.Crearea catalogului electronic. 5.Amenajarea spațiului de odihnă în bibliotecă.	▪ Financiare, fonduri extrabugetare; ▪ Proiecte susținute de donatorii externi parteneri de dezvoltare; ▪ Autoritate și putere; Consiliul de administrație director.	Director Contabil Bibliotecar	2022-2027	Creșterea nr. de cărți cu 10%. Toții elevii vor fi cuprinși în baza de date a bobliotecii; Program informatizat al bibliotecii; Sală reparată și

					dotată cu echipamente moderne
<i>Aranjare Curții instituției.</i>	1.Pavarea curții; 2.Reînnoirea spațiilor verzi pe teritoriul instituției; 3.Amenajarea unui spațiu pentru pensiunea didactică;	- Financiare, fonduri extrabugetare; - Autoritate și putere; Consiliul de administrație director.	Director. Contabil. Personal administrativ gospodăresc.	2022-2027	Aspect, estetic și confort.
<i>Asigurarea securității elevilor și personalului angajat.</i>	1.Achiziționarea mobilierului și tehnicii necesare; 2.Crearea unui spațiu educațional modernizat.	- Financiare, fonduri extrabugetare; - Implementarea proiectelor sociale; - Autoritate și putere; Consiliul de administrație director.	Director. Contabil. Personal administrativ gospodăresc.	2022-2027	Elevii și personalul angajat în siguranță.

Riscuri:

1. Lipsa unor planuri realiste de investiții materiale pe termen mediu și lung;
2. financiare limitate insuficiente pentru investiții majore pentru echiparea cu tehnologi

DOMENIUL F: PARTENERIATE EDUCATIONALE

Obiectiv strategic: *Valorificarea oportunităților de consolidare și dezvoltare a platformei de dialog social-economic*

Obiective	Acțiuni concrete	Costuri/resurse financiare	Responsabil	Termen	Indicatori de performanță
<i>Promovarea imaginii instituției pe plan național Internațional.</i>	1. Unor parteneriate cu instituții, organizații mass-media implicate în promovarea imaginii instituției: Instituții de profil, IFC, IȘE, Făclia, Univers Pedagogic , Învățământul modern	▪ -Materiale- resurse proprii echipamente IT, săli de clasă, costuri generate de desfășurarea festivităților, sponsori; ▪ Umane- cadre didactice, elevi; ▪ Autoritatea rutiere:Decizie internă.	Director. Director adjunct. Șef, secție, educație. Grup de lucru pentru proiecte	2022-2027	Materiale de promovare a imaginii instituției.

<i>Promovarea imaginii și a valorilor instituției în Comunitate.</i>	1. Organizare și desfășurarea ctivităților cultural-artistice conform calendarului anului; 2. Participarea la diverse programe și proiecte; 3. Inițierea unor parteneriate cu reprezentanții comunității și alte instituții; 4. Participarea la festivaluri, concursuri, Conferințe republicane și internaționale.	▪ -Materiale- resurse proprii echipamente IT, săli de clasă, costuri generate de desfășurarea festivităților, sponsori; ▪ Umane- cadre didactice, elevi; ▪ Informaționale -regulamente și metodologii. ▪ Autoritatea rutiere:Administrația publică locală, sponsori.	Director. Director adjunct. Șef, secție, educație. Grup de lucru pentru proiecte	2022-2027	Creșterea numărului de participări la târguri de ofertă educațională. Extinderea numărului de programe și proiecte care să cuprindă toate laturile educative. Site-ul actualizat.
<i>Extindere colaborării cu diferite organizații și instituții din țară și străinătate pentru participarea la proiecte interne și internaționale.</i>	1. Construirea echipelor de proiect; 2. Încheierea unor parteneriate de colaborare între instituții.	▪ -Materiale-Buget agenții naționale. ▪ Umane- cadre didactice, elevi; ▪ Informaționale -regulamente și metodologii. ▪ Autoritatea rutiere:MEC, Administrația CEVVC	Director. Director adjunct.Șef, secție, educație.	2022-2027	Realizare minim a 2 proiecte; Colaborarea cu diferite organizații și instituții.

<i>Parteneriatului părinți, instituție.</i>	1. Participare directă a părinților în cadrul adunărilor de grupă la manifestările culturale și artistice derulate la nivelul instituției; 2. Implicarea mai activă a părinților în viața și activitatea instituției.	▪ -Materiale-Resurse proprii, echipamente IT săli de clasă. ▪ Umane- părinți, cadre didactice, elevi; ▪ Informaționale -regulamente și metodologii, suport de curs; ▪ Autoritatea rutiere:Regulamente interne, diriginte de grupă, administrație.	Director. Director adjunct. Șef, secție, educație. Din recent.	2022-2027	Reducerea absenteismului 70%. Creșterea rezultatele la învățătură a elevilor.
<i>Diseminarea bunelor practici și îmbogățirii experienței profesionale prin mobilitatea academică.</i>	1. Realizarea mobilității academice a cadrelor didactice la nivel național și internațional; 2. Realizare mobilității academice a elevilor la nivel național și internațional.	▪ Financiare- resurse proprii; ▪ Informaționale- Regulamente acorduri de mobilitate; ▪ Autoritate și putere- regulamente secția studii.	Director. Director adjunct. Șef, secție, educație.	2022-2027	Sporirii mobilității academice la toate specialitățile.
<i>Susținerea cadrelor didactice în aplicare cunoștințelor, capacităților, instrumentelor și tehnicilor specifice pentru</i>	1. Desfășurarea sesiunilor de instruire în dezvoltarea și managementul proiectelor; 2. Inițierea unor parteneriate cu partenerii strategici de dezvoltare în sectorul educației.	▪ Materiale-Resurse proprii, echipamente IT săli de clasă. ▪ Umane- Trainer în managementul proiectelor, cadre didactice, elevi. ▪ Autoritatea rutiere:Decizie internă	Director. Director adjunct. Grup de lucru pentru proiecte	2022-2027	5 cadre didactice instruite în domeniul Managementul proiectelor

<i>activitățile unui proiect.</i>			educaționale.		
Consolidarea relațiilor de cooperare cu absolvenții instituției	1. Încadrarea absolvenților în organele consultative/decizionale ale CEVVC; 2. Organizarea întâlnirii cu absolvenții; 3. Organizarea activităților extracurriculare cu implicarea agenților; 4. Organizarea activităților extracurriculare cu implicarea agenților; 5. Organizarea excursiilor de informare pentru elevi la agenți economici; 6. Organizarea întâlnirii cu absolvenții;	▪ Materiale-Resurse proprii, echipamente IT săli de clasă. ▪ Umane- Trainer în managementul proiectelor, cadre didactice, elevi. ▪ Autoritatea rutiere:Decizie internă ▪	Directorul, Director adjunct, Șefi secții Cadre didactice	2022-2027	Consiliul de administrație, CEIAC vor avea reprezentanți ai mediului economic din rândul absolvenților instituției; Anual vor fi organizate excursii la agenții economici; Gradul de implicare a agenților economici în continuă creștere.

Riscuri:

1. Migrația părinților în străinătate;
2. Nivelul redus al implicării părinților.

XI. Monitorizare și evaluare

Planul strategic de dezvoltare al IP Centrului de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău și obiectivele formulate în plan sunt suportul logistic la elaborarea programelor anuale de activitate a catedrelor, secțiilor, altor subdiviziuni și Centrului în ansamblu.

Planul va fi difuzat în toate subdiviziunile instituției pentru ai atribui calitatea unui document lucrativ.

Grupul de monitorizare a îndeplinirii planului include directorul, directorul adjunct pentru studii, secretarul Consiliului Profesorat, secretarul Consiliului de administrație a Centrului.

Monitorizarea și evaluarea va purta un caracter sistematic și planificat, fiind utilizate raportarea, evaluarea pe teren, constituirea grupurilor de lucru, adoptarea programelor de corecție/dezvoltare pe domenii/subdiviziuni evaluate.

În procesul de monitorizare și evaluare un rol important se atribuie CEIAC, care urmează să evalueze anual calitatea procesului educațional și progresele înregistrate, dar și alte aspecte de activitate. Pentru menținerea și îmbunătățirea continuă a calității se va realiza monitorizarea permanentă a implementării activităților pentru realizarea obiectivelor proiectate.

Evaluarea intermediară are drept scop ajustarea acțiunilor prioritare la dinamica mediului extern sau la factorii care solicită aceste ajustări. Procesul de monitorizare și evaluare se va încheia odată cu evaluarea finală a rezultatelor obținute după 5 ani de implementare.

Pentru fiecare dintre domeniile prioritare va fi desemnată o persoană responsabilă, din rândul persoanelor de decizie din domeniile respective. Responsabilii desemnați vor întocmi rapoarte semestriale și anuale de progres, care vor fi prezentate administrației Centrului de excelență.

Implementarea eficientă a Planului de Dezvoltare strategică va fi realizată de către personalul didactic și auxiliar prin:

- Ședințe de lucru pentru informare, actualizare, feed-back lunar;
- Rapoarte semestriale de progres pentru operarea ajustărilor corespunzătoare în procesul implementării și prezentarea lor la Consiliul Profesorat, Consiliul de Administrație, Consiliu științific metodic, ședințe ale catedrelor.
- Includerea acțiunilor specifice în planurile de activitate ale Consiliului Profesorat, Consiliul de Administrație, catedre.
- Consiliul Profesorat va monitoriza anual realizarea direcțiilor strategice.
- Monitorizarea se va organiza sistematic, planificat pentru a identifica modul în care se desfășoară activitatea, a depista la timp neajunsurile și a interveni cu acțiuni corective.
- Informarea factorilor interesați (parteneri, manageri, agenți economici etc.) asupra rezultatelor implementării Planului de dezvoltare strategică.
- Implicarea CEIAC în procesul de evaluare a procesului educațional.

Anual se vor întocmi rapoarte de evaluare, în care vor fi incluse propuneri privind

modificările necesare în Planul de dezvoltare strategică pentru perioada următoare.

Rapoartele anuale de monitorizare vor conține următoarea informație:

- Evaluarea proceselor din perspectiva obiectivelor planificate.
- Evaluarea capacității instituționale.
- Evaluarea corespunderii instrumentelor de implementare activităților planificate.
- Evaluarea impactului.
- Recomandări cu privire la aspectele sus menționate.

Termenii de realizare, modul de înregistrare a rezultatelor, persoanele responsabile sunt indicate în planul de activitate.

Sintezele privind rezultatele monitorizării Planului de dezvoltare strategică, precum și raportul CEIAC se analizează în permanență de către echipa managerială, Consiliul de Administrație la toate nivelurile, fiind stabilite măsuri de îmbunătățire și activități pentru următorul an de studii. Pentru asigurarea transparenței implementării activităților din Planul de dezvoltare strategică, pe pagina web a Centrului de excelență vor fi plasate rapoartele anuale privind progresul înregistrat în implementarea Planului de dezvoltare și atingerea rezultatelor preconizate

Nr	Conținutul acțiunilor de evaluare și monitorizare	Termen de realizare	Nivelul administrativ al evaluării	Responsabil
1.	Asigurarea transparenței PDS prin publicarea pe pagina WEB a CEVVC	Anual/septembrie		Directorul adjunct
1	Elaborarea și aprobarea planurilor anuale manageriale de organizare și desfășurare a activității CEVVC	Septembrie/anual	Consiliul Profesoral	Directorul, directorul adjunct
2	Evaluarea semestrială/anuală a gradului de realizare a planului managerial	Ianuarie, septembrie/anual	Consiliul Profesoral	Directorul adjunct
3	Realizarea planului anual de activitate al catedrelor	Mai/anual	Consiliul de administrație	Responsabili catedre/șefi catedre
4.	Realizarea planului anual de activitate al secțiilor	Mai/anual	Consiliul de administrație	Responsabili secții/șefi secție
5.	Ajustarea/corectarea	Septembrie/anual	Consiliul de	Directorul,



	obiectivelor strategice de dezvoltare		administrație	director adjunct
6.	Corelarea activității CEIAC cu PDS	Septembrie/anual	Program de activitate CEIAC	Coordonator CEIAC