

Nr. înreg. 4085/12.10.2020

Avizat,
Inspector scolar pentru management institutional sector 6
Badescu Daniela

APROBAT în CA din data de 13.10.2020
VALIDAT în CP din data de 13.10.2020

DIRECTOR,
MANTA MARA IULIANA

Plan de acțiune al școlii

COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ TELECOMUNICAȚII

„GHEORGHE AIRINEI”

2017-2022

PLAN OPERAȚIONAL 2020-2021



CUPRINS

PARTEA I - CONTEXTUL	4
1.1. Formularea scopului	4
1.2. Profilul actual al școlii	5
1.3. Analiza rezultatelor anului școlar trecut	8
1.4. Prioritățile naționale	10
PARTEA a II-a – ANALIZA NEVOILOR	13
2.1. Analiza mediului extern	13
2.2. Analiza nevoilor - Mediul intern (Autoevaluarea)	27
Analiza SWOT– rezumat și matrice	27
Rezumat al aspectelor principale care necesită dezvoltare	30
PARTEA a III-a	31
PLANUL OPERAȚIONAL – AN ȘCOLAR 2017-2022	32
PRIORITATEA 1 : Îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al calității programelor de învățare și a performanței beneficiarilor	32
PRIORITATEA 2: Dezvoltarea sistemului de finanțare alternativă și asigurarea unei gestiuni eficiente a fondurilor de la bugetul de stat și local primite de către școală	45
PRIORITATEA 3: Atragerea de specialiști, formarea și dezvoltarea resursei umane existente	48
PRIORITATEA 4: Eficientizarea relațiilor parteneriale și dezvoltarea unei rețele de parteneriat pe verticala sistemului de învățământ și comunitate cu impact pozitiv asupra imaginii școlii	52
PLANUL OPERAȚIONAL – AN ȘCOLAR 2020-2021	56
PRIORITATEA 1 : Îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al calității programelor de învățare și a performanței beneficiarilor	57
PRIORITATEA 2: Dezvoltarea sistemului de finanțare alternativă și asigurarea unei gestiuni eficiente a fondurilor de la bugetul de stat și local primite de către școală	70
PRIORITATEA 3: Atragerea de specialiști, formarea și dezvoltarea resursei umane existente	73
PRIORITATEA 4: Eficientizarea relațiilor parteneriale și dezvoltarea unei rețele de parteneriat pe verticala sistemului de învățământ și comunitate cu impact pozitiv asupra imaginii școlii	77
PARTEA a IV-a CONSULTARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE	81

ANEXE

Nr. crt.	Cod și nume anexă	Pagina
1.	Anexa 10.1. Date demografice	83
2.	Anexa 10.2. Pierderi cohortă	84
3.	Anexa 10.3. Cauzele pierderilor înregistrate	85
4.	Anexa 10.4. Rata abandonului	87
5.	Anexa 10.5.Rata de promovare	88
6.	Anexa 10.6 Rata de succes	95
7.	Anexa 10.7. Numar elevi/cadru didactic	97
8.	Anexa 10.8. Date privind inserția socio-profesională a absolvenților școlii	98
9.	Anexa 10.9. Rețele școlare	99
10.	Lista de abrevieri / Glosar	101

PARTEA I - CONTEXTUL

1.1. Formularea scopului

Scopul principal al Planului de acțiune al **Colegiului Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI** este de a prezenta într-un mod convingător și argumentat decizia de dezvoltare a unității de învățământ și de a stabili cu exactitate elementele de identitate specifice școlii, evidențiind aspectele definitorii care personalizează și diferențiază **Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI** față de celelalte școli din bazinul tradițional de recrutare a elevilor.

Această decizie este adecvată implementării politicilor din domeniu, este agreată și susținută de către personalul școlii și de către principalii factori interesați, corelând oferta educațională cu cerințele previzionate ale pieței muncii și rezolvarea nevoilor legate de asigurarea calității în educație și formare profesională. Acest PAS are la bază investigația realizată de către personalul școlii, împreună cu partenerii săi.

Viziunea:

Deviza școlii noastre este **“Instruim pentru viitor”**.

Proiecția noastră în viitor ne conturează profilul unei școli ancorate în viața comunității, o instituție de învățământ flexibilă și dinamică, aptă să facă față provocărilor oricăror solicitări generate de un viitor deja greu de prevăzut.

Misiunea:

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI va fi mereu o școală în slujba comunității. În acest scop, permanent, **Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI** va valorifica experiența și expertiza resursei sale umane pentru a-și racorda strategiile de dezvoltare instituțională la nevoile comunității și la dinamica pieței muncii. Principalul nostru obiectiv este acela de a contribui la dezvoltarea economică și socială a României, oferind educație și pregătire profesională de calitate clienților noștri (elevi și societate), dar nu numai. **Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI** își asumă și dezvoltarea personală a elevilor săi, modelându-i după profilul instituției. La finalizarea ciclului de pregătire, fiecare absolvent va deveni nu numai un bun profesionist, conform nivelului de calificare pentru care a optat, ci și un bun cetățean: responsabil, implicat social, preocupat continuu de dezvoltarea personală ca o soluție a dezvoltării mediului în care activează.

1.2. Profilul actual al școlii

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI este situat în mediul urban, în partea de vest a municipiului București - Sector 6, zonă care face parte din regiunea de dezvoltare București- Ilfov.

Conform tradiției, școala pregătește forța de muncă calificată în domeniul poștei și telecomunicațiilor pentru **REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV** și sudul țării(**REGIUNEA 3 SUD MUNTENIA și REGIUNEA SUD VEST OLTENIA**). În București, școala este unică din punct de vedere al domeniului prioritar al formării - **comunicațiile**. De aceea, **Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații GHEORGHE AIRINEI** școlarizează atât elevi din municipiul București cât și din județele limitrofe. În ultimii doi ani, datorită promovării ofertei educaționale și pe adresele de e-mail ale școlilor din țară, au optat pentru școala noastră și elevi din zone mai îndepărtate, dar făcând parte din vechiul bazin de recrutare. Pentru satisfacerea nevoilor de cazare și hrană a acestor elevi școala dispune de cămin și cantină. Elevii care locuiesc în județele limitrofe au optat pentru naveta zilnică.

Înființată în anul 1942 în București ca școală Medie Tehnică de Telecomunicații cu durata de 4 ani, școala avea ca scop principal pregătirea tehnicienilor pentru unitățile de poștă și telecomunicații.

În anul 1966 prin Legea nr.2, ia ființă Liceul de Poștă și Telecomunicații cu durata de 5 ani, care a funcționat în localul Poștei Centrale, iar în anul 1970 se transformă în Grupul Școlar de Poștă și Telecomunicații, funcționând în sediul actual din strada Romancierilor nr. 1, sectorul 6.

Prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 4565/19.09.2000, s-a aprobat ca din anul școlar 2000-2001 să funcționăm sub denumirea **COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GHEORGHE AIRINEI”**.

Școala are un personal didactic format din 84 de persoane, didactic auxiliar - 13 persoane și nedidactic - 20 de persoane.

În perspectiva reformei învățământului vocațional am optat pentru restructurarea și modernizarea strategiei de pregătire, pentru modernizarea dotărilor și pentru alinierea la strategiile de pregătire europeană. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații a manifestat în permanență o preocupare deosebită pentru ameliorarea procesului didactic datorită implicării școlii în numeroase proiecte europene. Profesori ai școlii sunt implicați în numeroase organisme care vizează stabilirea unor strategii care să îmbunătățească calitatea procesului didactic. Școala a utilizat fondurile din sponsorizări și alocate prin programele finanțate de Uniunea Europeană pentru a-și moderniza și extinde gama echipamentelor utilizate pentru sprijinirea procesului de predare și învățare.

Deși procesul de reabilitare și consolidare a clădirii școlii este lent, există speranțe ca într-un viitor apropiat să fie asigurat un cadru modern și sigur procesului de pregătire.

Școala a funcționat în anul școlar 2018-2019 cu 53 clase în toate formele de învățământ. În anul școlar 2019-2020 va funcționa cu 54 clase. După finalizarea studiilor liceale, absolvenții își pot continua studiile în cadrul școlii postliceale, în cadrul universităților sau se pot angaja. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații “Gheorghe Airinei” are numeroase solicitări scrise pentru forța de muncă pregătită și contracte ferme încheiate cu parteneri sociali.

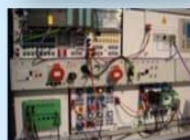
Începând cu anul 2004, sesizând pe piața muncii nevoia de personal calificat pentru domeniul alimentației publice, școala și-a modificat politica educațională, din dorința de a-și plia oferta pe nevoile previzionate ale mediului economic sau ale comunității locale. De atunci, anual, pe măsură ce dotarea a corespuns, Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" și-a propus să-și îmbogățească oferta educațională pentru a asigura satisfacerea nevoilor comunității, nerenunțând însă la calificările spectifice care i-au asigurat unicitatea profilului pregătirii în regiune.

OFERTA EDUCAȚIONALĂ 2020-2021

OFERTA EDUCAȚIONALĂ 2020-2021

Liceu:

- **Filiera teoretică/Real**
 - ❑ Științele naturii - **cod 362** - 1 clasă a IX-a zi.
- **Filiera teoretică/Umanist**
 - ❑ Științe sociale - **cod 363** - 1 clasă a IX-a zi.
- **Filiera Vocațională/ Sportiv**
 - ❑ Instructor sportiv - 1 clasă a IX-a zi - probă aptitudini
- **Filiera tehnologică/ Tehnic/Electronică automatizări**
 - ❑ Tehnician de telecomunicații - **cod 364** - 1 clasă a IX-a zi (intensiv lb. engleză)
- **Filiera tehnologică/ Servicii/Economic**
 - ❑ Tehnician în activități de poștă - **cod 365** - 2 - clase a IX-a zi (1 clasă intensiv lb. franceză)
- **Filiera tehnologică/ Servicii/Turism și Alimentație**
 - ❑ Organizator banqueting - **cod 366** - 1 clasă a IX-a zi - (intensiv lb. engleză)
 - ❑ Tehnician în gastronomie - **cod 366** - 1 clasă a IX-a zi - (intensiv lb. franceză)



Școală profesională:

- **Tehnic/Electronică automatizări**
 - ❑ Electronist rețele de telecomunicații - **cod 552** - 1 clasă a IX-a zi
 - ❑ Electronist aparate și echipamente - **cod 551** - 1 clasă a IX-a zi
- **Servicii/Turism și alimentație**
 - ❑ Ospătar(chelner) vânzător în alimentație publică - **cod 599** - 1/2 clasă a IX-a zi
 - ❑ Bucătar - **cod 601** - 1/2 clasă a IX-a zi



-bursă profesională 200 RON/ lună
- înscriere la secretariatul unității

!!! Unitatea noastră școlară poate asigura elevilor, la cerere, cazare și masă.

Pentru mai multe informații, ne găsiți la adresa:

Str. Romancierilor, nr. 1, sector 6
Tel: 021413 46 45
Fax: 021413 14 13
E-mail: colegiulairinei@gmail.com
Site: www.ctptc-airinei.ro

OFERTA EDUCAȚIONALĂ 2020-2021

Școala postliceală

- **Tehnician electronist echipamente de telecomunicații** -1 clasă
- **Operator economic, Diriginte oficiu poștal** -1 clasă
- **Administrator rețele locale și de comunicații** -1 clasă
- **Analist programator** -1 clasă
- **Tehnician infrastructură rețele de telecomunicații** -1 clasă



!!! Unitatea noastră școlară poate asigura elevilor, la cerere, cazare și masă.

Pentru mai multe informații, ne găsiți la adresa:

Str. Romancierilor, nr. 1, sector 6

Tel: 021413 46 45

Fax: 021413 14 13

E-mail: colegiulairinei@gmail.com

Site: www.ctptc-airinei.ro

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" funcționează la ora actuală cu următoarea organizare pe cicluri de învățământ, nivel și filieră (la liceu zi funcționează și clase de intensiv limba engleză și clase de intensiv limba franceză):

Liceu zi

- Filiera teoretică, Profil Uman, specializarea Științe sociale
- Filiera teoretică, Profil Real, Specializarea Științele naturii;
- Filiera tehnologică, Profil Tehnic, Specializarea Telecomunicații - Tehnician de Telecomunicații (1 clasă/nivel, intensiv engleză);
- Filiera tehnologică, Profil Servicii, Specializarea Poștă - Tehnician în activități de poștă (1 clasă/nivel, intensiv franceză);
- Filiera tehnologică, Profil Servicii /Turism și alimentație - Organizator banqueting (intensiv engleză);
- Filiera tehnologică, Profil Servicii /Turism și alimentație - Tehnician în gastronomie (intensiv franceză)
- Filiera vocațională, Profil Sportiv – Instructor sportiv;

Liceu seral

- Filiera tehnologică, Profil Tehnic, Specializarea Telecomunicații - Tehnician de Telecomunicații;
- Filiera tehnologică, Profil Servicii, Specializarea Poștă - Tehnician în activități de poștă;

Liceu - cu frecvență redusă

- Filiera teoretică, Profil Real, Specializarea Științe ale naturii

ȘCOALA POSTLICEALĂ

- Domeniul Electronică Automatizări - Tehnician electronist în telecomunicații;

- Domeniul Servicii - Operator economic diriginte oficiu poștal;
- Domeniul Informatică - Administrator rețele locale și de comunicații;
- Domeniul Informatică - Tehnician infrastructură rețele de telecomunicații;
- Domeniul Informatică - Analist programator.

ȘCOALA PROFESIONALĂ

- Domeniul Electronică Automatizări - Electronist rețele de telecomunicații/ Electronist aparate și echipamente
- Domeniul Servicii/ Turism și alimentație – Bucătar/Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație publică

Pentru a răspunde mai eficient nevoilor actuale, dar și viitoare ale pieței muncii și ale comunității locale, școala a optat ca în anii școlari următori să autorizeze noi specializări/calificări.

1.3. Analiza rezultatelor anului școlar trecut

Realizările reprezentative ale anului 2019-2020 sunt:

- Îmbunătățirea comunicării cu mediul intern și extern prin actualizarea permanentă a informațiilor postate pe site-ul școlii, astfel încât să fie satisfăcută nevoia de informare a comunității locale, a beneficiarilor direcți ai educației și a angajaților școlii;
- Încheierea de convenții cadru cu agenții economici, în vederea efectuării stagiilor de instruire practică curentă;
 - Casa Oamenilor de Știință - „Clubul oamenilor de știință” ;
 - S.C. Continental S.A. – hotel „IBIS Nord” ;
 - S.C. ROZS IMPEX S.R.L. restaurant „Cocoșul roșu”;
 - Hotel – restaurant „Capitol” ;
 - Hotel Marshal „GARDEN” ;
 - Restaurant „Saramontri” ;
 - Hotel – restaurant „Mercure” ;
 - „J.W. MARRIOTT” ;
 - CN Poșta Română
 - OPMB -CNPR
 - TCR TELECOM PROJECT SRL
 - DOTRO TELECOM SRL
- Cadrele didactice ale școlii au devenit mult mai interesate de participarea la cursurile de formare și și-au valorificat experiența și expertiza prin participarea la simpozioane naționale și internaționale cu lucrări care vizează un învățământ profesional și tehnic atractiv și performant. Vor trebui identificate mecanismele motivaționale la nivelul cadrelor didactice care să le crească gradul de interes și implicare în viața școlii;
- Școala este Centru de formare a cadrelor didactice, filială a CCD București / sector 6;
- Școala este Centru ECDL și Academie CISCO;
- Utilizarea platformei educaționale MOODLE, pentru orele de Informatică, TIC și modulele de la clasele de Administrator Rețele locale și de Comunicații, forma de învățământ postliceală.
- Utilizarea platformei EDMODO și G Suite for Education, pentru antrenarea elevilor în activități de învățare interactive, on line, având în vedere contextual epidemiologic;
- Revista școlară „Note...” cu ISSN (coord)- *participare la Festivalul Internațional-Concurs Anelisse de filme , fotografii și reviste școlare, Premiul I*
- Implementarea cu succes a programelor educaționale Junior Achievement: „Tehnici de comunicare”, „Succesul profesional”, „Prevenirea abandonului școlar”, „Finanțele mele”, Riscul și Asigurările, în vederea facilitării integrării viitorilor absolvenți pe piața muncii;

- Implicarea în proiecte cu obiective diferite în vederea îmbunătățirii performanței elevilor și atingerea obiectivelor de dezvoltare organizațională:
 - Proiectul Motivație pentru Învățare și Creștere. Reușită Organizațională MIC.RO (ROSE), an III proiect
 - Proiect Erasmus „Support to European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) National reference points”, (EQAVET-NRP-RO 2019) Rețele parteneriale – Rețeaua 6 – Electronică, automatizări, telecomunicații în parteneriat cu CNDIPT, GNAC
 - Proiect „Filme pentru liceeni” în parteneriat cu Asociația Macondo
 - Proiect „Patrula de reciclare” în parteneriat cu MECTS și Patrula de reciclare Verbs describe us – site de știri
 - Proiect „Și eu trăiesc sănătos” în parteneriat cu Fundația PRAIS , **MTS, ISMB, ISJP, Consiliile Elevilor București și Ploiești, PMP, UNEFS**
 - Proiect Pactul Lecturii – Nocturna Bibliotecilor în parteneriat cu Biblioteca școlii, Biblioteca Națională, Consiliul Elevilor, Clubul European
 - Concurs „Armata - simbol al demnității naționale” în parteneriat cu Muzeul Militar National
 - Concursul Pașaport pentru cultură – etapa I, Editura Corint Asociația Corint PRO Lectura și Corint Educațional
 - Activități de prevenire a criminalității și a delinvenței juvenile - Reprezentantii secției de poliție 25, DGPMB
 - “Stimularea inteligenței emoționale” – CCD, Centrul de Resurse și Asistența Educatională al Municipiului București
 - Proiect „Bucureștiul văzut prin ochii adolescenților” în parteneriat cu Asociația Bucureștiul meu drag, Asociația MAIE, MȚR
 - Proiect CAER “Dăruind, vei dobândi” - târg umanitar în parteneriat cu Consiliul Elevilor, AOLN Romania, Centrul “Sf Filoteia” din Floreni, jud Vaslui
 - Acțiune umanitară de Crăciun în parteneriat cu Consiliul Elevilor, *Școala Gimnazială Specială “Constantin Păunescu”, Școala Gimnazială Specială pentru Deficienți de Auz “Sf. Maria”*
 - Club FAN GÂNDIRE FRESH în parteneriat cu Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, Cabinetul de Asistență Psihopedagogică
 - Proiectul municipal “De vorbă prin Univers” în parteneriat cu CCD București
 - Strategie Națională de Acțiune Comunitară în parteneriat cu *Școala Gimnazială Specială “Constantin Păunescu”, Școala Gimnazială Specială pentru Deficienți de Auz “Sf. Maria”*
 - Cerc de electronică “Calea spre performanță”
 - Proiectul “**Adolescenții înțeleg și accesează instituțiile statului**” - proiect realizat cu sprijinul financiar al Fondului pentru inovare Civică, un program dezvoltat de Fundația pentru Dezvoltare a Societății Civile, în parteneriat cu Romanian - American Foundation, sprijinit de Enel România și Raiffeisen Bank

Rezultatele obținute de elevii școlii la examenele naționale:

În cadrul examenului de Bacalaureat rezultatele obținute de elevii școlii s-au încadrat, pentru seria curentă, în trendul ascendent al ultimilor ani:

AN ȘCOLAR	PREZENȚI	REUȘIȚI	PROCENT PROMOVABILITATE
2017-2018	172	68	39,53%
2018-2019	143	63	44,056%
2019-2020	133	60	45%

1.4. Prioritățile naționale

Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, privind prioritățile cooperării europene consolidate în domeniul educației și al formării profesionale pentru perioada 2011-2020 [JO C 324 din 1.12.2010] prevăd ca până în 2020, sistemele EFP ar trebui să fie mai atrăgătoare și deschise tuturor, asigurând un învățământ de calitate și pe deplin adaptat nevoilor de pe piața muncii. S-au stabilit șase obiective strategice care trebuie realizate până în 2020, și anume:

- Transformarea EFP inițiale într-o opțiune de învățare atractivă.
- Încurajarea excelenței, a calității și a relevanței EFP pentru piața muncii. Punerea în aplicare a cadrelor naționale de asigurare a calității va trebui să progreseze.
- Facilitarea unui acces flexibil la formare și calificări.
- Promovarea mobilității internaționale în EFP.
- Promovarea inovației, a creativității și a spiritului antreprenorial, precum și utilizarea noilor tehnologii.
- Asigurarea accesibilității EFP pentru toți, în special prin îmbunătățirea contribuției la combaterea abandonului școlar.

RECOMANDAREA CONSILIULUI UNIUNII EUROPENE privind Programul național de reformă al României pentru 2014 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2014, art.14 concluzionează:

“Reforma educației din 2011, care stabilește o agendă pe termen lung pentru îmbunătățirea calității învățământului la toate nivelurile, nu este încă pe deplin operațională, din cauza insuficienței resurselor financiare și umane. Ca urmare a declinului puternic al învățământului profesional și tehnic din ultimii douăzeci de ani, mai multe reforme și proiecte-pilot au fost inițiate în ultimii ani, dar disponibilitatea învățământului profesional și tehnic, relevanța sa pentru piața forței de muncă și implicarea întreprinderilor în învățarea la locul de muncă și în ucenicii rămân la un nivel scăzut. Persistă necorelări importante între competențele absolvenților de învățământ terțiar și cerințele pieței, iar legătura dintre întreprinderi și mediul universitar rămâne deficitară, așa cum indică rata ridicată a șomajului și faptul că mulți absolvenți de universități își găsesc un loc de muncă în profesii care fie nu corespund pregătirii lor, fie sunt sub nivelul lor de calificare. Participarea la activități de învățare pe tot parcursul

vieții continua să fie printre cele mai scăzute din UE. Rata de părăsire timpurie a școlii este în continuare una dintre cele mai ridicate din UE și în prezent este mai ridicată decât cea înregistrată în 2010, populația romă fiind în mod special afectată de acest fenomen. “

Recomandările Consiliului, care au vizat ÎPT au fost: “Să asigure creșterea calității și a accesului la învățământul profesional și tehnic, la ucenicii, la învățământul terțiar și la învățarea pe tot parcursul vieții și să le adapteze la necesitățile pieței forței de muncă. “

„Strategia EUROPA 2020 a Comisiei Europene“ propune trei priorități care se susțin reciproc:

- creștere inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- creștere favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

UE trebuie să definească direcția în care vrea să evolueze până în anul 2020. În acest scop, Comisia propune următoarele obiective principale pentru UE:

- 75% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă;
- 3% din PIB-ul UE ar trebui investit în cercetare-dezvoltare (C-D);
- obiectivele „20/20/20” în materie de climă/energie ar trebui îndeplinite (inclusiv o reducere a emisiilor majorată la 30%, dacă există condiții favorabile în acest sens);
- rata abandonului școlar timpuriu ar trebui redusă sub nivelul de 10% și cel puțin 40% din generația tânără ar trebui să aibă studii superioare;
- numărul persoanelor amenințate de sărăcie ar trebui redus cu 20 de milioane.

Aceste obiective sunt interconectate și sunt cruciale pentru reușita noastră generală. Pentru a garanta că fiecare stat membru adaptează strategia Europa 2020 la situația sa specifică, Comisia propune ca aceste obiective ale UE să fie transpuse în obiective și traiectorii naționale.

Comisia prezintă șapte inițiative emblematică pentru a stimula realizarea de progrese în cadrul fiecărei teme prioritare:

- „O Uniune a inovării” pentru a îmbunătăți condițiile-cadru și accesul la finanțările pentru cercetare și inovare, astfel încât să se garanteze posibilitatea transformării ideilor inovatoare în produse și servicii care creează creștere și locuri de muncă;
- „Tineretul în mișcare” pentru a consolida performanța sistemelor de educație și pentru a facilita intrarea tinerilor pe piața muncii;
- „O agendă digitală pentru Europa” pentru a accelera dezvoltarea serviciilor de internet de mare viteză și pentru a valorifica beneficiile pe care le oferă o piață digitală unică gospodăriilor și întreprinderilor;
- „O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor” pentru a permite decuplarea creșterii economice de utilizarea resurselor, pentru a sprijini trecerea la o economie cu emisii scăzute de carbon, pentru a crește utilizarea surselor regenerabile de energie, pentru a moderniza sectorul transporturilor și a promova eficiența energetică;
- „O politică industrială adaptată erei globalizării” pentru a îmbunătăți mediul de afaceri, în special pentru IMM-uri, și a sprijini dezvoltarea unei baze industriale solide și durabile în măsură să facă față concurenței la nivel mondial;
- „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” pentru a moderniza piețele muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, prin dezvoltarea competențelor acestora pe tot

parcursul vieții în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei mai bune corelări a cererii și a ofertei în materie de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională;

– „Platforma europeană de combatere a sărăciei” pentru a garanta coeziunea socială și teritorială, astfel încât beneficiile creșterii și locurile de muncă să fie distribuite echitabil, iar persoanelor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială să li se acorde posibilitatea de a duce o viață demnă și de a juca un rol activ în societate. “

România nu poate funcționa altfel decât în conformitate cu directivele europene. Prin urmare, **Strategia formării profesionale din România pentru perioada 2014-2020** propune dezvoltarea unui sistem competitiv, care să ofere un răspuns relevant și rapid la cerințele economiei, într-o abordare pro-activă și prin măsuri implementate în parteneriate variate.

Strategia formării profesionale este dezvoltată în jurul conceptelor cheie de **1. `RELEVANȚĂ`, 2. `ACCES și PARTICIPARE`, 3. `CALITATE` și 4. `INOVARE și COOPERARE`.**

Furnizorii de formare profesională trebuie să își adapteze și să își actualizeze permanent oferta de educație și formare profesională, pentru a răspunde eficient nevoilor factorilor interesați, condiție esențială pentru a rămâne competitivi.

De asemenea, orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze în rândul beneficiarilor direcți o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de formare și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei.

Cooperarea interinstituțională la diferite nivele este, de asemenea, un element fundamental în dezvoltarea și implementarea strategiei formării profesionale.

Strategia formării profesionale pentru perioada 2014 - 2020 stabilește patru obiective strategice, realizate prin 17 direcții de acțiune și acțiuni specifice, astfel:

Obiectivul strategic 1. *își propune asigurarea relevanței sistemelor de FP în raport cu cererea și tendințele pieței muncii și exprimă, de fapt, filozofia dezvoltărilor în formarea profesională prin care acest sector își aduce o importantă contribuție la dezvoltarea economică locală – regională - națională și europeană. Strategia va ține cont de caracterul regional al dezvoltării economice și de disparitățile existente în termeni de acces și participare la FPA.*

Obiectivul strategic 2. *definește modul în care sistemul de formare profesională se adresează beneficiarilor direcți, fie prin formare inițială fie prin formare continuă, de fapt încurajând învățarea de-a lungul întregii vieți. Strategia va încerca să furnizeze un răspuns adecvat la nevoile persoanelor, angajatorilor și comunităților în materie de formare profesională de calitate pentru piața muncii. Prin direcțiile de acțiune aferente acestui obiectiv strategic vizăm o contribuție semnificativă la realizarea obiectivului major al Strategiei EU2020, și anume creșterea ratei de ocupare, cu ținta de 75%.*

Obiectivul strategic 3. *are în vedere cerințele de asigurare a calității pentru întregul sistem de formare profesională, cerință esențială pentru o contribuție recunoscută la creșterea competitivității economiei naționale și europene, care se poate realiza doar prin procese, sisteme și mecanisme asigurate din perspectiva calității, într-o abordare armonizată cu sistemele europene de calitate.*

Obiectivul strategic 4. *scoate în evidență caracteristicile esențiale ale tuturor acțiunilor din sectorul formării profesionale care, pentru a fi eficiente și relevante, este necesar a fi realizate prin cooperare, în cadrul unor parteneriate funcționale la toate nivelurile de acțiune, și cu filozofia încurajării creativității și valorizării inovării. Aceste principii sunt prezente și pătrund toate prioritățile de acțiune concrete, însă definirea lor în cadrul unui obiectiv distinct va accentua importanța strategică a acestora în contextul actual.*

1.5. Obiective și priorități regionale și locale

Sursele de informare au fost PRAI 2016 - 2025, Regiunea de dezvoltare București – Ilfov, Planul de dezvoltare regională al REGIUNII BUCUREȘTI – ILFOV 2014-2020 și Planul de dezvoltare regională al REGIUNII SUD MUNTENIA 2014-2020, regiuni din care școala a recrutat tradițional elevi și de care a reluat în ultimii 3 ani recrutarea, PLAI București-Ilfov 2013-2020 și site-uri specializate, pe domeniile de dezvoltare avute în vedere în oferta educațională. În conformitate cu PRAI, 2016 - 2025, Regiunea de dezvoltare București – Ilfov este vizată creșterea ponderii IPT de la nivel regional, de la 35,6% înregistrată în anul școlar 2015-2016, în scădere continuă din anul școlar 2009-2010 de la 47%, în așa fel încât să se atingă ponderea de 60% recomandată de Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, strategie aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 317/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 347 bis/06.05.2017.

PRAI 2017 - 2025, REGIUNEA DE DEZVOLTARE BUCUREȘTI – ILFOV

OBIECTIVE, MĂSURI ȘI ACȚIUNI LA NIVELUL REGIUNII BUCUREȘTI - ILFOV PRIVIND EDUCAȚIA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ:

1. Dezvoltarea parteneriatelor pentru inovare în educație și formare profesională
2. Dezvoltarea și implementarea programelor de educație și formare profesională pe tot parcursul vieții
3. Flexibilizarea parcursurilor educaționale ale elevilor și studenților
4. Extinderea participării la învățământul superior și la învățământul profesional și tehnic

PLAI București-Ilfov

PRIORITATEA 1: Corelarea ofertei IPT din municipiul București cu nevoile de calificare identificate la nivelul capitalei / regional și creșterea ofertei unităților școlare din capitală pentru formarea profesională continuă a adulților

PRIORITATEA 2: Promovarea coerentă a rețelei școlare IPT din capitală în vederea atragerii populației școlare, a creșterii gradului de cuprindere în învățământ

PRIORITATEA 3: Îmbunătățirea condițiilor de învățare în IPT

PRIORITATEA 4: Dezvoltarea competențelor metodice și de specialitate a resurselor umane din unitățile școlare IPT din capitală

PRIORITATEA 5: Creșterea calității și aplicabilității serviciilor de consiliere și orientare în vederea alegerii traseului profesional al elevilor

PARTEA a II-a – ANALIZA NEVOILOR

2.1. Analiza mediului extern

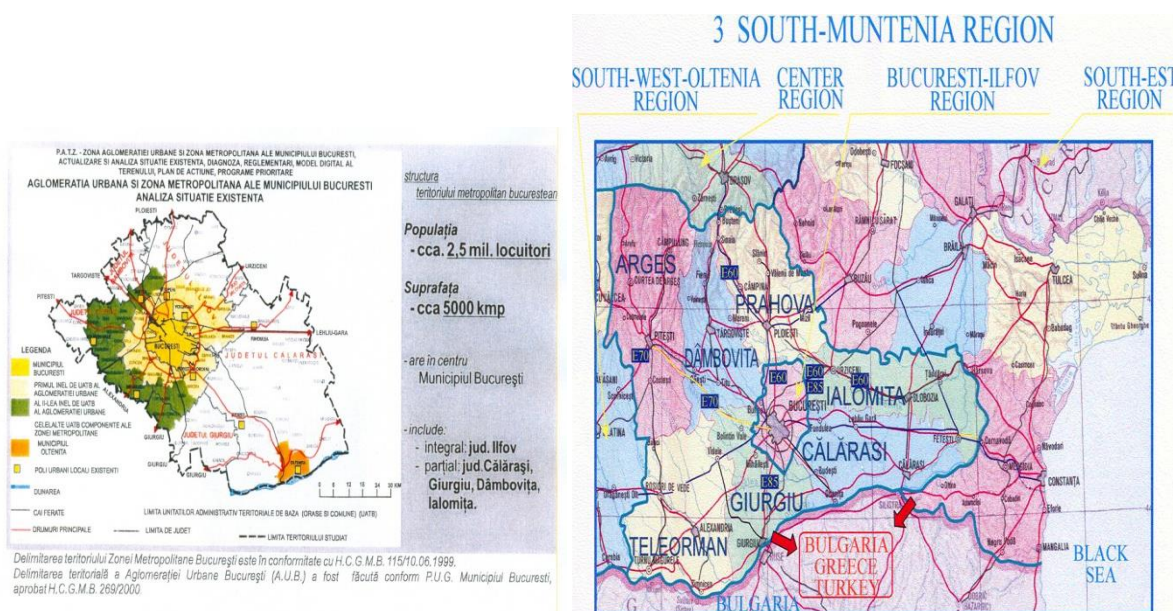
Regiunea București-Ilfov, constituită din municipiul București – capitala României – și județul Ilfov, este situată în sudul țării, în partea centrală a Câmpiei Române. Rețeaua de localități a

Regiunii București-Ilfov era constituită în anul 2011 din 9 orașe, 32 comune și 91 sate. Dintre cele 9 orașe doar unul singur are rang de municipiu (București). Municipiul București cuprinde șase sectoare administrative, cu disparități semnificative în termeni de structură a populației, ocupare, acces la educație, număr total de întreprinderi operaționale și performanțe economice. Fiecare dintre cele șase sectoare administrative este condus de o primărie proprie și reprezentat de un consiliu local. Cea mai mare populație se regăsește în sectorul 3 (385.439 de locuitori, 21% din populația municipiului București), iar cei mai puțini locuitori se regăsesc în sectorul 1 (225.453 locuitori, 12% din populația municipiului București). Cel mai întins sector este cel reprezentat de sectorul 1.

Regiunea București-Ilfov se învecinează cu 5 din cele 7 județe aparținând regiunii Sud Muntenia (Dâmbovița, Prahova, Ialomița, Călărași și Giurgiu), neavând raporturi de vecinătate cu alte regiuni din România.

Nefiind o structură administrativă, **Regiunea Sud-Muntenia** este formată din: 7 județe (Argeș, Călărași, Dâmbovița, Ialomița, Giurgiu, Prahova și Teleorman), 15 municipii, 28 orașe și 481 comune cu 1552 sate. Regiunea ocupă locul al treilea ca mărime la nivel național.

O caracteristică aparte, cu multiple implicații de ordin socio-economic o reprezintă faptul că este singura regiune din țară ce conține o enclavă în partea mediană și anume **Regiunea București-Ilfov**. Proximitatea față de municipiul București a determinat fenomenul de hipertrofie a rețelei urbane din regiune.



Potrivit datelor statistice de la Recensământul Populației 2011, populația **Regiunii București – Ilfov** era de 2.272.163, cu mențiunea că, în contextul existenței unor oportunități economico-sociale deosebite, numărul real al populației care locuiește în regiune este, în realitate, mai ridicat decât cel înregistrat oficial. Regiunea București-Ilfov se remarcă prin gradul cel mai ridicat de urbanizare pe ansamblul țării, 92,2%.

Privite în dinamica lor, datele indică o creștere mai rapidă, după anul 2006, a populației din Județul Ilfov, generată mai ales de relocarea unor activități dinspre Municipiul București.

Peste 53% din populația regiunii este de sex feminin – 1.211.043 de persoane la 1 iulie 2011, aceeași proporție înregistrându-se, practic, și în Județul Ilfov.

În regiunea București – Ilfov migrația internă a determinat un sold migratoriu pozitiv, numărul persoanelor sosite prin schimbarea domiciliului fiind constant mare respectiv aproape 7.777 în anul 2011.

Numărul populației ocupate civile a crescut în regiunea București Ilfov de la 1.281,7 mii persoane în anul 2008 la 1.360,3 mii persoane în anul 2016, atingând un minim relativ în anul 2010 (1.214,8 mii persoane).

Majoritatea comunelor care se află în imediata apropiere a municipiului București au o densitate a populației mai ridicată decât celelalte comune din județul Ilfov.

În cazul împărțirii populației regiunii pe **medii de rezidență** se poate constata că aproximativ 90% din total se afla în mediul urban, restul de 10% regăsindu-se în mediul rural. Populația municipiului București, cea mai mare aglomerare urbană din România (cu o densitate de peste 8000 locuitori/km²), reprezintă circa 85% din populația regiunii, iar populația județului Ilfov acoperă restul de 15% din total.

În cazul Regiunii Sud Muntenia o mare oportunitate o constituie faptul că regiunea este străbătută de cea mai mare axă de dezvoltare din România: culoarul Brașov, Ploiești, București, Giurgiu. Această zonă este intens populată și urbanizată, fiind principalul coridor de dezvoltare al României încă din perioada interbelică. Poliile urbane așezate de-a lungul acestei axe au o populație totală de circa 3 mil. de locuitori, ceea ce reprezintă aproximativ 30% din populația urbană a României, fiind din perspectiva demografică și economică o aglomerare urbană de importanță europeană.

Evoluția structurii pe vârste a celor două regiuni de dezvoltare relevă apariția unui proces lent dar constant de îmbătrânire demografică, fenomen caracteristic tuturor județelor componente cât și țării, generat de scăderea natalității. În cazul împărțirii pe grupe de vârstă la nivel național, se poate observa că în proporție de peste 69% populația se încadrează în grupa de vârstă 15-64 ani, cu o ușoară scădere în anul 2011, de aproximativ 0.75%. Procentul aferent grupei de vârstă 0-14 ani se situează în jurul valorii de 15%, în scădere între anii 2005-2011 cu aproape 5%.

În ceea ce privește **învățarea pe tot parcursul vieții**, analiza datelor statistice Eurostat indica faptul că România se situează mult sub valorile mediei europene (8,9%). **Rata de participare a adulților cu vârste între 25-64 ani la educație și formare** arată că doar 1.6% din forța de muncă a participat la programe de educație și formare în anul 2011.

De aceea, în cazul ambelor regiuni este dezirabilă dezvoltarea unor programe de formare profesională continuă în scopul păstrării resurselor umane pe piața muncii pe o perioadă cât mai lungă (bătrânețe activă) prin retragerea din activitate mai târziu și progresiv.

Numărul elevilor înscriși în *învățământul primar și gimnazial* în regiunea București Ilfov în perioada 2005-2011 cunoaște cea mai mică scădere (4%) comparativ cu **regiunea SUDVEST OLTENIA** unde se înregistrează o scădere a numărului de elevi cu 20 % în perioada analizată. În ceea ce privește evoluția populației din grupa 10 – 14 ani la data de 1 iulie, se poate observa o creștere a acesteia cu 21,94% în anul 2015 față de anul 2008. Acest lucru poate conduce la proiectarea unui plan de școlarizare care să țină cont de cuprinderea în învățământ a tuturor elevilor de clasa a VIII-a din regiune, dar și ținând cont de particularitățile zonei, respectiv, opțiunea unui număr mare de elevi care vin din provincie și numărul destul de mare al unităților de învățământ particulare din București.

În cazul regiunii București Ilfov o altă scădere importantă a numărului de elevi se înregistrează în *învățământul secundar ciclul 2* (liceal și profesional). În grupa de vârstă 15 – 20 ani, se observă o scădere foarte mare, de 27,8% la nivelul regiunii București Ilfov în anul 2015 față de anul 2008. Scăderea este resimțită mai mult în municipiul București (31,12%) față de județul Ilfov (11,43%). Analiza învățământului profesional în condițiile adoptării Strategiei Europa 2020 trebuie să joace un rol hotărâtor în dezvoltarea unei societăți informaționale bazate pe comunicare și înțelegerea interesului fiecărui participant la acest proces. În acest context trebuie depuse toate eforturile pentru un învățământ profesional de calitate care să fie dezvoltat în condițiile implicării partenerilor sociali la adoptarea deciziilor în acest segment.

Există o scădere a ponderii persoanelor din cele trei grupe de vârstă (10-14 ani, 15-19 ani, 20-24 ani) care sunt înregistrate în mediul urban, pe perioada 2008-2015. Acest lucru poate avea drept cauză mobilitatea cetățenilor care au început să aleagă să locuiască în afara municipiului București, astfel, alegând localitățile limitrofe capitalei. Însă, de cele mai multe ori, copiii acestora studiază tot în capitală, efort care trebuie susținut prin asigurarea unei infrastructuri adecvate de transport.

Din punct de vedere al componenței etnice, rezultatele recensământului populației din octombrie 2011 arată că populația regiunii București-Ilfov are următoarea structură: români – 86,30%; rromi – 1,74%; maghiari – 0,16%; turci – 0,13%; chinezi – 0,08%; germani - 0,06%; evrei – 0,06%; alte etnii – 0,35%. De remarcat că pentru un procent de 10,91% nu există date despre etnia de care aparțin.

Rata abandonului școlar este un indicator important în cadrul politicilor de coeziune economică și socială, în strânsă legătură cu accesul la educație și pentru evaluarea gradului de retenție a tinerilor în educație pe fiecare nivel (ISCED). Conform PRAI fenomenul de abandon școlar este mai intens în unitățile de învățământ din zonele locuite de populație săracă, zonele periferice, cartierele cu populație rromă numeroasă, respectiv sectoarele 5 și 2 cât și în unele comune și sate din Ilfov cu populație foarte săracă (Găneasa, Ciorogârla, Nuci etc.), acesta având drept cauză situația materială precară a familiilor din care provin acești elevi cât și a dezinteresului acestora pentru procesul de educație.

Nivelele de studiu cele mai afectate de abandonul școlar în regiunea București - Ilfov sunt învățământul profesional (24,2%) și învățământul postliceal (4,7%). Regiunea București Ilfov este cea mai importantă regiune de dezvoltare a României, prin prisma indicatorilor forței de muncă, ponderea populație active în totalul național fiind de aproximativ 12% în anul 2005 și 14% în anul 2011.

Populația activă totală (peste 15 ani) continuă trendul crescător din 2013, ajungând în anul 2015 la 1.145 mii persoane, ceea ce reprezintă 12,5% din populația activă totală de la nivel național. Comparativ cu anul 2002, numărul persoanelor active din regiunea București Ilfov a crescut cu 149 mii persoane. În anul 2016, populația activă de sex masculin este în procent de 55,6% din populația regiunii, în creștere ușoară față de anul precedent atât procentual – de la 53,3% în anul 2015, cât și în valori absolute – de la 609 mii persoane în 2014 la 610 mii persoane în 2015. Poziționarea capitalei în regiunea București Ilfov determină un procent foarte mare al populației active din mediul urban de 90,7%, în scădere față de anul 2014 cu 1,15%. **Sectorul serviciilor** este stâlpul de rezistență în regiunea București Ilfov. Prin urmare, se poate constata că situația regiunii este total diferită de cea națională, fiind vorba de o regiune de capitală cu un grad ridicat de urbanizare.

Concluzionând asupra structurii populației ocupate în regiunea București Ilfov pe sexe și medii de rezidență putem afirma că:

- Numărul total de persoane ocupate este în creștere în perioada analizată.
- Ponderea persoanelor ocupate în agricultura este mică, în comparație cu ponderea din sectorul serviciilor.
- Numărul persoanelor ocupate de sex masculin depășește în mod constant numărul persoanelor ocupate de sex feminin.
- Numărul persoanelor ocupate este mai mare în mediul urban decât în cel rural, diferențele constând în modalitatea de repartizare pe sectoare de activitate.

Evoluția **populației ocupate** prezintă fluctuații în perioada 2002 – 2015, în trend crescător începând din anul 2013, ajungând la 1.084 mii persoane în anul 2015. Totuși, față de anul 2002, creșterea populației ocupate la nivelul regiunii este destul de semnificativă, de aproximativ 175 mii persoane. Populația ocupată de sex masculin reprezintă 52,9% la nivelul regiunii, iar 90,5% se regăsesc în mediul urban.

În ceea ce privește **șomerii**, se observă că nu Evoluția **populației ocupate** prezintă fluctuații în perioada 2002 – 2015, în trend crescător începând din anul 2013, ajungând la

1.084 mii persoane în anul 2015. Totuși, față de anul 2002, creșterea populației ocupate la nivelul regiunii este destul de semnificativă, de aproximativ 175 mii persoane. Populația ocupată de sex masculin reprezintă 52,9% la nivelul regiunii, iar 90,5% se regăsesc în mediul urban.

În ceea ce privește **șomerii**, se observă că numărul acestora este în scădere în perioada 2002-2008 cu aproximativ 51 mii persoane, apoi crește cu 55 mii persoane până în anul 2013, ajungând la 91 mii persoane. În anul 2015 numărul acestora este de 60 mii persoane, cu 31 mii persoane mai puțin decât în anul 2013. mărul acestora este în scădere în perioada 2002-2008 cu aproximativ 51 mii persoane, apoi crește cu 55 mii persoane până în anul 2013, ajungând la 91 mii persoane. În anul 2015 numărul acestora este de 60 mii persoane, cu 31 mii persoane mai puțin decât în anul 2013. In cazul Regiunii **Sud Muntenia**, principalii poli urbani situați de-a lungul axei Brașov, Ploiești, București, Giurgiu cu un profil industrial tradițional bine reprezentat au înregistrat după 1990 un proces amplu de restructurare economică, migrând treptat către un profil terțiar.

Pilonii de dezvoltare a regiunii vizează dezvoltarea turismului și a infrastructurii de transport. In regiunea Bucuresti Ilfov se poate considera *ca nu există zone/localități cu acces dificil la rețeaua de căi de comunicații și transport*. Poziția mediană a **Regiunii București Ilfov** în cadrul **Regiunii Sud Muntenia** face ca accesul la căile de transport al potențialilor elevi ai școlii să fie facil. Această situație este determinată de existența următorilor factori cumulativi privind infrastructura de transport din regiunea București Ilfov.

Regiunea București-Ilfov este străbătută de cea mai densă rețea de drumuri publice, străzi orașenești și comunale dintre toate regiunile României, situație care se datorează unor factori cumulativi: suprafața mică a regiunii, gradul mare de urbanizare a regiunii datorat municipiului București, numărul mare de drumuri publice care au ca punct de plecare municipiul București. Dinspre Municipiul București se îndreaptă radial către celelalte regiuni de dezvoltare ale României o rețea de drumuri publice formată din 3 autostrăzi, 8 drumuri naționale și 1 drum județean (DJ 401). Județul Ilfov este străbătut de o rețea de 24 de drumuri județene care asigură conectivitatea populației din regiune la rețeaua de drumuri naționale și la serviciile de bază. Cu toate că rețeaua de drumuri publice care străbate regiunea a rămas constantă, la nivelul anului 2011 în regiunea București Ilfov se înregistrează cea mai mare densitate a drumurilor publice pe 100 kmp teritoriu dintre toate regiunile de dezvoltare, mult peste media națională, județul Ilfov înregistrând cea mai mare valoare. Conform clasificării naționale regiunea București Ilfov este străbătută de 6 din cele 9 magistrale feroviare principale care străbat România) și 4 linii feroviare secundare . O parte din această rețea este considerată parte componenta a rețelei TEN-T.



Sisteme de telefonie

Într-o perspectivă pe termen mediu, sectorul comunicațiilor electronice din România a cunoscut și se va bucura în continuare de ritmuri susținute de creștere. Contextul macroeconomic dificil început în 2009 s-a făcut simțit prin reduceri dramatice ale afacerilor care au afectat inclusiv sectorul comunicațiilor, însă tendințele de creștere reîncepute în trimestrul III 2013 au devenit în timp tot mai consistente. Conform datelor Eurostat, sectorul din România a cunoscut începând cu trimestrul I 2015 cea mai mare creștere a afacerilor din 2010 încoace, în ansamblul pieței unice a UE, urmat de cel din Franța . În regiunea București Ilfov se constată că există 22 % din totalul conexiunilor telefonice naționale. Accentul pe noile tehnologii în telefonia fixă și mobilă antrenează schimbări în conținutul unora dintre calificările necesare în domeniu (ex. competențele IT pentru transferul integrat de date, voce și imagine).

Beneficiind de regimul de autorizare generală facil, furnizarea serviciilor de internet, transmisiuni de date, telefonie fixă, precum și de retransmisie a programelor TV, este disputată în continuare de un număr mare de furnizori operaționali (figura nr. 3 de mai jos), în ciuda tendințelor clare de achiziție a furnizorilor de mici dimensiuni de către furnizorii de mari dimensiuni: expresie a cererii de servicii și a contestabilității pieței. La finalul anului 2015 existau peste 700 furnizori operaționali de servicii de internet fix, peste 250 furnizori de servicii de retransmisie programe TV și aproape 40 de furnizori de servicii de telefonie fixă.



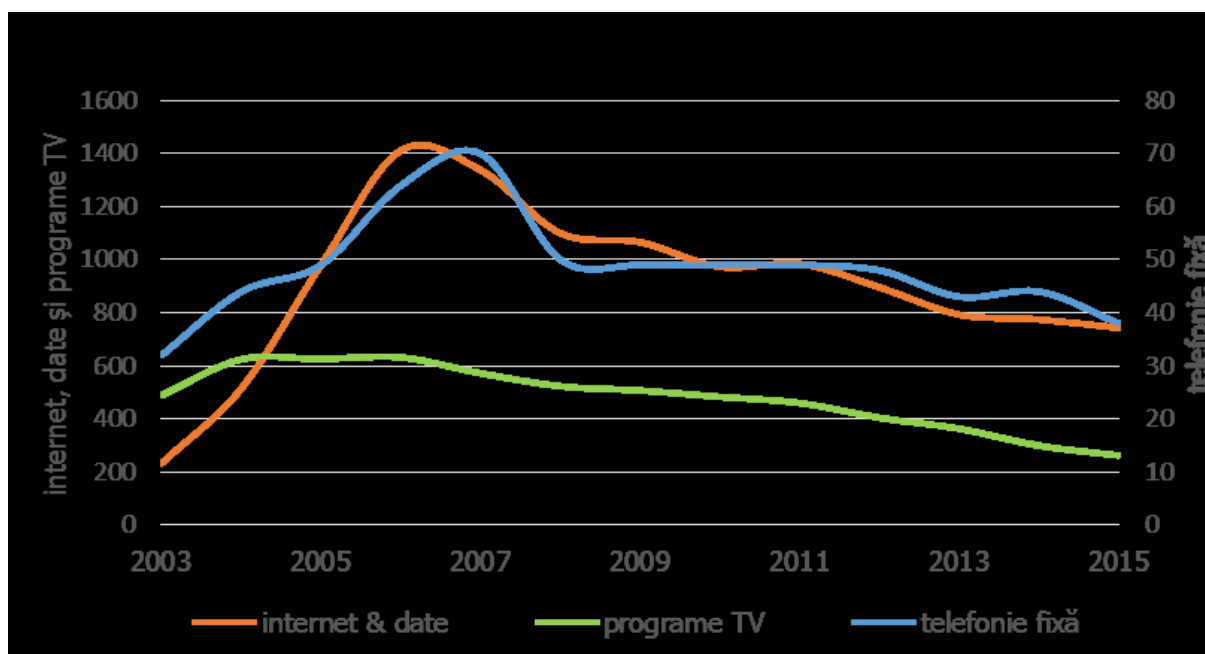
Acces la internet

În ansamblul său, numărul de linii de internet fix a înregistrat o creștere liniară constantă, similară celor înregistrate în celelalte state membre UE, însă într-un ritm mai modest față de prognozele anterioare relativ mai optimiste. Pe de altă parte, sunt remarcabile apetitul pentru viteze de transfer tot mai mari și avansul tehnologic al rețelelor fixe, care au condus la creșterea mult mai rapidă a internetului fix de mare viteză (cel puțin sau egal cu 30 Mbps) și a internetului fix ultra-rapid (cel puțin sau egal cu 100 Mbps), în timp ce numărul de linii de până la 30 Mbps s-a înscris pe un trend ușor descendent (figura nr. 6 de mai jos). Principalele provocări constau în faptul că regiunea Sud Muntenia deține cel mai mare procent de populație care nu a accesat niciodată INTERNETUL (55%), iar ponderea populației care utilizează în mod regulat INTERNET-ul este destul de scăzut (locul 6 la nivel național). Dezvoltările amintite au loc pe fondul unor rate de penetrare care reflectă rămânări în urmă semnificative față de alte state europene în materie de conectivitate. Dacă în zonele dens populate, penetrarea internetului fix în România (75%) reflectă îndeaproape media UE, decalajul de penetrare în zonele cu densitate mai mică de locuitori s-a menținut semnificativ (18 puncte procentuale) și în 2015. Mai mult de 60% din totalul abonamentelor la serviciile de retransmisie programe audiovizuale cu plată a ajuns să fie realizat pe seama abonamentelor la servicii de tip digital. De asemenea se impune ca în perioada 2014-2020 investițiile în infrastructură să fie acompaniate de măsuri cu caracter social, cum ar fi campanii de informare și educare, de formare a abilităților digitale și existența personalului calificat: **Tehnician infrastructura rețele telecomunicații.**



Tehnica de calcul

Conform analizei efectuate în planurile de dezvoltare regională, clienții nu sunt încă pregătiți pentru activitățile economice electronice. Tehnologiile Informațiilor și Comunicațiilor și activitățile economice electronice sunt motoarele cheie în dezvoltarea companiilor: achiziție, producție, marketing, vânzările și distribuția, dar încă mai sunt multe de făcut și toate aceste eforturi de aliniere la cerințele pieței trebuie susținute de către specialiști în tehnica de calcul: **Tehnician operator tehnica de calcul, Tehnician echipamente de calcul, Tehnician echipamente periferice și birotică.**



Evoluția numărului de furnizori operaționali, pe tipuri de servicii

Falia majoră în cererea de servicii la nivelul populației generale nu va împiedica însă dezvoltarea cererii de servicii on-line și internet de calitate și de mare viteză pe segmentele rezidențial și de afaceri. Deși cererea rezidențială marginală va fi comparativ mai modestă, cererea utilizatorilor medii (centrali) va asigura continuarea creșterilor traficului de internet în ritmuri susținute. Mediul de afaceri adoptă progresiv servicii și aplicații bazate pe soluții on-line și cloud, M2M8, P2M9 și M2P0 din rațiuni de eficiență, iar mare parte din lărgimea de bandă folosită de persoanele fizice este dată de streaming, vizualizarea de conținut online, pe ecrane tot mai mari și cu rezoluție tot mai bună, în detrimentul transferului de fișiere sau programelor audiovizuale liniare.

La nivelul regiunii București Ilfov, în anul 2014, principalele sectoare care au o pondere mai mare a VAB sunt: Industrie (A02) – 17,6% și Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor și a bunurilor personale și de uz gospodăresc, hoteluri și restaurante, transporturi, depozitare (A04) – 17,0%. În regiunea București Ilfov, în anul 2015, cele mai mari investiții se regăsesc în Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate în principal întreprinderilor (activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport) – 8.631 mil. lei, în creștere cu 1.694 mil. lei față de anul 2014, ceea ce conduce la concluzia că acest sector a început să fie unul care să aducă mai mult profit în zonă și poate să conducă la revigorarea sectorului imobiliar.



Sectorul industrial prezintă o creștere continuă a valorilor adăugate brute înregistrate. Din punct de vedere al ponderii în total VABR, industria acoperă aproximativ 22%, reprezentând al doilea sector economic important în regiunea București-Ilfov. **Industria**, cu mai mult de 20% din VAB-ul regional, se situează sub media națională de aproximativ 28-32%. Ca și principale activități industriale, în regiune găsim: mașini unelte, lacuri și vopsele, preparate din carne, încălțăminte, **aparate și instrumente de măsură și control**, mobilier, aparatură medicală, industria alimentară, jucării și jocuri, medicamente, etc. În cazul industriei, în anul 2016, ponderea este de 14,4%, în scădere față de anul 2008, când s-a înregistrat cea

mai mare valoare din perioada analizată, de 16,2%; această pondere este mai mică cu 9,1% decât cea înregistrată la nivel național în anul 2016 (23,5%).



Sectorul serviciilor concentrează peste 50% din totalul valorii adăugate brute înregistrate la nivelul regiunii București Ilfov.

Per ansamblu acest sector prezintă o creștere de aproximativ 115% între anii 2005-2011. Din total VAB regional, acest sector acoperă cea mai mare parte, 54,9% în anul 2005, în scădere până la 52% în anul 2011. În anul 2016 ponderea serviciilor este de 71,9%, în creștere față de anul 2015 și cu cea mai mare valoare în perioada 2008-2016; ponderea este considerabil mai mare decât cea înregistrată la nivel național, de 47,5% în anul 2016 .

IMM-urile care au tendința de dezvoltare, politica UE de dezvoltare a spiritului antreprenorial creează condiții pentru locuri de muncă pentru potențialii absolvenți ai calificărilor existente în oferta educațională a școlii .

Pentru **Tehnicianul în activități de secretariat, Administrator rețele locale și de comunicații** sau **Analistul programator**, agenții economici din toate domeniile de activitate: companii multinaționale, naționale, instituții publice/private, sanitare, de învățământ, cultural, companii din domeniul organizării de evenimente, pot deveni potențiali angajatori, având în vedere măcar numărul de parcuri industriale din cele două regiuni de dezvoltare care constituie bazinul potențial de recrutare. Aceste calificări, alături de **Operatorul economic poștă Diriginte oficiu postal** sunt de interes și pentru dezvoltarea serviciilor poștale. Conform ANCOM, Strategia de reglementare în domeniul serviciilor poștale 2017 – 2020 are în vedere faptul că în prezent, comportamentul și preferințele de consum ale utilizatorilor de servicii poștale s-au modificat. În perioada 2012-2016, ANCOM a monitorizat modul în care furnizorii de servicii poștale din România au inclus soluții tehnologice moderne în procesele de prelucrare a trimerilor, destinate creșterii vitezei de distribuție. În ultimii ani, sectorul serviciilor poștale a cunoscut un grad de tehnologizare din ce în ce mai mare prin integrarea în procesele de prelucrare a trimerilor poștale a unor soluții tehnice moderne, care au devenit în timp suportul trecerii sectoriale de la realitatea aparent statică a anilor 2000 la cea prezentă, caracterizată de creșterea vitezelor de prelucrare și eficientizarea proceselor prin implementarea de noi soluții tehnologice. Industria poștală din România trece printr-un proces de tehnologizare și implementare de soluții moderne de prelucrare a trimerilor poștale, acest fapt fiind generat de necesitatea furnizorilor de a răspunde nevoilor din ce în ce mai complexe ale utilizatorilor, în condițiile creșterii volumelor traficului de colete, pe fondul dezvoltării accelerate a comerțului on-line. Astfel, în timp ce în trecut nu foarte îndepărtat, achiziționarea de bunuri de consum direct din mediul on-line era de obicei un atribut al utilizatorilor din mediul urban, în prezent, acesta a devenit aplicabil inclusive locuitorilor din mediul rural, fiind considerat din ce în ce mai des ca o variantă de conectare a zonelor izolate. Dezvoltarea comerțului on-line, atât la nivelul UE, cât și în România, a influențat în mod consistent piața serviciilor poștale, fapt ce a determinat Comisia Europeană să publice un pachet de măsuri legislative prin care urmărește să sprijine consumatorii și companiile să cumpere și să vândă produse și servicii on-line mai ușor și mai sigur în întreg spațiul comunitar. Serviciile „de conținut” sau „aplicațiile” on-line, denumite generic și OTT-uri reprezintă o parte importantă a economiei și societății digitale, existând indicii că utilizarea acestora va fi din ce în ce mai mare. Odată cu creșterea inteligenței echipamentelor terminale, frontierele dintre serviciile de comunicații electronice tradiționale, așa cum le cunoaștem în prezent, și serviciile on-line, se vor estompa.

Odată cu proliferarea noilor servicii, pe fondul creșterii consumului și multiplicării echipamentelor conectate, în special al pachetelor care conțin „servicii & echipamente”, va

crește dependența utilizatorilor de servicii, dar și presiunea pe bugetele gospodăriilor și întreprinderilor.

În aplicarea politicilor naționale în domeniu, ANCOM își propune ca obiectiv strategic prioritar maximizarea disponibilității serviciilor: **un număr cât mai mare de locuitori și de întreprinderi să poată beneficia de servicii performante, în zonele geografice de interes pentru aceștia.** ANCOM vizează așadar cu prioritate acoperirea cu rețele independente de platforma utilizată (fixă, mobilă), care să permită realizarea **conectivității la viteze compatibile cu țintele Agendei Digitale și utilizarea de servicii on-line**, atât la locuințele persoanelor fizice și la sediile persoanelor juridice sau în spații intravilane, cât și de-a lungul căilor de transport sau în zonele extravilane.



Nu numai în cele două regiuni vizate în analiză, ci la nivel național, resursa umană din **administrația publică** este subdimensionată. Competențele dobândite în urma programului de formare: utilizarea echipamentelor birotice și a softurilor specifice în activitatea de secretariat și de contabilitate; redactarea, primirea, trierea și transmiterea corespondenței; organizarea întâlnirilor / ședințelor de lucru; desfășurarea activităților specifice de relații publice și protocol; activitatea de documentare (culegerea, selectarea, difuzarea și clasarea documentației / informațiilor); aplicarea legislației referitoare la funcționarul public și administrația publică; integrarea în cultura organizației și în viața profesională, îi vor permite viitorului absolvent flexibilitate pe piața muncii. Pentru eficientizarea activității vor fi necesari specialiști: **tehnicieni în administrația publică și analiști programatori.**



Concluzionând, se poate afirma că economia regiunii se bazează în special pe sectorul terțiar și industrie. În ceea ce **privește sectorul terțiar**, domeniile care se remarcă la nivelul regiunii București-Ilfov, prin prisma valorii adăugate brute sunt: tranzacțiile imobiliare, transportul, depozitarea și comunicațiile și **administrația publică** și apararea.

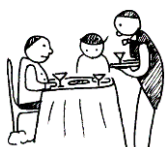
Domeniile cu cele mai mici valori adăugate sunt: **sănătatea și asistența socială și hotelurile și restaurantele.** Regiunea București – Ilfov are un potențial turistic ridicat, mai ales în ceea ce privește turismul de afaceri. Turismul de afaceri din București e limitat de numărul locurilor de cazare disponibile. Locurile de cazare și sălile de conferințe ale hotelurilor de 3-5 stele nu sunt suficiente pentru satisfacerea cererii de turism de afaceri, business travel, din București, consideră majoritatea reprezentanților din domeniul turistic românesc.

Turismul se constituie ca o ramură a economiei naționale integrată în sectorul serviciilor, locul individual în analiza socio-economică a regiunii București – Ilfov se datorează în primul rând faptului că în ultima perioadă, turismul a devenit și un vehicul important de promovare a imaginii unei zone sau a regiunii.

Mai trebuie adăugat la aceasta că turismul este unul din cele mai dinamice sectoare de activitate. Oferta turistică a regiunii București-Ilfov în contextul național este unică prin faptul că se îmbină atracții caracteristice unei metropole, a șasea ca mărime la nivel european, cu atracții specifice unei arii marcate de un puternic caracter rural, situată în plină de câmpie, dar oferind totuși un peisaj natural relativ variat, cu numeroase văi, ape curgătoare permanente, lacuri naturale sau artificiale.



Turismul de afaceri și motive profesionale. Ca metropolă Municipiul București se detașează în plan național din punct de vedere al activităților legate de participarea la reuniuni, congrese, conferințe, simpozioane etc. precum și prin serviciile aferente desfășurării acestora. Dezvoltarea cantitativă și calitativă a capacității pentru turismul de afaceri este susținută de infrastructura existentă, de poziția geografică, precum și de posibilitatea ofertei turistice foarte diversificate determinată de potențialul regiunii. Pentru Turismul de afaceri există o infrastructură la nivel European în cadrul căreia se disting Palatul Parlamentului, hoteluri precum Intercontinental, Pullman, Howard Johnson, Hilton.



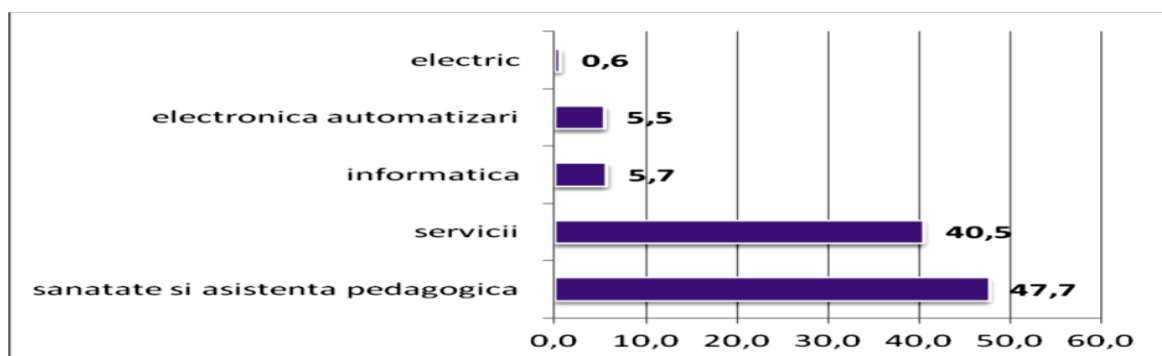
Turismul de tranzit. Această formă de turism este favorizată de dotarea regiunii cu o infrastructură modernă de autostrăzi, drumuri naționale și căi aeriene. Pentru realizarea de conexiuni naționale și internaționale se impune, adesea, ca punct de tranzit nodul de comunicații aflat în regiune, fapt ce generează și o cerere pentru servicii turistice de tip cazare și restaurant.

După cum se poate observa din rezultatele anchetei asupra formelor de turism pentru municipiul București turismul de afaceri și motive profesionale are în mod incontestabil rolul cel mai important deținând o cotă de 75,2% în totalul formelor de turism.



Regiunea București – Ilfov a cunoscut o evoluție de excepție, care nu se mai regăsește în cazul nici unei alte regiuni. Astfel dacă la începutul perioadei 2005-2009 numărul de locuri de cazare se situa la 11.225 de locuri, la sfârșitul perioadei numărul de locuri de cazare a crescut la 20.423 locuri, ceea ce reprezintă o creștere de 82%. Creșterea este cu atât mai semnificativă cu cât următoarea regiune din punct de vedere al creșterii capacității de cazare, regiunea Nord-Est, a înregistrat un spor de numai 13%. Evoluțiile economice pozitive înregistrate de regiune până la declanșarea crizei economice au impulsionat **Turismul de afaceri și motive profesionale**, fapt ce a condus la o sporire corespunzătoare a capacității de cazare, ceea ce implică dezvoltă și nevoia asigurării de hrană. Ajustarea la condițiile generate de criza economică suferă de o inevitabilă întârziere, dată și de faptul că o parte a procesului investițional a demarat înainte de declanșarea crizei.

Distribuția locurilor de muncă pentru care se estimează creșteri, după domeniul de calificare - ocupații relevante pentru învățământul postliceal (%) se poate regăsi în figura de mai jos:



Structura proiecției cererii potențiale pe domenii de pregătire în municipiul București

Domeniul de educație și formare profesională	Ponderi previzionate ale cererii de formare profesională pentru 2013-2020 (%)
Agricultură	2
Silvicultură	0
Chimie industrială	1
Construcții, instalații și lucrări publice	6
Comerț	4
Economic	19
Electric	7
Electromecanică	4
Electronică și automatizări	6
Fabricarea produselor din lemn	1
Industrie alimentară	6
Industrie textilă și pielărie	4
Materiale de construcții	1
Mecanică	28
Turism și alimentație	4
Estetica și igiena corpului omenesc	1
Protecția mediului (Resurse naturale și protecția mediului)	4
Tehnici poligrafice	1
Producție media	1

Având la bază recomandările de mai sus, dar și structura cererii potențiale, în perspectiva anului 2020, se recomandă următoarele ponderi pe domenii de pregătire la nivelul regiunii București Ilfov:

Domeniul de pregătire	Ținte PRAI București Ilfov
Agricultură	1,5%
Chimie industrială	1,0%
Comerț	5,0%
Construcții, instalații și lucrări publice	4,0%
Economic	22,0%
Electric	4,5%

Electromecanică	4,0%
Electronică automatizări	4,5%
Estetica și igiena corpului	1,0%
omenesc	
Fabricarea produselor din lemn	0,5%
Industrie alimentară	3,0%
Industrie textilă și pielărie	1,0%
Materiale de construcții	0,0%
Mecanică	24,5%
Producție media	2,0%
Protecția mediului	3,5%
Silvicultură	1,0%
Tehnici poligrafice	1,0%
Turism și alimentație	16,0%
Total	100%



Sportul pentru toți reprezintă acel subsistem al sportului destinat tuturor categoriilor de populație, indiferent de nivelul biomotric al acestora. Accesibilitatea, liberul acces și finalitățile recreaționale, reprezintă caracteristici importante, care îi conferă un rol aparte în ansamblul consumurilor culturale ale societății contemporane. Școlile de antrenori nu sunt în număr mare la nivelul celor 2 regiuni de dezvoltare, care constituie bazinul de recrutare al potențialilor clienți, iar orice afacere de succes nu se poate dezvolta decât cu personal calificat, **instructori sportivi** sau antrenori.

Ecolul acestei activități în rândul populației din țara noastră se concretizează în faptul că în ultimii ani, 60% din populația României nu practică nicio formă de activitate sportivă (European Comission, Eurobarometer Sport and Physical Activity, March 2014). Obiectivele strategice ale **MTS** pentru perioada 2016 - 2032 formulate vizează pe de o parte, dezvoltarea subsistemelor sportului (sportul pentru toți, sport de performanță, sport adaptat), și pe de altă parte, optimizarea resurselor aferente acestora (resursa umană, materială, cercetare științifică/asistență metodologică și financiară).

Conceptul „**Sportul pentru toți**” a fost formulat de Consiliul Europei în cadrul eforturilor pentru dezvoltarea culturii avînd drept scop extinderea binefacerilor sportului în rîndul maselor largi ale populației. Conceptul modern al educației, materializat în tendințele de acces liber la informare și formare continuă, cuprinde firesc și sfera educației fizice și sportului, cristalizându-se treptat în mișcarea «Sportul pentru Toți» pe toată durata vieții, care caută să unească dreptul natural la mișcare al oricărei ființe umane cu dreptul social la educație permanentă și universală. Exercițarea efectivă a acestor drepturi depinde în mod esențial de posibilitățile oferite fiecăruia de a-și dezvolta și apăra aptitudinile fizice, intelectuale și morale. Dezvoltarea fizică și spirituală, nivelul înalt al sănătății umane constituie un garant al îmbunătățirii situației demografice și păstrării fondului genetic național. Pentru persoanele în etate, practicarea culturii fizice și a sportului este importantă pentru menținerea interesului față de viață, întremarea și fortificarea sănătății, prelungirea activității de creație.

O atenție deosebită trebuie să se acorde aspectelor demografice, ratei natalității, distribuției pe grupe de vîrstă, schimbărilor în stilul de viață, aspectelor educaționale și de conștientizare a populației referitoare la problematica sănătății și la relația acesteia cu sportul.

Eurobarometrul evidențiază faptul că 60% din populația între 15-24 ani practică sportul cel puțin o dată pe săptămână, în timp ce practicanții de peste 55 de ani se angrenează în proporție de doar 28%.

Sportul se definește ca un factor cu impact major în creșterea economică și în crearea de noi locuri de muncă în România. Sportul este un instrument de dezvoltare locală și regională, de regenerare urbană sau de dezvoltare rurală (Cartea Albă a Sportului, pag.20). Sportul beneficiază de sinergii cu sectoarele: turistic, financiar, infrastructură, în baza unor parteneriate ce pot fi încheiate cu alte sectoare de activitate care conduc la crearea de noi baze sportive.

Sportul nu mai este doar o activitate necesară pentru menținerea sănătății organismului. **Poate fi și o afacere.** De fapt, monetizarea activității sportive și a imaginii celor implicați este un business. Și mai e încă destul loc pentru creșterea acestor afaceri. Eurobarometrul din 2014 arată că suntem printre cei mai sedentari europeni. 60% dintre români nu fac niciodată sport. Suntem la egalitate cu italienii și stăm puțin mai bine decât portughezii și bulgarii. Influența pozitivă a sportului asupra sănătății, precum și funcția sa socială, contribuie la creșterea participării populației la activitățile sportive (Sportul pentru toți), concomitent cu sporirea calității tuturor acțiunilor implicate în domeniu. Conceptele care s-au consacrat în sport: olimpiade, fair-play, au statornicit forme de organizare și desemnarea unor comportamente loiale în viața profesională de zi cu zi a mai multor domenii de activitate. Așadar, mai mult de jumătate dintre noi suntem posibili viitori clienți pentru toate aceste afaceri care joacă pe o piață de milioane de euro, încă la început de drum.

Sportul reprezintă o importantă întreprindere economică ce poate aduce beneficii și în alte domenii ale societății, în baza unei gestionări competente. Generic vorbind, sportul vizează pe de o parte servicii, infrastructură, bunuri materiale și pe de altă parte, comercializarea fenomenului pe trei paliere:

- transformarea unor evenimente sportive, cluburi și sportivi, în branduri de valoare;
- creșterea importanței sportului ca sursă de profit pentru mediul de afaceri prin sponsorizări, drepturi de marketing, drepturi de difuzare;
- dezvoltarea afacerilor legate de sport - industria echipamentelor, a materialelor și a instalațiilor sportive.

La nivel european se constată pe de o parte, o implicare superioară a unor categorii de populație mai puțin active tradițional și pe de altă parte, o schimbare a modului în care subiecții participă la activități sportive, în sensul în care aceștia sunt înclinați să practice sporturi individuale, și mai puțin sporturi de echipă. Acest fapt se explică prin scăderea bugetului de timp liber al populației active, care face dificilă o sincronizare a activităților mai multor persoane. Ca urmare, în plan economic, furnizorii de servicii sportive trebuie să conceapă programe flexibile, care să vină în întâmpinarea acestor schimbări, sub forma multiplicării centrelor de fitness, a antrenorilor personali și a programelor care pot fi exersate la domiciliu. (Sursa: "STRATEGIA DE DEZVOLTARE A SPORTULUI ÎN ROMÂNIA - PERIOADA 2016 - 2032" <http://mts.ro>)



Dezvoltarea, progresul societății depind de fiecare dintre noi. Implicarea în mod constructiv, atenția acordată problemelor societății, respectul și grija pentru semenii noștri devin forme de manifestare a ideii de **cetățenie activă**.

La nivel european, sunt promovate **opt competențe cheie** necesar a fi dobândite atât pe perioada formării tinerilor ca **viitori adulți ce urmează a se integra în viața socială și pe piața muncii**, cât și de adulți, pe tot parcursul vieții, dată fiind nevoia unei permanente dezvoltări și perfecționări, **în vederea ocupării unui loc de muncă și pentru îmbunătățirea**

calității vieții. Implicarea elevilor în diverse activități educative contribuie în mod sigur la formarea *competențelor sociale și civice* care fac parte din lista celor opt *competențe cheie* promovate la nivel european. Însăși familiarizarea elevilor cu termeni și noțiuni specifice precum **comunicare, empatie, asertivitate, inteligență emoțională, implicare, asumare, mediu organizațional** etc. reprezintă un pas foarte important în formarea lor ca viitori *cetățeni activi*.

Actualele rezultate la evaluarea națională pun în evidență faptul că nu toți elevii pot face față disciplinelor tehnice și cu atât mai mult marelui prag: examenul de bacalaureat. Accesul la un liceu teoretic/colegiu național de renume le va fi clar interzis prin rezultatele obținute la matematică în cadrul evaluării naționale. Abilitățile îi fac incompatibili cu o calificare obținută în urma parcursului profesional. Singura lor șansă ar fi un parcurs mai lung de pregătire în cadrul școlii noastre, de exemplu, care posedă resursă umană calificată pentru o astfel de **specializare, socio-umane**, resursă umană care dă dovadă de creativitate și disponibilitatea de a lucra la recuperarea unor astfel de cazuri și a-i putea menține pe acești copii alături de școală. Finalizarea studiilor, după ciclul de instruire propus de școala postliceală, cu oferta sa consistentă, va permite viitorului absolvent integrarea pe piața muncii, redându-l societății și nu transformându-l, prin dificultatea de a face față cerințelor unei rute de pregătire în care a ajuns întâmplător, la un moment în care nu putea lua decizii.

CONCLUZII:

- Ponderea crescândă a IMM-urilor reclamă din partea ÎPT **un răspuns adecvat la nevoile specifice IMM, de adaptabilitate crescută a forței de muncă** la sarcini de lucru diverse, prin:
 - asigurarea unei pregătiri de bază largi, competențe tehnice generale solide;
 - consolidarea pregătirii profesionale, indiferent de calificare, cu competențe specifice economiei de piață (competențe antreprenoriale, tehnici de vânzări, marketing etc.);
 - promovarea învățării pe parcursul întregii vieți.
- Ca răspuns la **schimbările tehnologice și organizaționale** induse de investițiile străine și cerințele de competitivitate, trebuie avute în vedere:
 - **creșterea nivelului de calificare și diversificarea calificărilor din oferta educațională, mergând pe domeniile de pregătire până la nivelul maxim de calificare, posibil de obținut prin parcurgerea unui program de formare profesională prin ÎPT.;**
 - importanța competențelor cheie și a limbilor străine;
 - formarea unor competențe adecvate pentru: noile tehnologii, calitate, design, marketing, tehnici de vânzare;
 - colaborarea între școli pentru calificările care presupun competențe combinate, de exemplu: tehnice și comerciale/economice, tehnice - artistice – IT (design, grafică, publicitate, pagini web) etc.
 - formarea continuă a profesorilor în parteneriat cu întreprinderile.

2.2. Analiza nevoilor - Mediul intern (Autoevaluarea)

Analiza SWOT– rezumat și matrice

ANALIZA SWOT LA NIVELUL UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Calitatea resursei umane Număr mare de profesori: ➤metodiști; ➤certificați în auditul calității ➤autori de programe școlare în programul de reformă ➤autori de manuale / auxiliare curriculare ➤formatori naționali / regionali ➤care au participat la cursuri de perfecționare sau postuniversitare (Sursa: dosarele personalului) 2. Spații de învățământ suficiente și corespunzător dotate și existența unui CDI modern (echipamente, utilaje, aparate pentru instruirea teoretică și practică, table SMART, videoproiectoare și laptop-uri aflate în dotarea cabinetelor și laboratoarelor) (Sursa: dosarele serviciului finaciar-contabil) 3. Posibilități de cazare și masă cu costuri suportabile pentru familiile elevilor. (Sursa: dosarele serviciului finaciar-contabil) 4. Experiență în derularea de programe : ➤de formare continuă și de evaluare ➤programe internaționale ➤auditul calității ➤studii la nivelul organizației (Sursa: programele, certificatele, contractele) 5. Includerea CTPTGAB în proiectul R.O.S.E. în vederea îmbunătățirii performanței școlare a elevilor de liceu și demararea activităților în proiect (Sursa: proiecte.pmu.ro-R.O.S.E., acordul de grant) 6. Experiență în dezvoltarea activităților de învățare pe platforme educaționale 7.Experiență în elaborarea Instrumentelor de evaluare pentru diverse ocupații sau forme de evaluare.(Sursa : contractele de colaborare cu COSA, program PHARE, SNEE) 8. Experiență în elaborarea de Curriculum în dezvoltare locală.	1. Resurse financiare reduse pentru a oferi recompense materiale atractive cadrelor didactice de valoare, „campioni” promotori ai învățării centrate pe elev. (Sursa: dosarele serviciului finaciar-contabil) 2. Nemulțumirile salariale, care constituie în unele cazuri motive ale lipsei de implicare. (Sursa : declarațiile membrilor de sindicat) 3. Rezistența față de schimbare a unor cadre didactice. (Sursa : procesele verbale ale ședințelor CA și ale consiliilor profesionale, Fișe de asistență la ore) 4. Resurse financiare insuficiente pentru îmbunătățirea ambiantului școlar și reabilitarea clădirilor. (Sursa: dosarele serviciului finaciar-contabil) 5. Durata mare a lucrărilor de consolidare a școlii și sălii de sport. 6.Monitorizare insuficientă a calității activității cadrelor didactice, datorită numărului mare de angajați. (Sursa : procesele verbale ale ședințelor CA și ale consiliilor profesionale, Fișe de asistență la ore) 7. Scăderea calității instruirii în ultimii ani datorită deteriorării ambiantului școlar, a campaniilor mass media, ceea ce a afectat imaginea unității de învățământ. (Sursa: declarații ale elevilor, chestionare aplicate cadrelor didactice). 8. Utilizarea insuficientă a metodelor interactive la ore. (Sursa: Fișe de asistență la ore) 9. Resurse financiare insuficiente ale familiilor elevilor pentru a le asigura acces la INTERNETconform nevoii derulării activităților on line (Sursa: declarații ale elevilor) 10. Disponibilitate scăzută a părinților pentru problemele adolescenților.

(Sursa : protocoale de parteneriat, CDL avizate)

9. Existența unui climat favorabil în școală pentru implicarea în activități diverse care să contribuie la sporirea prestigiului școlii și diversificarea surselor de venituri extrabugetare.

(Sursa : rapoarte de activitate)

10. Existența în școală a unor cadre didactice „campioni” promotori ai învățării centrate pe elev.

(Sursa : Fișele de asistență la ore)

11. Disponibilitatea managerilor școlii pentru îndrumarea, consilierea și orientarea cadrelor didactice.

(Sursa : procesele verbale ale ședințelor CA și ale consiliilor profesorale, Fișe de asistență la ore, oferta de formare ca filială a CCD)

12. Directorii școlii au participat la numeroase stagii de formare.

(Sursa: dosarele personalului)

13. Existența unor strategii de motivare a personalului.

(Sursa: procesele verbale ale consiliilor profesorale și ale consiliilor de administrație)

14. Relații democratice și transparență în încadrarea profesorilor.

(Sursa: studii la nivelul organizației)

15. Derularea de cursuri de formare, programe și studii, la nivelul școlii, în vederea îmbunătățirii calității activității.

(Sursa : rapoarte de activitate către CCD, dosarul Centrului de formare)

16. Accesul nemijlocit al cadrelor didactice la informația de actualitate prin înființarea Centrului de documentare în domeniul calității în învățământ și numărul mare de calculatoare conectate la INTERNET.

(Sursa: dosarele serviciului finaciar-contabil)

17. Buna funcționare a cabinetului de consiliere psiho-pedagogică și implicarea psihologului în eforturile echipei manageriale a școlii în identificarea disfuncționalităților și a soluțiilor de îmbunătățire a activității.

(Sursa : rapoarte de activitate ale cabinetului psiho-pedagogic, chestionare, studii)

18. Colaborarea foarte bună a școlii cu MEC, CCD, SNEE, CNDIPT, IS6, ISMB.

(Sursa: fax-uri, rapoarte de analiză, produse ale cadrelor didactice, dosarele de personal)

(Sursa : procesele verbale ale consiliilor profesorale, declarații ale psihologului școlii)

11. Mulți elevi proveniți din familii cu probleme (sărăcie, șomaj, violență, familii monoparentale).

(Sursa : caietele diriginților, fișele cabinetului psiho-pedagogic).

12. Un număr mic de elevi posedă acasă PC.

(Sursa : numărul mare de cereri înregistrate la secretariat)

13. Divizarea colectivului și afectarea culturii organizationale.

OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
1. Existența unor rețele de cooperare interinstituțională în domeniul asigurării calității între furnizorii de formare profesională inițială (Sursa: tvet.ro, documente Proiect Erasmus „Support to European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) National reference points”, (EQAVET-NRP-RO 2019) Rețele partenieriale) 2. Existența unui număr foarte mic de școli în regiune care au în oferta educațională specializările care reprezintă domeniul prioritar al formării din școală și slaba dotare materială a acestora în domeniul telecomunicațiilor. (Sursa: PRAI) 3. Tendințele de evoluție ascendentă a investițiilor în domeniul comunicațiilor (Sursa: Strategia de dezvoltare a sectorului de comunicații electronice din România – site-ul Ministerul comunicațiilor) 4. Îmbunătățirea sistemului educațional prin politica de orientare a programelor școlare către formarea abilităților cerute pe piața forței de muncă. (Sursa: documente MEC, CNDIPT) 5. Tendințele alinierii evaluării profesionale la standardele internaționale, în vederea recunoașterii reciproce a competențelor. (Sursa: documente MEC, CNDIPT) 6. Organizațiile internaționale sprijină substanțial învățământul prin informație, consultanță, dotări. (Sursa: documente MEC, produse PROGRAM ROSE) 7. Dezvoltarea în ultimii ani a componentei de învățare la locul de muncă în formarea profesională inițială/ continuă și ucenicie și existența unui număr din ce în ce mai mare de întreprinderi care se implică în învățarea la locul de muncă (Sursa: tvet.ro) 8. Existența centralei ROCT (ROmanian Coordination of Training-firms) și implementarea și dezvoltarea metodei de învățare prin firma de exercițiu, în învățământul profesional și tehnic din România (Sursa: tvet.ro) 9. Finanțarea MEC prin proiectul ROSE în vederea îmbunătățirii performanței școlare a elevilor de liceu (Sursa: proiecte.pmu.ro-R.O.S.E.)	1. Legislația care nu este suficient de fermă în condiționarea siguranței postului de frecventarea unor cursuri de formare. 2. Existența unor concurenți care oferă aceleași servicii în cadrul comunității. (Sursa: ofertele de formare ale unităților școlare din regiunea de sud a țării) 3. Atragerea formatorilor de valoare în alte domenii de activitate, mai atractive din punct de vedere financiar. (Sursa: dosarelele de personal de la serviciul secretariat) 4. Mobilitate geografică mai redusă a populației școlare datorită scăderii nivelului de trai la nivel regional. (Sursa: PRAI, statistici școlare, declarații ale părinților) 5. Subestimarea problemelor sistemului educațional la nivel național. (Sursa: mass-media) 6. Creșterea discrepanțelor între cerere și ofertă pe piața forței de muncă. (Sursa: PRAI) 7. Scăderea prestigiului profesiei didactice, funcționând selecția negativă a personalului pentru învățământ. (Sursa: mass-media, declarații ale părinților) 8. Educația nu mai este privită de către elevi ca un mijloc de promovare socială. (Sursa: mass-media, declarații ale elevilor) 9. Atractivitatea exercitată asupra elevilor de tehnologia informațională contribuie la diminuarea timpului acordat studiului. (Sursa: declarații ale elevilor, declarații ale părinților) 10. Autonomie limitată în selecția personalului în conformitate cu obiectivele unităților de învățământ. (Sursa: Metodologia de mișcare a personalului didactic) 11. Prolungirea pandemiei

Rezumat al aspectelor principale care necesită dezvoltare

În ultimii ani rezultatele deosebite obținute de elevii și profesorii școlii impun managerilor Colegiului de Poștă și Telecomunicații “Gheorghe Airinei” de a identifica noi strategii care să permită afirmarea deplină a actorilor implicați, în interiorul organizației școlare. Pentru a înscrie școala pe un nivel superior în cazul evaluării instituționale bazată pe standarde și pentru a oferi evaluarea cuvenită a calității instruirii, a formării tinerilor la nivelul cerut de standardele europene în vederea recunoașterii pregătirii și certificării, este necesară menținerea acreditării școlii ca Centru de formare și evaluare în profesie. Premisele realizării acestui deziderat există, școala finalizând deja un proiect strategic care vizează formarea continuă a adulților. Durata proiectului a fost de 3 ani, unul dintre beneficiile școlii fiind funcționarea ulterioară, încă un an ca centru acreditat de către CNFPA.

Deși personalul actual, conform datelor prezentate, este corespunzător, rămâne în atenție asigurarea cu personal de calitate a unității școlare; acest lucru este necesar pentru asigurarea tuturor activităților solicitate de un Colegiu Tehnic de anvergură în capitală; există tendința de migrare a profesorilor de limbi străine către alte locuri de muncă mai bine plătite. Identificarea factorilor și a mecanismelor care motivează în mod prioritar fiecare individ în cadrul unei organizații, permite elaborarea unor strategii specifice, orientate către îmbunătățirea performanței individuale.

- ❑ vor fi identificate resursele financiare necesare pentru a asigura o modernizare permanentă a resurselor materiale implicate în procesul instructiv-educativ care să permită dezvoltarea instituțională pe măsura potențialului uman de care dispune școala.
- ❑ se va sprijini pregătirea continuă (educație permanentă) a personalului;
- ❑ se vor căuta soluții pentru motivarea personalului în executarea unor lucrări și activități peste nivelul rutinei și birocrăției specifice prin activități de învățământ suplimentare aducătoare de venituri (cursuri, participări la programe de reconversie profesională, proiecte etc.)

OBIECTIVE SPECIFICE – PRIORITĂȚI DE DEZVOLTARE

OBIECTIV SPECIFIC 1 : Îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al calității programelor de învățare și a performanței beneficiarilor.

OBIECTIV SPECIFIC 2 : Dezvoltarea sistemului de finanțare alternativă și asigurarea unei gestiuni eficiente a fondurilor de la bugetul de stat și local primite de către școală.

OBIECTIV SPECIFIC 3 : Atragerea de specialiști, formarea și dezvoltarea resursei umane existente

OBIECTIV SPECIFIC 4 : Eficientizarea relațiilor parteneriale și dezvoltarea unei rețele de parteneriat pe verticala sistemului de învățământ și comunitate cu impact pozitiv asupra imaginii școlii

PARTEA a III-a PLANUL OPERAȚIONAL 2017-2022

PRIORITATEA 1 : Îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al calității programelor de învățare și a performanței beneficiarilor.

Obiectiv:

Stabilirea cadrului necesar dezvoltării sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare în vederea îmbunătățirii performanței beneficiarilor programelor de învățare oferite de către CTPGAB prin implicarea tuturor angajaților, cu reflectare în:

Indicatori de impact	Unitate de măsură	Valoarea de referință 2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rata de abandon a elevilor din anii terminali	%	11	10	9	6	5	5
Rata de abandon la nivelul liceului	%	18	17	14	12	10	10
Rata de absolvire a claselor terminale	%	86,7	87	88	89	90	90
Rata de participare la examenul de bacalaureat	%	77	78	81	82	85	85
Rata de promovare a examenului de bacalaureat	%	27	30	33	36	39	40

Ținte: Crearea sistemului de înregistrare a rezultatelor elevilor în vederea evaluării constructive, a monitorizării și a consilierii acestora în vederea îmbunătățirii performanței de la valoarea de referință și reducerea abandonului școlar:

- Scăderea ratei de abandon a elevilor din anii terminali cu 1% anual prin derularea de programe de recuperare intensivă în medii care favorizează învățarea.
- Creșterea ratei de promovabilitate a examenului de bacalaureat prin activități remediale și de sprijin cu 2% anual.
- Creșterea accesului la educație prin includerea a 440 de elevi aparținând unor grupuri dezavantajate în activitățile propuse prin proiect (în medie 110 de elevi/an).
- Dezvoltarea de competențe complementare care vin în sprijinul evoluției psihosociale și educaționale a 520 de elevi, din clasele IX-XII, într-o perioadă de 4 ani (în medie 130 de elevi/an).

Context: Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" este o școală unică din punct de vedere al domeniului prioritar al formării-comunicațiile, domeniu aflat într-o continuă dezvoltare. În mod tradițional, școala pregătește forța de muncă calificată în domeniul poștei și telecomunicațiilor pentru REGIUNEA BUCUREȘTI - ILFOV și sudul țării (REGIUNEA 3 SUD MUNTENIA și REGIUNEA SUD VEST OLTENIA). Tradiția se îmbină armonios cu modernitatea și flexibilitatea, dat fiind faptul că în ultimii ani școala și-a diversificat oferta educațională în concordanță cu nevoile actuale ale pieței muncii. În același timp, pentru utilizarea judicioasă a dotărilor preexistente la nivelul unității – o cantină și două cămine - școala a continuat să ofere servicii educaționale unui segment de populație școlară extinsă geografic. Acest lucru s-a suprapus peste realitatea economică a mobilității forței de muncă înspre zone mai atractive din UE. Drept consecință, un număr considerabil de elevi înscriși în prezent în unitatea noastră și provenind din mediul rural sau din alte medii defavorizate prezintă caracteristici ale expunerii emoționale și materiale. Familiile acestor elevi au în general dificultăți materiale, multe fiind monoparentale sau cu cel puțin un susținător legal care muncește în străinătate. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" gestionează deja de mai mulți ani această realitate socială și a înțeles că, în ciuda resurselor umane și financiare limitate, dezvoltarea personală a elevilor săi este o prioritate. Prin urmare, misiunea asumată a școlii noastre este ca, la finalizarea ciclului de pregătire, fiecare absolvent să devină nu numai un bun profesionist, ci și un bun cetățean: responsabil, implicat social, preocupat continuu de dezvoltarea personală și de aportul său în comunitate și în societate.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoana/persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Dezvoltarea activităților Comisiei de Evaluare și Asigurare a Calității prin integrarea în Sistemul de control intern managerial	• Selectarea de către consiliul profesoral a membrilor CEAC din rândul cadrelor didactice activ implicate în viața școlii, cu experiență, expertiză, autoritate recunoscute la nivelul organizației; • Asigurarea suportului logistic și a unui spațiu propriu de lucru • Diversificarea instrumentelor de investigare a realității școlare și de proiectare a activității • Formarea echipelor de lucru și elaborarea/revizuirea procedurilor de lucru (PL/IL) și operaționale, conform nevoilor proprii ale activității din unitatea de învățământ; • Efectuarea de analize, la nivelul principalelor activități, în scopul identificării eventualelor disfuncționalități în fixarea sarcinilor de lucru individuale prin fișele posturilor și în stabilirea atribuțiilor compartimentelor din instituție. • Stabilirea structurii organizatorice, a competențelor, a responsabilităților și a sarcinilor asociate postului, precum și obligația de a raporta pentru fiecare componentă structurală, astfel încât să se asigure realizarea obiectivelor CTPTGAB	Septembrie 2017 -2022 Septembrie 2017-2022 2017-2022 Decembrie-aprilie 2017-2022 Octombrie 2017-ianuarie 2022 Septembrie 2017-2022 Permanent	Director Director Compartiment financiar contabil și administrativ Directorii adjuncți Responsabil CEAC Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial Director CA Administrator site Directorii adjuncți	Consiliul profesoral Consiliul local Consiliul elevilor Părinții Responsabilii compartimentelor funcționale CAPP- Psiholog școlar Membrii CEAC	200 RON	Fonduri extrabugetare

	• Mediatizarea pe site-ul școlii a informațiilor referitoare la activitatea CEAC și a exemplurilor de bună practică	2017-2022				
Inițierea noilor venituri în unitatea de învățământ	• Identificarea nevoilor de perfecționare a pregătirii profesionale a personalului. • Organizarea de ședințe de catedră cu tematică referitoare la asigurarea calității, în vederea familiarizării cu cerințele activității în cadrul procesului de dezvoltare a SMC • Asigurarea condițiilor necesare cunoașterii, de către salariații CTPTGAB, a prevederilor actelor normative care reglementează comportamentul acestora la locul de muncă, precum și prevenirea și raportarea fraudelor și a neregulilor; Desfășurarea de activități de consiliere etică a personalului din partea consilierului etic	Octombrie 2017 Noiembrie 2022 Permanent	Director coordonator CEAC Comisia de formare – dezvoltare resurse umane și gestionarea carierelor Consilierul etic	Membrii CEAC Psiholog școlar Responsabilii comisiilor metodice Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial	100 RON	Fonduri extrabugetare
Derularea de cursuri de formare internă în domeniul calității în educație pentru toți responsabilii de comisii metodice și șefii de compartimente	• Instruirea adecvată a responsabililor de comisii metodice și a șefilor de compartimente (secretariat și financiar contabil și administrativ) în vederea preluării de responsabilități în monitorizarea activității și a consilierii membrilor colectivelor; • Utilizarea formatorilor locali, în vederea realizării formării în cascadă a personalului; • Derularea de activități care să vizeze îmbunătățirea calității procesului de predare învățare, la nivelul catedrelor; • Implicarea tuturor membrilor personalului în procesul de implementare a sistemelor	Semestrial 2017-2022 Iunie 2017-2022 Lunar 2017-2022	Director Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională a cadrelor didactice Responsabilul CEAC Director coordonator CEAC Responsabilii comisiilor metodice	Toate cadrele didactice care au participat la cursurile de formare CCD sau proiecte/programe internaționale, Inspectorii de specialitate Consiliul local Sector 6 Administrația școlilor sector 6	4000 RON	Fonduri bugetare Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect ROSE

	de asigurare a calității la nivelul școlii și de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial; • Elaborarea și actualizarea permanentă a planului de pregătire profesională a personalului din toate compartimentele CTPTGAB, conform nevoilor identificate. • Elaborarea periodică a unei analize privind gradul de încărcare a personalului cu sarcini • Întocmirea planurilor operaționale prin care se pun în concordanță activitățile necesare pentru realizarea obiectivelor cu resursele alocate, astfel încât riscurile de a nu realiza obiectivele să fie minime, prin stabilirea căilor de acțiune, termene de realizare realiste și indicatori de performanță măsurabili. • Monitorizarea performanțelor pentru fiecare politică și activitate, utilizând indicatori cantitativi și calitativi, inclusiv cu privire la economicitate, eficiență și eficacitate	Permanent 2017-2022 Octombrie 2017-2022 Octombrie 2017-2022 Semestrial 2017-2022 Semestrial 2017-2022	Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial Comisia de elaborare/ revizuire a PAS Director coordonator CEAC Directorii adjuncți Contabil șef			
--	---	--	--	--	--	--

Implicarea tuturor cadrelor didactice în procesul de implementare a sistemelor de asigurare a calității la nivelul catedrelor	• Menținerea sub un procent de 6%, anual, în condițiile existenței fluctuației de personal didactic, a numărului cadrelor didactice care nu respectă în totalitate cerințele SMC; • Elaborarea planurilor de îmbunătățire a activității la nivelul fiecărei catedre și gestionarea tuturor dovezilor din care să rezulte gradul de atingere a obiectivelor, în format electronic. • Constituirea la nivelul Departamentului calitate al școlii a unei baze de date și dovezi, în format electronic. • Autoevaluarea activității în raport cu noile standarde, realizată de către fiecare cadru didactic la sfârșitul anului școlar.	Iulie 2017- iulie 2022 semestrial 2017-2022 ianuarie 2017 15 august 2017-15 august 2022	Director Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională a cadrelor didactice Responsabilul CEAC Responsabilii comisiilor metodice	Toate cadrele didactice care au participat la cursurile de formare sau la elaborarea de materiale în cadrul Programului PHARE, CCD, Inspectorii de specialitate/ ISMB, formatorii locali	200 RON	Fonduri extrabugetare
Colaborarea cu alte școli pentru împărtășirea experiențelor pozitive în procesul de introducere a sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare-evaluare	• Creșterea cu 5%, anual, a numărului de activități/proiecte/schimburi, derulate în parteneriat cu alte școli; • Diseminarea informației prin schimburi de experiență, minim 2 activități anual; • Preluarea exemplarelor de bună practică, în vederea atingerii standardelor de referință.	Conform solicitărilor de sprijin venite din sistem și oportunităților de colaborare 2017-2022	Director coordonator CEAC Membrii CEAC Responsabilii de comisii metodice	Directorii unităților de învățământ care realizează formarea inițială în aceleași domenii Cadre didactice de specialitate, inspectorii de specialitate ISMB / ISJ	1000 RON	Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect ROSE

Dezvoltarea unor parteneriate în domeniul Calității în educație cu Universitățile din București și din țară pentru împărtășirea experiențelor pozitive în procesul de introducere a sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare-evaluare	• Participarea cadrelor didactice cu prezentări de exemple de bună practică/referate la minimum 5 simpozioane/conferințe care să vizeze calitatea sistemului național de învățământ organizate de către universități; • Implicarea în proiecte comune, care să vizeze calitatea sistemului național de învățământ în ansamblul său, având în vedere dimensiunea internă a principiului orientării spre client; • Îndrumări ale activității studenților în conformitate cu cerințele standardelor de calitate.	Conform oportunităților 2017-2022 Conform oportunităților 2017-2022 Octombrie - mai 2017-2022	Director coordonator CEAC Membrii CEAC Responsabilii comisiilor metodice Responsabilii comisiilor metodice Cadre didactice Profesorii metodiști ai universităților	Decanii facultăților interesate de astfel de parteneriate, profesori universitari interesați de dezvoltarea TQM în școli sau membri ai catedrelor de Management al calității, Departamentele de formare a Personalului didactic, studenți interesați de studii de caz la nivelul unităților de învățământ	500 RON	Fonduri extrabugetare
• Creșterea transparenței instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise, puse la dispoziție de către CTPTGAB asupra activităților întreprinse pentru asigurarea calității procesului de	• Informarea periodică asupra tuturor activităților în cadrul Consiliului de Administrație; • Informarea periodică asupra tuturor activităților în cadrul Consiliilor profesionale; • Punerea la dispoziția cadrelor școlii, bianual, a Raportului oglindă a activităților în detaliu, derulate în scopul implementării sistemelor de asigurare a calității programelor de învățare;	Lunar 2017-2022 Lunar 2017-2022 Semestrial 2017-2022 Semestrial	Director coordonator CEAC Directorii adjuncți Responsabil CEAC Director	Responsabilii de comisii metodice, Șefii de compartimente Psiholog școlar Comunitatea locală	200 RON	Fonduri extrabugetare

predare-învățare în vederea informării corecte și eficiente a actorilor implicați în actul educațional și a publicului larg	- Asigurarea transparenței resurselor bugetare și extrabugetare prin publicarea anuală a informațiilor la avizierul școlii/pe situl web al CTPTGAB - Publicarea unui raport anual, la nivelul CTPTGAB, cu privire la modul de alocare a fondurilor publice - Actualizarea site-ului școlii prin postarea tuturor informațiilor de interes public - Crearea de noi secțiuni pe site, conform nevoilor de informare identificate la nivelul comunității - Crearea unei biblioteci legislative, conform nevoilor de informare pentru părțile interesate	2017-2022 Noiembrie 2017-2022 2017-2022 Noiembrie 2018	Contabil șef Director Administrator site Administrator site Administrator site Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică			
Adaptarea continuă a ofertei de formare la cerințele mediului socio-economic, în acord cu nevoile exprimate de către beneficiari, nevoile locale identificate și obiectivele școlii de reducere a abandonului școlar, a absenteismului și de îmbunătățire a performanței școlare	- Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale formabililor prin implicarea elevilor în activitățile firmelor de exercițiu; - Studii de estimare a necesarului de formare la nivel macro-economic și regional și corelarea ofertei educaționale cu nevoile identificate; - Autorizarea noilor calificări în conformitate cu reglementările legale; - Îndeplinirea planului de școlarizare; - Ponderea crescută cu 10% a absolvenților angajați; - Substanțializarea ofertei de discipline opționale, având în vedere noile nevoi de competențe identificate pe baza studiilor efectuate; - Relaționarea curriculum-urilor cu cerințele mediului socio-economic în cadrul parteneriatelor cu întreprinderile,	Septembrie 2017-2021 Octombrie 2017-2022 Iunie 2017-2022 August 2017-2022	Director Membrii CEAC Comisia de elaborare/revizuire PAS CEAC Director Directorii adjuncți Comisia de promovare a ofertei educaționale Comisia de curriculum	Responsabili de catedră Reprezentanți ai întreprinderilor Cadre didactice cu performanțe în activitate, ISMB, ISJ din regiune, AJOFM Comunitatea locală Consiliul elevilor CAPP	1000 RON	Fonduri Extrabugetare

	prin implicarea specialiștilor din întreprinderi în echipa de autori.	Februarie 2017-2022	Comisia de curriculum	Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	14688 an	Fonduri proiect ROSE/MIC.RO
	Proiectarea programelor educaționale în acord cu nevoile exprimate de către beneficiari, nevoile locale identificate și obiectivele școlii de reducere a abandonului școlar, a absenteismului și de îmbunătățire a performanței școlare: Consiliere profesională 9 ore/săptămână/ 6 luni /an pentru 130 elevi în medie/an	2017-2021	Directorii adjuncți Comisia de curriculum CEAC Comisia de identificare și consiliere a elevilor cu CES			
	Fundamentarea proiectării programelor educaționale pe principii socio-psiho-pedagogice care să vizeze creșterea stimei de sine a elevilor: WORKSHOP COACHING/Sesiuni organizate pentru 60 de elevi, 30 ore, 2 luni /an	2017-2021	Directorii adjuncți Comisia de curriculum CEAC	Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	12500 RON/an	Fonduri proiect ROSE/MIC.RO
	- Elaborarea Planului de măsuri pentru sprijinirea elevilor cu părinții plecați la muncă în străinătate - Elaborarea, dacă se înregistrează astfel de cazuri, a Planului Educațional Individualizat de pregătire, în conformitate cu prevederile Metodologiei – cadru privind școlarizarea la domiciliu, respectiv înființarea de grupe/clase în spitale, aprobată prin OMECTS nr. 5575/7.10.2011 astfel încât să fie asigurată derularea particularizată a procesului de predare-învățare-evaluare, prin transmiterea conținuturilor didactice, specifice disciplinelor de învățământ, conform nivelului de școlarizare, legislației în domeniu și profilului clasei în care este înregistrat beneficiarul;	Octombrie 2017-2022	Directorii adjuncți Comisia diriginților Responsabilii comisiilor metodice Psihologul școlar			
		Conform solicitărilor				

	adaptarea strategiilor didactice, a metodelor, procedeele și tehnicilor didactice în acord cu particularitățile de vârstă și psiho-individuale ale beneficiarului					
Dezvoltarea conceptului de predare – învățare - evaluare asistată de calculator	• Crearea pe site-ul școlii a unei biblioteci virtuale cu auxiliare curriculare destinate calificărilor existente în oferta educațională a școlii • Asigurarea de programe multimedia și materiale de învățare în format electronic, care să vină în sprijinul actului de predare-învățare de învățare; • Promovarea în cadrul tuturor disciplinelor, care se pretează la o astfel de activitate, a utilizării calculatorului, mai ales pentru prelucrarea datelor experimentale, efectuarea de simulări, întocmirea de referate, prezentări etc.; • Utilizarea site-ului școlii pentru postarea materialelor de învățare sau a link-urilor către platformele educaționale pe care acestea au fost dezvoltate. • Dezvoltarea de materiale de învățare/evaluare pe platformele educaționale; derularea de activități destinate dezvoltării unor grupuri de suport pe Platforma educațională on-line EDMODO. Activitatea va fi susținută de un profesor îndrumător, câte 2 ore/săptămână, timp de 6 luni/an (50 ore/an), pentru un număr de 80 de	Octombrie 2017 2017-2021 Permanent 2017-2021 2017-2022 2017-2021	Directorii adjuncți CEAC Administrator site Director Responsabilul catedrei de informatică Responsabilii comisiilor metodice Administrator site Cadrele didactice Profesor îndrumător EDMOD	Responsabilii de catedră, , Șef serviciu financiar contabil, parteneri externi din cadrul proiectelor derulate în școală, persoane interesate să finanțeze activitatea Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	5000 RON 3250 RON/an	Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect MIC.RO/ROSE

	elevi/an. În 4 ani vor beneficia de instruire și lucrul pe platformă 320 elevi. • Dotarea a 2 laboratoare multimedia (table interactive profesionale: diagonala min 210 cm, videoproiector integrat, cititor de documente, suport laptop, boxe, wifi, pc minim i3, 4gb ram, 500gb), • Achiziționarea unui Suport mobil tablă smart • Achiziționarea a 3 Unități mobile instruire (videoproiector+ecran proiectie+laptop) • Achiziționarea unui system HomeCinema (Televizor Led SmartTV+BlueRay+Media Player+Amplificator+Boxe)	2017-2021 2017-2021 2017-2021 2017-2021	Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE	CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	42000 RON 3400 RON 22200 RON 8000 RON	Fonduri proiect MIC.RO/ROSE Fonduri proiect MIC.RO/ROSE Fonduri proiect MIC.RO/ROSE Fonduri proiect MIC.RO/ROSE
Evaluarea constructivă și consilierea cadrelor didactice în cadrul procesului de predare – învățare-evaluare	• Asistarea la ore a fiecărui cadru didactic, cel puțin de 2 ori/an școlar, de către echipe formate din directorii școlii și membrii CEAC sau responsabili de catedră, profesorii metodiști; • Prelucrarea cantitativă și interpretarea datelor obținute în urma aplicării instrumentelor de evaluare; • Formularea unor concluzii privind optimizarea activității didactice ulterioare, pe baza interpretării datelor obținute; • Consilierea oferită cadrelor didactice și feed-back-ul pozitiv prin formularea recomandărilor asupra necesarului de instruire și a căilor de acțiune.	2017-2022 Conform graficului de asistență semestrial 2017-2022 2017-2022 Conform graficului de asistență	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice CEAC Responsabilii comisiilor metodice Director Directorii adjuncți Responsabil CEAC Membrii Consiliului de Administrație CEAC	Profesorii metodiști, formatorii locali, inspectorii de specialitate, CCD	500 RON	Fonduri extrabugetare

Îmbunătățirea comunicării cadru didactic-elev nivelul colegiului	• Creșterea ponderii utilizării în instruire a metodelor participative moderne la 80% dintre cadrele didactice; • Rezolvarea "conflictelor de prioritate" - între reprezentanții diverselor discipline - în interesul copiilor / tinerilor; • Derularea studiilor anuale ale calității relației profesor-elev la nivelul colegiului și utilizarea rezultatelor obținute pentru îmbunătățirea comunicării cadru didactic-elev; • Înființarea unui Centru de consiliere vocațională și de dezvoltare personală • Consolidarea integrității personalului din CTPTGAB prin promovarea standardelor etice profesionale și prin stimularea comportamentului etic, a profesionalismului	2017-2021 Permanent 2017-2022 martie 2017-2022 2017-2021 2017-2022	Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți Psihologul școlii Director Directorii adjuncți Consilierul etic CEAC Psihologul școlii	Responsabilii comisiilor metodice, ISMB, părinții, comunitatea locală	4000 RON	Fonduri proiect MIC.RO/ROSE
Îmbunătățirea performanței școlare prin motivarea elevilor și promovarea unei politici de susținere a școlarizării, integrării, recuperării-pentru prevenirea totală a abandonului școlar	• Fișele de evaluare/ monitorizare a performanței școlare completate cu responsabilitate de către fiecare cadru didactic; • Oferirea feed-back-ului pozitiv pentru elevii evaluați de către cel puțin 80% dintre cadrele didactice; • Reducerea numărului de elevi aflați în situație de abandon școlar cu 4%; • Numărul crescut cu 50% al elevilor participanți la olimpiade și concursuri școlare; • Programe de pregătire intensivă pentru recuperare și programe de pregătire suplimentară pentru elevii din clasele IX-XII. Se vor organiza grupe de pregătire intensivă pentru recuperare de	Permanent Permanent 2021 2022 Anual trimestrele I, III, IV 2017-2021	Directorii adjuncți Responsabil CEAC Responsabilii de comisie metodică Responsabil CEAC Responsabilii de comisii metodice Comisia diriginților Responsabilii de comisii metodice Echipa proiect MIC.RO Administrator site Cadre didactice: profesori de	Cadrele didactice din colegiu, ISMB, părinții, CAPP, consilii locale	2000 RON	Fonduri bugetare Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect

	8-10 elevi (selecțai dintre elevii cu grad ridicat de părăsire a școlii). Programul de pregătire suplimentară se va desfășura cu elevii claselor IX-XII. Se vor organiza grupe de pregătire de 10 -15 elevi. Implementarea, dacă există cazuri a PEI, astfel încât să fie sprijinită dezvoltarea personală a beneficiarului în vederea prevenirii factorilor de risc și a potențării factorilor de protecție, pentru prevenirea eșecului școlar, optimizarea procesului educațional, stimularea adaptării și integrării sociale și profesionale.	2017-2021	Matematică, Limba și literatura română, Fizică-chimie, Biologie, Istorie, Geografie care vor susține activitățile remediale și de pregătire suplimentară Director Directorii adjuncți Responsabilii de comisii metodice	Responsabilii de comisii metodice Comisia diriginților Psiholog școlar CAPP	46368RON/an	MIC.RO/ROSE
Motivarea cadrelor didactice pentru implicarea în activitățile impuse de asigurarea calității procesului de predare-învățare-evaluare	- Constituirea unei baze de Chestionare elaborate în echipă cu psihologul școlii pentru evaluarea gradului de satisfacție a clienților și a angajaților; - Alocarea de responsabilități în cadrul CEAC în vederea consilierii cadrelor didactice; - Identificarea nevoilor de formare relevante pentru dezvoltarea personală a angajaților, pentru dezvoltarea instituțională și pentru implementarea măsurilor de reformă ale MEN; - Îndrumarea, monitorizarea activității fiecărui angajat, în vederea îmbunătățirii performanței; - Propunerile de îmbunătățire a calității activității identificate de cadrele didactice	Mai 2019 Octombrie 2016 Noiembrie 2017-2022 Permanent 2017-2022	Director Directorii adjuncți Membrii CEAC Responsabilul CEAC Responsabilul Comisiei de formare-dezvoltare resurse umane Responsabilii comisiilor metodice și ai compartimentelor funcționale	Membrii Consiliului de Administrație, Responsabilii de catedră, părinții, psihologul școlii	200RON	Fonduri bugetare Fonduri extrabugetare

	și ceilalți angajați ai școlii introduse în planul de acțiune al școlii; • Organizarea colectivelor de catedră și a echipelor de proiect - în funcție de necesitățile școlii și de activitățile planificate • Oferirea cu consecvență a unui feedback pozitiv și aplicarea „teoriei succesului” la nivelul managementului organizației în alocarea de responsabilități	Noiembrie 2017-2022 Octombrie 2017-2022 Permanent 2017-2022	Comisia de elaborare/ revizuire PAS Director Directorii adjuncți CA Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice			
--	--	--	---	--	--	--

	- Achiziționarea de echipamente, soft educațional și tehnică de calcul conform nevoilor de instruire; - Asigurarea logisticii necesare pentru susținerea activității la nivelul impus de introducerea sistemelor de asigurare a calității în educație și în cadrul acestei activități. - Colaborarea cu Consiliul local sector 6 și Administrația școlilor sector 6 în ceea ce privește repartizarea și utilizarea fondurilor pentru funcționarea, întreținerea și repararea școlii pentru a crește gradul de atractivitate, îndeplinirea condițiilor de autorizare și vizibilitatea instituțională	2017-2020 2017-2022	contabil și administrativ Director Șefii serviciilor financiar - contabil și administrativ	informatică, Șef serviciu financiar Contabil, CNFPA, CLDPS, agenți economici, Ministerul Muncii, Camera de Comerț și Industrie		
Dezvoltarea celorlalte componente ale activității aducătoare de venituri extrabugetare permise de cadrul legal	- Încheierea de protocoale/parteneriate/contracte care să permită activitatea de microproducție sau de prestări de servicii; - Sponsorizarea unității de învățământ de către firme sau persoane interesate pentru dezvoltarea bazei materiale, îmbunătățirea ambiantului școlar sau derularea activităților instructiv-educative	Permanent, conform acordurilor încheiate și oportunităților 2017-2022	Director Șef serviciu financiar contabil	Președintele Consiliului reprezentativ al părinților, agenți economici, Comunitatea locală	500 RON	Fonduri extrabugetare
Asigurarea cadrului legal de desfășurare a activității	Elaborarea de proceduri, conform prevederilor Ordinului Nr. 200 privind modificarea entităților publice și completarea Ordinului secretarului general al Guvernului nr.400/2015 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial în vederea derulării activităților de management financiar în cadrul compartimentelor din structura CTPTGAB; urmărirea includerii în proceduri a unor mențiuni cu privire la supervizarea activităților	Noiembrie 2017-31 decembrie 2021	Director Șef serviciu financiar contabil CFP	ISMB, Serviciul Audit al Administrației locale Consiliul local Sector 6 Administrația școlilor sector 6	Conform Obligațiilor de plată și execuției bugetare	Fonduri extrabugetare Fonduri din bugetul de stat și local

	care implică un grad ridicat de expunere la risc; urmărirea ca, la apariția unor abateri față de politicile sau procedurile stabilite, ca urmare a unor circumstanțe deosebite, să fie întocmite documente adecvate, aprobate la un nivel corespunzător, înainte de efectuarea operațiunilor • Respectarea prevederilor legale privind încasarea și cheltuirea veniturilor extrabugetare; • Exercițarea controlului financiar preventiv; • Raportarea execuției bugetare la organele ierarhic superioare. • Negocierea celor mai bune condiții financiare pentru execuția bugetară • Asigurarea de informații ordonatorului de credite cu privire la execuția bugetului instituției, rezultatul execuției bugetare și a patrimoniului aflat în administrare. • Asigurarea transparenței elaborării și execuției bugetare; postarea pe site-ul școlii a informațiilor relevante (PAS, rapoarte anuale, rapoarte de monitorizare etc.) • Organizarea și conducerea contabilității pentru a asigura înregistrarea cronologică și sistematică, prelucrarea, transmiterea, și păstrarea informațiilor cu privire la poziția financiară, performanța financiară și fluxurile de trezorerie atât pentru cerințele interne ale CTPTGAB cât și pentru utilizatorii externi stabiliți de reglementările în vigoare. • Monitorizarea accesului la resursele materiale, financiare și informaționale ale CTPTGAB, conform actelor administrative de reglementare în domeniu	Permanent Permanent 31 decembrie 2017-2021 Ianuarie 2017-2021 Semestrial 2017-2021 Permanent 2017-2022	Director Șef serviciu financiar contabil Director Administrator site Șef serviciu financiar contabil Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/manag erial Secretar șef Arhivar Administrator patrimoniu Director Directorii adjuncți Responsabili compartiment e funcționale			
--	---	---	--	--	--	--

PRIORITATEA 3: Atragerea de specialiști, formarea și dezvoltarea resursei umane existente						
Obiectiv: Asigurarea activității unității de învățământ cu cadre didactice cu pregătire corespunzătoare, în vederea formării elevilor în concordanță cu competențele cerute pe piața muncii și noile calificări/specializări introduse în oferta educațională.						
Ținta: 90% din cadrele didactice (existente la nivelul școlii și specialiștii atrași) să fie pregătite prin sistemul de formare profesională continuă; - Încadrarea 100% cu personal calificat; - Formarea și certificarea resursei umane (minim 6 cadre didactice) pentru ocupațiile Consilier pentru dezvoltare personală (cod COR 242324) și Consilier vocațional (cod COR 242315).						
Context: Furnizorii de formare profesională trebuie să își adapteze și să își actualizeze permanent oferta de educație și formare profesională, pentru a răspunde eficient nevoilor factorilor interesați, condiție esențială pentru a rămâne competitivi. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” a valorificat permanent experiența și expertiza resursei sale umane pentru a-și racorda strategiile de dezvoltare instituțională la nevoile comunității și la dinamica pieței muncii. Principalul nostru obiectiv este acela de a contribui la dezvoltarea economică și socială a României, oferind educație și pregătire profesională de calitate clienților noștri (elevi și societate), dar nu numai. De asemenea, orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze în rândul beneficiarilor direcți o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de formare și relevanța acestora în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei. Având în vedere noile calificări/specializări pe care școala dorește să le includă în oferta de formare a unității, modificarea planului cadru de învățământ, fluctuația personalului și dorința școlii de a dezvolta programe de formare continuă pentru adulți, se impune racolarea de noi specialiști și pregătirea adecvată a cadrelor existente. La nivelul întregii rețele școlare se simte nevoia de noi competențe și abilități ale cadrelor didactice datorită progresului tehnologic. Introducerea învățării centrate pe elev la nivelul întregii unități de învățământ, precum și extinderea procesului de învățare asistată de calculator, impun dezvoltarea la cadrele didactice a unor noi competențe și abilități care să vizeze comunicarea, managementul conflictelor și utilizarea tehnicii de calcul. Noile nevoi ale beneficiarilor educației se transpun în nevoi de noi competențe care sunt necesare resursei umane din școală pentru a realiza: monitorizarea periodică a activității profesorilor diriginți referitoare la identificarea, monitorizarea și consilierea elevilor cu risc ridicat de părăsire a școlii sau de eșec școlar și acordarea de sprijin; optimizarea inteligenței emoționale și a abilităților de viață ale elevilor prin intervenții asupra mediului familial și programe suport pentru elevi și părinți în vederea prevenirii eșecului școlar și a comportamentelor școlare de risc. Aceste intervenții pot fi realizate de către cadrele profesionale școlare și de către consilierii vocaționali și de dezvoltare personală certificați.						
Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Identificarea nevoilor de formare relevante pentru dezvoltarea personală a	Elaborarea unor chestionare adecvate actualelor nevoi care să permită identificarea necesarului de formare a cadrelor didactice;	Octombrie 2017-	Director Directorii adjuncți Responsabil CEAC	CEAC Responsabilii de catedră, cadrele didactice, CAPP,	500 RON	Fonduri extrabugetare

angajaților, pentru dezvoltarea instituțională și pentru implementarea măsurilor de reformă ale MEN	• Derularea de studii la nivelul resursei umane. Selecția cadrelor didactice cu abilități adecvate activității de consiliere vocațională și consiliere pentru dezvoltare personală a elevilor • Recomandarea cursurilor de formare adecvate nevoilor de dezvoltare ale colegiului, din oferta de formare existentă la nivelul municipiului. • Efectuarea de analize pentru stabilirea cunoștințelor și a abilităților necesare în vederea îndeplinirii sarcinilor/atribuțiilor fiecărui post, în vederea încadrării corecte pe post a cadrelor didactice și a membrilor personalului și recomandarea zonelor și oportunităților de îmbunătățire a performanței • Elaborarea și actualizarea planului de pregătire profesională a personalului din compartimentele CTPTGAB, conform nevoilor identificate. • Elaborarea și difuzarea de materiale informative și de promovare a formării profesionale; • Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei, a participării la programele de formare continuă, corelat cu obiectivele de dezvoltare personală și organizațională	octombrie 2022 ianuarie 2018 – ianuarie 2021 2017 -2021 Semestrial 2017 -2021 Permanent 2017 -2022 Noiembrie 2018	Director Directori adjuncți psihologul școlii Comisia formare, dezvoltare resurse umane Compartimentul Secretariat pe baza propunerilor primite de la conducătorii compartimentelor din cadrul CTPTGAB. Comisia formare, dezvoltare resurse umane Comisia formare, dezvoltare resurse umane Comisia formare, dezvoltare resurse umane Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial	ISMB, CCD, universități		
--	--	---	---	--------------------------------	--	--

Derularea programelor de formare continuă a personalului angajat la nivelul unității de învățământ, sau în cadrul unor organisme abilitate	• Corelarea ofertei de formare cu nevoile personalului angajat; • Participarea personalului angajat la stagii specializate de formare ca urmare a constatărilor procesului de control intern al calității. • Flexibilitatea modulelor de formare, în cadrul formării interne a angajaților; • Existența unei evidențe a cursurilor de formare derulate; existența rapoartelor asupra modului de desfășurare a cursurilor; • Constituirea bazei de date actualizate, referitoare la formarea resursei umane; • Formarea și certificarea a 4 cadre didactice pentru ocupațiile Consilier pentru dezvoltare personală (cod COR 242324) și Consilier vocațional (cod COR 242315); • Participarea unui procent de 60% cadre didactice la seminarii, conferințe simpozioane, ca formă de dezvoltare profesională, în vederea creșterii stimei de sine și a îmbunătățirii imaginii școlii	Permanent 2017 -2022 Conform nevoilor identificate Semestrial 2017 -2022 Octombrie 2017 – octombrie 2022 Octombrie 2020 2017 -2022	Directorul responsabil al Centrului de formare- filială a CCD Responsabil CEAC Formatorii locali Comisia formare, dezvoltare resurse umane Comisia formare, dezvoltare resurse umane Director Profesor documentarist Directori adjuncți Responsabilii comisiilor metodice	CEAC Responsabilii de catedră, CCD ISMB Furnizori de formare Universități	2000 RON	Fonduri extrabugetare
Implicarea cadrelor didactice în derularea de programe care să permită schimburi de experiență în țară și în străinătate	• Creșterea cu 25% a numărului cadrelor didactice participante la astfel de programe; • Diseminarea informațiilor astfel obținute la nivelul catedrelor și al unității de învățământ; • Formarea unei baze de date actualizată permanent referitoare la programele de interes pentru școală.	2017 -2022 Permanent 2019	Directorul responsabil al Centrului de formare- filială a CCD Responsabilul Comisiei de de identificare a programelor	Responsabilii comisiilor metodice CCD ISMB Comunitatea locală Universități	1000 RON	Fonduri extrabugetare

	- Asigurarea accesului la informații; postarea pe site-ul școlii a informațiilor de interes și de natură să permită buna derulare a activității în conformitate cu obiectivele CTPTGAB și reglementările interne; - Realizarea unui sistem intern de comunicare rapid, eficient și transparent; actualizarea bazei de date cu datele de contact ale membrilor personalului; - Alocarea de responsabilități în domeniul comunicării în rețeaua angajaților CTPTGAB, corelat cu tipul informațiilor comunicate în rețeaua angajaților pentru a crește viteza de reacție instituțională la oportunitățile identificate	Permanent 2017 -2022 Septembrie 2017 -2022	internationale Director Directorii adjuncți Contabil șef Administrator site Secretar șef Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologica a sistemului de control intern/managerial CEAC Administrator site			
Atragerea specialiștilor din unități economice de profil	- Implicarea în activitățile de formare în profesie a cadrelor didactice de specialitate, în vederea familiarizării acestora cu evoluția tehnologiilor în domeniul în care școala realizează formarea inițială; - Participarea la cursuri de formare/ instruire, în baza acordurilor de parteneriat existente în vederea participării la comisiile școlii.	2019 Conform nevoilor 2017 -2022	Director Directorii adjuncți Directorii adjuncți	ISMB, CLDPS, Unități economice	500 RON	Fonduri extrabugetare

PRIORITATEA 4: Eficientizarea relațiilor parteneriale și dezvoltarea unei rețele de parteneriat pe verticala sistemului de învățământ și comunitate cu impact pozitiv asupra imaginii școlii
Obiectiv: Îmbunătățirea colaborării cu partenerii existenți și dezvoltarea de noi parteneriate, conform obiectivelor de dezvoltare instituțională și în vederea dezvoltării și susținerii activităților legate de promovarea imaginii unității de învățământ.
Ținta: • Solicitarea a cel puțin 70% din numărul absolvenților unității școlare pe piața forței de muncă; • Absorbția a cel puțin 90% din absolvenți de către universități sau piața forței de muncă; • Poziție favorizată în domeniul educațional prin implicarea cu specialiști ai școlii în programele de reformă. Creșterea capacității instituționale a școlii ca furnizorilor de formare profesională inițială și continuă de a accesa programe și proiecte europene; • Obținerea informațiilor necesare proiectării activității unității școlare; • Identificarea unor noi surse de finanțare alternativă.
Context: Parteneriatul social din zonă se caracterizează prin necesitatea de implicare mai activă a partenerilor sociali în formarea inițială și continuă, necesitatea transformării reale a școlilor în furnizori de servicii pentru comunitatea locală și dezvoltarea parteneriatelor de tip public-privat. Cooperarea interinstituțională la diferite nivele este, de asemenea, un element fundamental în dezvoltarea și implementarea strategiei formării profesionale. De aceea, pentru a asigura coerența și consistența dialogului cu actorii esențiali, pe de o parte, și între diferitele politici europene, pe de altă parte, este necesară construirea sistematică a oportunităților pentru cooperare și dialog, pentru schimbul de informații și de opinii. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” are încheiate o multitudine de parteneriate cu: parteneri sociali de mare importanță în economia românească, cu patronate, sindicate, asociații profesionale, ONG-URI, cu instituții de învățământ superior și cercetare, cu comunitatea locală, organizații din țări membre ale UE etc. Aceste parteneriate trebuie regândite în lumina noilor cerințe ale învățământului și ale nevoii de integrare europeană. Strategia de dezvoltare TVET până în 2020 semnalează ca punct slab al IPT Parteneriate insuficiente pentru inovare, dezvoltate între furnizorii de formare profesională, instituții de învățământ superior, institute de proiectare și cercetare. Se prefigurează, având în vedere contextul socio-economic național și regional, nevoia unei politici mai agresive de impunere a școlii noastre pe piața ofertelor de formare, care să promoveze potențialul creativ al elevilor și profesorilor noștri și gama largă de posibilități prin care școala poate satisface cerințele comunității locale. Sunt necesare în actualele condiții eforturi sporite și noi strategii ale echipei manageriale care să crească încrederea personalului angajat în unitatea școlară prin înlăturarea incertitudinii asupra viitorului, ca factor în motivarea pentru executarea unor lucrări și activități peste nivelul rutinei și birocrăției specifice. Numărul de elevi care solicită școlarizarea în cadrul colegiului este foarte mare pentru domeniul economic, dar înregistrează o scădere pentru domeniul electronică automatizări/telecomunicații. Tot în această direcție este de remarcat rolul unității școlare și a conducerii ei în anticiparea unor mutații pe piața muncii, cum ar fi dezvoltarea unor variante noi ale meseriilor care se pot pregăti în unitatea școlară proprie.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoana/persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel național, internațional și mai cu seamă european	• Participarea la minim 2 programe/proiecte finanțate de către Uniunea Europeană; • Susținerea, cel puțin parțială, a cheltuielilor legate de formarea cadrelor didactice; • Accesul la programe de instruire adecvată a cadrelor didactice.	2022 Conform oportunităților identificate	Director Responsabilul Comisiei de identificare a programelor internaționale	ISMB, CNDIPT, universități, partenerii externi, cadrele didactice participante, elevi	2000 RON	Fonduri bugetare si extrabugetare
Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională	• Semnarea și derularea unor noi acorduri de cooperare bilaterală cu universități, alte instituții de învățământ superior și cercetare, firme și companii; • Îmbunătățirea reprezentativității și specializarea pe diferitele domenii de interes din formarea profesională a persoanelor desemnate de partenerii sociali în structurile școlii; • Organizarea în comun a unor seminarii, conferințe, simpozioane; schimbul de publicații și literatură de specialitate; • Implicarea partenerilor în proiectarea /dezvoltarea unității de învățământ; • Acordarea reciprocă de facilități; • Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră .	Permanent 2017 -2022 Septembrie 2017-2022 Conform oportunităților 2017-2022 Octombrie 2017-2021 Permanent Permanent	Director Șef serviciu financiar contabil Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți Comisia de elaborare / revizuire PAS Comisia de monitorizare PAS Director Director Directorii adjuncți	ISMB, CLDPS, Universități, CCD, patronate, asociații profesionale, sindicate	1000 RON	Fonduri extrabugetare

Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale	• Instituționalizarea unui sistem de evaluare și asigurare a calității procesului de învățământ; • Dezvoltarea unor comunități de practici în formarea profesională, pe domenii de pregătire profesională; • Îmbunătățirea capacității instituționale a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă, parteneri, de a participa la programe europene de mobilitate; • Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei, a participării la programele de formare profesională inițială și continuă • Derularea acțiunilor de orientare școlară și profesională la nivelul unităților de învățământ gimnazial • Dezvoltarea și implementarea de instrumente de orientare profesională on line. • Îmbunătățirea performanței școlare și motivarea elevilor reflectate în creșterea procentului de promovabilitate și a gradului de inserție pe piața muncii; • Creșterea gradului de interes pentru unitatea școlară prin	Permanent	Director Directorii adjuncți	ISMB, CLDPS,	1000 RON	Fonduri extrabugetare
		2017-2021	Directorii adjuncți	Agencia Română pentru Asigurarea Calității în Educație, CEAC, patronate, asociații profesionale, sindicate, serviciul financiar contabil, cadre didactice, comunitatea locală		
		2017-2022	Responsabilul Comisiei de identificare a programelor internaționale			
		2017-2022	Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice			
		2017-2022	Director Administrator site			
		Martie – iunie 2018 -2021	Comisia de promovare a ofertei educaționale			
		2019	Administrator site			
		2018 - 2022	Comisia diriginților			

	garanțiile oferite astfel asupra calității procesului.					
Mediatizarea exemplelor de bună practică și a performanțelor obținute de către actorii implicați în procesul de învățământ prin mass media și la nivel local	• Motivarea cadrelor didactice și a elevilor pentru îmbunătățirea performanței; • Creșterea cu 50% a numărului profesorilor participanți la programe internaționale, seminarii, conferințe simpozioane; comisii la nivel național, autori de manuale sau auxiliare curriculare; • Creșterea cu 50% a numărului elevilor participanți și câștigători de premii la olimpiade și concursuri școlare; • Numărul mai mare al elevilor cu medii mari, capabili de performanță școlară care se îndreaptă spre școala noastră. • Actualizarea permanentă a site-ului școlii cu materiale de interes pentru eventualii parteneri, astfel încât să fie pus în evidență potențialul organizației de a derula activități în parteneriat.	Permanent 2017-2022 2017- 2020 2017- 2020 2021 Permanent 2017- 2022	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice Profesorii metodiști Responsabilii comisiilor metodice Director Directorii adjuncți Comisia de promovare a ofertei educaționale Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice Administrator site	ISMB, CLDPS, CEAC, universități, CCD, CNDIPT, ISE, CNEE, MECNS, cadre didactice, elevi, serviciul financiar contabil, comunitatea locală	2000 RON	Fonduri extrabugetare

Nr. înreg. 4085/12.10.2020

PLANUL OPERAȚIONAL – AN ȘCOLAR 2020-2021

PRIORITATEA 1 : Îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al calității programelor de învățare și a performanței beneficiarilor.

Obiectiv:

Stabilirea cadrului necesar dezvoltării sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare în vederea îmbunătățirii performanței beneficiarilor programelor de învățare oferite de către CTPGAB prin implicarea tuturor angajaților, cu reflectare în:

Indicatori de impact	Unitate de măsură	Valoarea de referință 2017	2018	2019	2020	2021
Rata de abandon a elevilor din anii terminali	%	11	0%	0,02%	6	5
Rata de abandon la nivelul liceului	%	18	12%	0,03%	12	10
Rata de absolvire a claselor terminale	%	86,7	93%	91%	89	90
Rata de participare la examenul de bacalaureat	%	77	73%	70%	82	85
Rata de promovare a examenului de bacalaureat	%	27	43%	45%	36	39

Ținte: Crearea sistemului de înregistrare a rezultatelor elevilor în vederea evaluării constructive, a monitorizării și a consilierii acestora în vederea îmbunătățirii performanței de la valoarea de referință și reducerea abandonului școlar:

- Scăderea ratei de abandon a elevilor din anii terminali cu 1% anual prin derularea de programe de recuperare intensivă în medii care favorizează învățarea.
- Creșterea ratei de promovabilitate a examenului de bacalaureat prin activități remediale și de sprijin cu 2% anual.
- Creșterea accesului la educație prin includerea în medie a 110 de elevi aparținând unor grupuri dezavantajate în activitățile propuse prin proiect).
- Dezvoltarea de competențe complementare care vin în sprijinul evoluției psihosociale și educaționale a 130 de elevi/an , din clasele IX-XII

Context: Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" este o școală unică din punct de vedere al domeniului prioritar al formării-comunicațiile, domeniu aflat într-o continuă dezvoltare. În mod tradițional, școala pregătește forța de muncă calificată în domeniul poștei și telecomunicațiilor pentru REGIUNEA BUCUREȘTI - ILFOV și sudul țării (REGIUNEA 3 SUD MUNTENIA și REGIUNEA SUD VEST OLTENIA). Tradiția se îmbină armonios cu modernitatea și flexibilitatea, dat fiind faptul că în ultimii ani școala și-a diversificat oferta educațională în concordanță cu nevoile actuale ale pieței muncii. În același timp, pentru utilizarea judicioasă a dotărilor preexistente la nivelul unității – o cantină și două cămine - școala a continuat să ofere servicii educaționale unui segment de populație școlară extinsă geografic. Acest lucru s-a suprapus peste realitatea economică a mobilității forței de muncă înspre zone mai atractive din UE. Drept consecință, un număr considerabil de elevi înscriși în prezent în unitatea noastră și provenind din mediul rural sau din alte medii defavorizate prezintă caracteristici ale expunerii emoționale și materiale. Familiile acestor elevi au în general dificultăți materiale, multe fiind monoparentale sau cu cel puțin un susținător legal care muncește în străinătate. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" gestionează deja de mai mulți ani această realitate socială și a înțeles că, în ciuda resurselor umane și financiare limitate, dezvoltarea personală a elevilor săi este o prioritate. Prin urmare, misiunea asumată a școlii noastre este ca, la finalizarea ciclului de pregătire, fiecare absolvent să devină nu numai un bun profesionist, ci și un bun cetățean: responsabil, implicat social, preocupat continuu de dezvoltarea personală și de aportul său în comunitate și în societate.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoana/persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Dezvoltarea activităților Comisiei de Evaluare și Asigurare a Calității prin integrarea în Sistemul de control intern managerial	- Selectarea de către consiliul profesoral a membrilor CEAC din rândul cadrelor didactice activ implicate în viața școlii, cu experiență, expertiză, autoritate recunoscute la nivelul organizației; - Asigurarea suportului logistic și a unui spațiu propriu de lucru - Diversificarea instrumentelor de investigare a realității școlare și de proiectare a activității - Formarea echipelor de lucru și elaborarea/revizuirea procedurilor de lucru (PL/IL) și operaționale, conform nevoilor proprii ale activității din unitatea de învățământ; - Efectuarea de analize, la nivelul principalelor activități, în scopul identificării eventualelor disfuncționalități în fixarea sarcinilor de lucru individuale prin fișele posturilor și în stabilirea atribuțiilor compartimentelor din instituție. - Stabilirea structurii organizatorice, a competențelor, a responsabilităților și a sarcinilor asociate postului, precum și obligația de a raporta pentru fiecare componentă structurală, astfel încât să se asigure realizarea obiectivelor CTPTGAB	Septembrie 2020 Septembrie 2020 Octombrie 2020-mai 2021 Septembrie 2020-aprilie 2021 Octombrie 2020-ianuarie 2021 Septembrie 2017	Director Director Compartiment financiar contabil și administrativ Directorii adjuncți Responsabil CEAC Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial Director CA	Consiliul profesoral Consiliul local Consiliul elevilor Părinții Responsabilii compartimentelor funcționale CAPP- Psiholog școlar Membrii CEAC	200 RON	Fonduri extrabugetare

	• Mediatizarea pe site-ul școlii a informațiilor referitoare la activitatea CEAC și a exemplelor de bună practică	Permanent	Administrator site Directorii adjuncți			
Inițierea noilor venituri în unitatea de învățământ	• Identificarea nevoilor de perfecționare a pregătirii profesionale a personalului. • Organizarea de ședințe de catedră cu tematică referitoare la asigurarea calității, în vederea familiarizării cu cerințele activității în cadrul procesului de dezvoltare a SMC • Asigurarea condițiilor necesare cunoașterii, de către salariații CTPTGAB, a prevederilor actelor normative care reglementează comportamentul acestora la locul de muncă, precum și prevenirea și raportarea fraudelor și a neregulilor; Desfășurarea de activități de consiliere etică a personalului din partea consilierului etic	Octombrie 2020- Noiembrie 2020 Permanent	Director coordonator CEAC Comisia de formare – dezvoltare resurse umane și gestionarea carierelor Consilierul etic	Membrii CEAC Psiholog școlar Responsabilii comisiilor metodice Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial	100 RON	Fonduri extrabugetare
Derularea de cursuri de formare internă în domeniul calității în educație pentru toți responsabilii de comisii metodice și șefii de compartimente	• Instruirea adecvată a responsabililor de comisii metodice și a șefilor de compartimente (secretariat și financiar contabil și administrativ) în vederea preluării de responsabilități în monitorizarea activității și a consilierii membrilor colectivelor; • Utilizarea formatorilor locali, în vederea realizării formării în cascadă a personalului; • Derularea de activități care să vizeze îmbunătățirea calității procesului de predare învățare, la nivelul catedrelor; • Implicarea tuturor membrilor personalului în procesul de implementare a sistemelor	Semestrial 2021 Lunar Permanent	Director Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională a cadrelor didactice Responsabilul CEAC Director coordonator CEAC Responsabilii comisiilor metodice	Toate cadrele didactice care au participat la cursurile de formare CCD sau proiecte/programe internaționale, Inspectorii de specialitate Consiliul local Sector 6 Administrația școlilor sector 6	4000 RON	Fonduri bugetare Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect ROSE

	de asigurare a calității la nivelul școlii și de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial; • Elaborarea și actualizarea permanentă a planului de pregătire profesională a personalului din toate compartimentele CTPTGAB, conform nevoilor identificate. • Elaborarea periodică a unei analize privind gradul de încărcare a personalului cu sarcini • Întocmirea planurilor operaționale prin care se pun în concordanță activitățile necesare pentru realizarea obiectivelor cu resursele alocate, astfel încât riscurile de a nu realiza obiectivele să fie minime, prin stabilirea căilor de acțiune, termene de realizare realiste și indicatori de performanță măsurabili. • Monitorizarea performanțelor pentru fiecare politică și activitate, utilizând indicatori cantitativi și calitativi, inclusiv cu privire la economicitate, eficiență și eficacitate	Octombrie 2020 Octombrie 2020 Semestrial Semestrial	Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial Comisia de elaborare/ revizuire a PAS Director coordonator CEAC Directorii adjuncți Contabil șef			
--	---	---	--	--	--	--

Implicarea tuturor cadrelor didactice în procesul de implementare a sistemelor de asigurare a calității la nivelul catedrelor	• Menținerea sub un procent de 6%, anual, în condițiile existenței fluctuației de personal didactic, a numărului cadrelor didactice care nu respectă în totalitate cerințele SMC; • Elaborarea planurilor de îmbunătățire a activității la nivelul fiecărei catedre și gestionarea tuturor dovezilor din care să rezulte gradul de atingere a obiectivelor, în format electronic. • Actualizarea la nivelul Departamentului calitate al școlii a bazei de date și dovezi, în format electronic. • Autoevaluarea activității în raport cu noile standarde, realizată de către fiecare cadru didactic la sfârșitul anului școlar.	Iulie 2020- iulie 2021 semestrial ianuarie 2021 15 august 2021	Director Directorul adjunct responsabil cu dezvoltarea profesională a cadrelor didactice Responsabilul CEAC Responsabilii comisiilor metodice	Toate cadrele didactice care au participat la cursurile de formare sau la elaborarea de materiale în cadrul Programului PHARE, CCD, Inspectorii de specialitate/ ISMB, formatorii locali	200 RON	Fonduri extrabugetare
Colaborarea cu alte școli pentru împărtășirea experiențelor pozitive în procesul de introducere a sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare-evaluare	• Creșterea cu 5%, anual, a numărului de activități/proiecte/schimburi, derulate în parteneriat cu alte școli; • Diseminarea informației prin schimburi de experiență, minim 2 activități anual; • Preluarea exemplelor de bună practică, în vederea atingerii standardelor de referință.	Conform solicitărilor de sprijin venite din sistem și oportunităților de colaborare	Director coordonator CEAC Membrii CEAC Responsabilii de comisii metodice	Directorii unităților de învățământ care realizează formarea inițială în aceleași domenii Cadre didactice de specialitate, inspectorii de specialitate ISMB / ISJ	1000 RON	Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect ROSE

Dezvoltarea unor parteneriate în domeniul Calității în educație cu Universitățile din București și din țară pentru împărtășirea experiențelor pozitive în procesul de introducere a sistemelor de asigurare a calității procesului de predare-învățare-evaluare	• Participarea cadrelor didactice cu prezentări de exemple de bună practică/referate la minimum 5 simpozioane/conferințe care să vizeze calitatea sistemului național de învățământ organizate de către universități; • Implicarea în proiecte comune, care să vizeze calitatea sistemului național de învățământ în ansamblul său, având în vedere dimensiunea internă a principiului orientării spre client; • Îndrumări ale activității studenților în conformitate cu cerințele standardelor de calitate.	Conform oportunităților Conform oportunităților Octombrie 2020 -mai 2021	Director coordonator CEAC Membrii CEAC Responsabilii comisiilor metodice Responsabilii comisiilor metodice Cadre didactice Profesorii metodiști ai universităților	Decanii facultăților interesate de astfel de parteneriate, profesori universitari interesați de dezvoltarea TQM în școli sau membri ai catedrelor de Management al calității, Departamentele de formare a Personalului didactic, studenți interesați de studii de caz la nivelul unităților de învățământ	500 RON	Fonduri extrabugetare
• Creșterea transparenței instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise, puse la dispoziție de către CTPTGAB asupra activităților întreprinse pentru asigurarea calității procesului de	• Informarea periodică asupra tuturor activităților în cadrul Consiliului de Administrație; • Informarea periodică asupra tuturor activităților în cadrul Consiliilor profesionale; • Punerea la dispoziția cadrelor școlii, bianual, a Raportului oglindă a activităților în detaliu, derulate în scopul implementării sistemelor de asigurare a calității programelor de învățare;	Lunar Lunar Semestrial	Director coordonator CEAC Directorii adjuncți Responsabil CEAC Director	Responsabilii de comisii metodice, Șefii de compartimente Psiholog școlar Comunitatea locală	200 RON	Fonduri extrabugetare

predare-învățare în vederea informării corecte și eficiente a actorilor implicați în actul educațional și a publicului larg	- Asigurarea transparenței resurselor bugetare și extrabugetare prin publicarea anuală a informațiilor la avizierul școlii/pe situl web al CTPTGAB - Publicarea unui raport anual, la nivelul CTPTGAB, cu privire la modul de alocare a fondurilor publice - Actualizarea site-ului școlii prin postarea tuturor informațiilor de interes public - Crearea de noi secțiuni pe site, conform nevoilor de informare identificate la nivelul comunității - Actualizarea bibliotecii legislative, conform nevoilor de informare pentru părțile interesate	Octombrie 2020 Ianuarie 2021 Februarie 2021 Permanent Noiembrie 2020	Contabil șef Director Administrator site Administrator site Administrator site Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică			
Adaptarea continuă a ofertei de formare la cerințele mediului socio-economic, în acord cu nevoile exprimate de către beneficiari, nevoile locale identificate și obiectivele școlii de reducere a abandonului școlar, a absenteismului și de îmbunătățire a performanței școlare	- Extinderea metodelor de învățare care dezvoltă competențele antreprenoriale ale formabililor prin implicarea elevilor în activitățile firmelor de exercițiu sau derularea e programe de educație financiară; - Studii de estimare a necesarului de formare la nivel macro-economic și regional și corelarea ofertei educaționale cu nevoile identificate; - Îndeplinirea planului de școlarizare; - Ponderea crescută cu 10% a absolvenților angajați; - Substanțializarea ofertei de discipline opționale, având în vedere noile nevoi de competențe indentificate pe baza studiilor efectuate; - Relaționarea curriculum-urilor cu cerințele mediului socio-economic în	Octombrie 2020 Octombrie 2020- februarie 2021 Decembrie 2020 August 2021 Februarie 2021	Director Membrii CEAC Comisia de elaborare/revizuire PAS CEAC Director Directorii adjuncți Comisia de promovare a ofertei educaționale Comisia de curriculum	Responsabilii de catedră Reprezentanți ai întreprinderilor Cadre didactice cu performanțe în activitate, ISMB, ISJ din regiune, AJOFM Comunitatea locală Consiliul elevilor CAPP	1000 RON	Fonduri Extrabugetare

	cadrul parteneriatelor cu întreprinderile, prin implicarea specialiștilor din întreprinderi în echipa de autori. - Proiectarea programelor educaționale în acord cu nevoile exprimate de către beneficiari, nevoile locale identificate și obiectivele școlii de reducere a abandonului școlar, a absenteismului și de îmbunătățire a performanței școlare: Consiliere profesională 9 ore/săptămână/ 6 luni /an pentru 130 elevi în medie/an - Fundamentarea proiectării programelor educaționale pe principii socio-psiho-pedagogice care să vizeze creșterea stimei de sine a elevilor: WORKSHOP COACHING/Sesiuni organizate pentru 60 de elevi, 30 ore, 2 luni /an - Elaborarea Planului de măsuri pentru sprijinirea elevilor cu părinții plecați la muncă în străinătate - Elaborarea, Planului Educațional Individualizat de pregătire, în conformitate cu prevederile Metodologiei – cadru privind școlarizarea la domiciliu, respectiv înființarea de grupe/clase în spitale, aprobată prin OMECTS nr. 5575/7.10.2011 astfel încât să fie asigurată derularea particularizată a procesului de predare-învățare-evaluare, prin transmiterea conținuturilor didactice, specifice disciplinelor de învățământ, conform nivelului de școlarizare, legislației în domeniu și profilului clasei în care este înregistrat beneficiarul;	Februarie 2021	Comisia de curriculum	Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	14688 RON/an	Fonduri proiect ROSE/MIC.RO
		Octombrie 2020 – iunie 2021	Directorii adjuncți Comisia de curriculum CEAC Comisia de identificare și consiliere a elevilor cu CES Directorii adjuncți Comisia de curriculum CEAC			
		Octombrie 2020 – iunie 2021	Directorii adjuncți Comisia de curriculum CEAC	Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	12500 RON/an	Fonduri proiect ROSE/MIC.RO
		Septembrie 2020	Directorii adjuncți Comisia diriginților Responsabilii comisiilor metodice Psihologul școlar			
		Conform solicitărilor				

	adaptarea strategiilor didactice, a metodelor, procedeeleor și tehnicilor didactice în acord cu particularitățile de vârstă și psiho-individuale ale beneficiarului					
Dezvoltarea conceptului de predare – învățare - evaluare asistată de calculator	- Actualizarea /Crearea pe site-ul școlii a unei biblioteci virtuale cu auxiliare curriculare destinate calificărilor existente în oferta educațională a școlii - Asigurarea de programe multimedia și materiale de învățare în format electronic, care să vină în sprijinul actului de predare-învățare de învățare; - Promovarea în cadrul tuturor disciplinelor, care se pretează la o astfel de activitate, a utilizării calculatorului, mai ales pentru prelucrarea datelor experimentale, efectuarea de simulări, întocmirea de referate, prezentări etc.; - Utilizarea site-ului școlii pentru postarea materialelor de învățare sau a link-urilor către platformele educaționale pe care acestea au fost dezvoltate. - Dezvoltarea de materiale de învățare/evaluare pe platformele educaționale; derularea de activități destinate dezvoltării unor grupuri de suport pe Platforma educațională on-line EDMODO. Activitatea va fi susținută de un profesor îndrumător, câte 2 ore/săptămână, timp de 6 luni/an (50 ore/an), pentru un număr de 80 de elevi/an.	Octombrie 2020 decembrie 2020 Permanent Octombrie 2020 – iunie 2021	Directorii adjuncți CEAC Administrator site Director Responsabilul catedrei de informatică Responsabilii comisiilor metodice Administrator site Cadrele didactice Profesor îndrumător EDMODO	Responsabilii de catedră, , Șef serviciu financiar contabil, parteneri externi din cadrul proiectelor derulate în școală, persoane interesate să finanțeze activitatea Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	5000 RON 3250 RON/an	Fonduri Extrabugetare Fonduri proiect MIC.RO/ROSE

	- Utilizarea celor 2 laboratoare multimedia (table interactive profesionale: diagonala min 210 cm, videoproiector integrat, cititor de documente, suport laptop, boxe, wifi, pc minim i3, 4gb ram, 500gb), - Utilizarea celor 3 Unități mobile instruire (videoproiector+ecran proiectie+laptop) - Utilizarea celor sistemului HomeCinema (Televizor Led martTV+BlueRay+Media Player+Amplificator+Boxe)	Octombrie 2020 – iunie 2021 Octombrie 2020 – iunie 2021	Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE Echipa de management de proiect MIC.RO/ROSE	CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE CA al CTPTGAB Echipa de proiect MIC.RO/ROSE	42000 RON 3400 RON 22200 RON	Fonduri proiect MIC.RO/ROSE Fonduri proiect MIC.RO/ROSE Fonduri proiect MIC.RO/ROSE
Evaluarea constructivă și consilierea cadrelor didactice în cadrul procesului de predare – învățare-evaluare	- Asistarea la ore a fiecărui cadru didactic, cel puțin de 2 ori/an școlar, de către echipe formate din directorii școlii și membrii CEAC sau responsabili de catedră, profesorii metodiști; - Prelucrarea cantitativă și interpretarea datelor obținute în urma aplicării instrumentelor de evaluare; - Formularea unor concluzii privind optimizarea activității didactice ulterioare, pe baza interpretării datelor obținute; - Consilierea oferită cadrelor didactice și feed-back-ul pozitiv prin formularea recomandărilor asupra necesarului de instruire și a căilor de acțiune.	Octombrie 2020-iunie 2021 Conform graficului de asistență semestrial Septembrie 2020-iulie 2021	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice CEAC Responsabilii comisiilor metodice Director Directorii adjuncți Responsabil CEAC Membrii Consiliului de Administrație CEAC	Profesorii metodiști, formatorii locali, inspectorii de specialitate, CCD	500 RON	Fonduri extrabugetare

Îmbunătățirea comunicării cadru didactic-elev nivelul colegiului	• Creșterea ponderii utilizării în instruire a metodelor participative moderne la 80% dintre cadrele didactice; • Rezolvarea "conflictelor de prioritate" - între reprezentanții diverselor discipline - în interesul copiilor / tinerilor; • Derularea studiilor anuale ale calității relației profesor-elev la nivelul colegiului și utilizarea rezultatelor obținute pentru îmbunătățirea comunicării cadru didactic-elev; • Monitorizarea activității Centrului de consiliere vocațională și de dezvoltare personală • Consolidarea integrității personalului din CTPTGAB prin promovarea standardelor etice profesionale și prin stimularea comportamentului etic, a profesionalismului	Septembrie 2020-iulie 2021 Permanent Iunie 2020 Octombrie 2020-iunie 2021 Permanent	Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți Psihologul școlii Director Directorii adjuncți Consilierul etic CEAC Psihologul școlii	Responsabilii comisiilor metodice, ISMB, părinții, comunitatea locală	4000 RON	Fonduri proiect MIC.RO/ROSE
Îmbunătățirea performanței școlare prin motivarea elevilor și promovarea unei politici de susținere a școlarizării, integrării, recuperării-pentru prevenirea totală a abandonului școlar	• Fișele de evaluare/ monitorizare a performanței școlare completate cu responsabilitate de către fiecare cadru didactic; • Oferirea feed-back-ului pozitiv pentru elevii evaluați de către cel puțin 80% dintre cadrele didactice; • Reducerea numărul de elevi aflați în situație de abandon școlar cu 4%; • Numărul crescut cu 50% al elevilor participanți la olimpiade și concursuri școlare; • Programe de pregătire intensivă pentru recuperare și programe de pregătire suplimentară pentru elevii din clasele IX-XII. Se vor organiza grupe de	Permanent Permanent Iulie 2021 Mai 2021 Octombrie 2020-iunie 2021	Directorii adjuncți Responsabil CEAC Responsabilii de comisie metodică Responsabil CEAC Responsabilii de comisii metodice Comisia diriginților Responsabilii de comisii metodice Echipa proiect MIC.RO Administrator site	Cadrele didactice din colegiu, ISMB, părinții, CAPP, consilii locale	2000 RON	Fonduri bugetare Fonduri Extrabugetare

	pregătire intensivă pentru recuperare de 8-10 elevi (selectați dintre elevii cu grad ridicat de părăsire a școlii). Programul de pregătire suplimentară se va desfășura cu elevii claselor IX-XII. Se vor organiza grupe de pregătire de 10 -15 elevi. Implementarea, dacă există cazuri a PEI, astfel încât să fie sprijinită dezvoltarea personală a beneficiarului în vederea prevenirii factorilor de risc și a potențării factorilor de protecție, pentru prevenirea eșecului școlar, optimizarea procesului educațional, stimularea adaptării și integrării sociale și profesionale.	Octombrie 2020	Cadre didactice: profesori de Matematică, Limba și literatura română, Fizică-chimie, Biologie, Istorie, Geografie care vor susține activitățile remediale și de pregătire suplimentară Director Directorii adjuncți Responsabilii de comisii metodice	Responsabilii de comisii metodice Comisia diriginților Psiholog școlar CAPP	46368RON/an	Fonduri proiect MIC.RO/ROSE
Motivarea cadrelor didactice pentru implicarea în activitățile impuse de asigurarea calității procesului de predare-învățare-evaluare	- Constituirea unei baze de Chestionare elaborate în echipă cu psihologul școlii pentru evaluarea gradului de satisfacție a clienților și a angajaților; - Alocarea de responsabilități în cadrul CEAC în vederea consilierii cadrelor didactice; - Identificarea nevoilor de formare relevante pentru dezvoltarea personală a angajaților, pentru dezvoltarea instituțională și pentru implementarea măsurilor de reformă ale MEN; - Îndrumarea, monitorizarea activității fiecărui angajat, în vederea îmbunătățirii performanței;	Mai 2021 Octombrie 2020 Noiembrie 2020 Permanent	Director Directorii adjuncți Membrii CEAC Responsabilul CEAC Responsabilul Comisiei de formare-dezvoltare resurse umane Responsabilii comisiilor metodice și ai	Membrii Consiliului de Administrație, Responsabilii de catedră, părinții, psihologul școlii	200 RON	Fonduri bugetare Fonduri extrabugetare

	• Propunerile de îmbunătățire a calității activității identificate de cadrele didactice și ceilalți angajați ai școlii introduse în planul de acțiune al școlii;	Octombrie 2020	compartimentelor funcționale			
	• Organizarea colectivelor de catedră și a echipelor de proiect - în funcție de necesitățile școlii și de activitățile planificate	Octombrie 2020	Comisia de elaborare/ revizuire PAS Director Directorii adjuncți CA			
	• Oferirea cu consecvență a unui feedback pozitiv și aplicarea „teoriei succesului” la nivelul managementului organizației în alocarea de responsabilități	Permanent	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice			

PRIORITATEA 2: Dezvoltarea sistemului de finanțare alternativă și asigurarea unei gestiuni eficiente a fondurilor de la bugetul de stat și local primite de către școală

Obiectiv: Asigurarea cadrului legal de desfășurare a activităților aducătoare de venituri extrabugetare și utilizarea acestor fonduri pentru completarea nevoilor de dezvoltare organizațională care nu pot fi asigurate prin fondurile de la bugetul de stat și local, prin dezvoltarea gradului de conformare la prevederile Standardelor de control intern, asigurând transparența elaborării și execuției bugetare

Tinta:

Sustinerea a cel puțin 25% din necesarul unității de învățământ din finanțarea din veniturile extrabugetare anual.

Context:

La ora actuală, unitățile de învățământ, sunt finanțate de la bugetul local și de la bugetul de stat. Conform Hotărârii de Guvern 538/19.06.2001, unitățile de învățământ cu personalitate juridică își întocmesc bugetul în funcție de numărul de elevi, pentru cheltuielile de personal, manuale școlare și burse. În buget se include și necesarul pentru cheltuieli materiale și servicii, precum și pentru cheltuielile de capital.

Bugetele propuse de către unitățile de învățământ, în conformitate cu nevoile identificate pe plan local, suferă numeroase rectificări de-a lungul anului școlar, având în vedere procentul insuficient din PIB alocat învățământului datorită situației socio-economice la nivel național. Pentru susținerea cheltuielilor destinate îmbunătățirii performanței la nivelul colegiului, introducerea sistemelor de asigurare a calității în educație și motivarea actorilor implicați în procesul de învățământ, pentru ca școala noastră să supraviețuiască și să se dezvolte în actualul climat economic, este imperios necesară implementarea sistemului de finanțare alternativă prin utilizarea tuturor posibilităților legale de atragere de fonduri extrabugetare. Lipsa și/sau uzura fizică și/sau morală a mijloacelor didactice și a echipamentelor aferente infrastructurii de formare profesională acutizează nevoia de a identifica noi modalități de susținere a procesului didactic.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Dezvoltarea componentei care vizează formarea continuă a adulților	- Formarea echipelor care să scrie proiecte în vederea atragerii de fonduri și obținerea unei surse semnificative de venituri extrabugetare pentru școală și pentru cadrele didactice ca urmare a derulării de proiecte din fonduri europene care să vizeze formarea adulților; - Îmbunătățirea ambientului școlar ca factor favorizant al climatului motivațional pozitiv, în vederea atragerii de clienți și resurse;	August 2021	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice	Director Responsabil CEAC, Responsabilul ariei curriculare Tehnologii,	2000 RON	Fonduri Extrabugetare
		August 2021	Director Șefii serviciilor financiar -	Responsabilul catedrei de Instruire practică, Responsabilul catedrei de	14000 RON	Fonduri proiect MIC.RO/ ROSE

	- Achiziționarea de echipamente, soft educațional și tehnică de calcul conform nevoilor de instruire; - Asigurarea logisticii necesare pentru susținerea activității la nivelul impus de introducerea sistemelor de asigurare a calității în educație și în cadrul acestei activități. - Colaborarea cu Consiliul local sector 6 și Administrația școlilor sector 6 în ceea ce privește repartizarea și utilizarea fondurilor pentru funcționarea, întreținerea și repararea școlii pentru a crește gradul de atractivitate, îndeplinirea condițiilor de autorizare și vizibilitatea instituțională	Lunie 2021 Permanent	contabil și administrativ Director Șefii serviciilor financiar - contabil și administrativ	informatică, Șef serviciu financiar Contabil, CNFPA, CLDPS, agenți economici, Ministerul Muncii, Camera de Comerț și Industrie		
Dezvoltarea celorlalte componente ale activității aducătoare de venituri extrabugetare permise de cadrul legal	- Încheierea de protocoale/parteneriate/contracte care să permită activitatea de microproducție sau de prestări de servicii; - Sponsorizarea unității de învățământ de către firme sau persoane interesate pentru dezvoltarea bazei materiale, îmbunătățirea ambiantului școlar sau derularea activităților instructiv-educative	Permanent, conform acordurilor încheiate și oportunităților	Director Șef serviciu financiar contabil	Președintele Consiliului reprezentativ al părinților, agenți economici, Comunitatea locală	500 RON	Fonduri extrabugetare
Asigurarea cadrului legal de desfășurare a activității	Elaborarea de proceduri, conform prevederilor Ordinului secretarului general al Guvernului nr.600/2020 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial în vederea derulării activităților de management financiar în cadrul compartimentelor din structura CTPTGAB; urmărirea includerii în proceduri a unor mențiuni cu privire la supervizarea activităților care implică un grad ridicat de expunere la risc; urmărirea ca, la apariția unor	Noiembrie 2020-31 decembrie 2020	Director Șef serviciu financiar contabil CFP	ISMB, Serviciul Audit al Administrației locale Consiliul local Sector 6 Administrația școlilor sector 6	Conform Obligațiilor de plată și execuției bugetare	Fonduri extrabugetare Fonduri din bugetul de stat și local

	abateri față de politicile sau procedurile stabilite, ca urmare a unor circumstanțe deosebite, să fie întocmite documente adecvate, aprobate la un nivel corespunzător, înainte de efectuarea operațiunilor • Respectarea prevederilor legale privind încasarea și cheltuirea veniturilor extrabugetare; • Exercitarea controlului financiar preventiv; • Raportarea execuției bugetare la organele ierarhic superioare. • Negocierea celor mai bune condiții financiare pentru execuția bugetară • Asigurarea de informații ordonatorului de credite cu privire la execuția bugetului instituției, rezultatul execuției bugetare și a patrimoniului aflat în administrare. • Asigurarea transparenței elaborării și execuției bugetare; postarea pe site-ul școlii a informațiilor relevante (PAS, rapoarte anuale, rapoarte de monitorizare etc.) • Organizarea și conducerea contabilității pentru a asigura înregistrarea cronologică și sistematică, prelucrarea, transmiterea, și păstrarea informațiilor cu privire la poziția financiară, performanța financiară și fluxurile de trezorerie atât pentru cerințele interne ale CTPTGAB cât și pentru utilizatorii externi stabiliți de reglementările în vigoare. • Monitorizarea accesului la resursele materiale, financiare și informaționale ale CTPTGAB, conform actelor administrative de reglementare în domeniu	Permanent Permanent 31 decembrie 2020 Ianuarie 2021 Semestrial Permanent Permanent	Director Șef serviciu financiar contabil Director Administrator site Șef serviciu financiar contabil Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/manag erial Secretar șef Arhivar Administrator patrimoniu Director Directorii adjuncți Responsabili compartiment e funcționale			
--	--	--	--	--	--	--

PRIORITATEA 3: Atragerea de specialiști, formarea și dezvoltarea resursei umane existente						
Obiectiv: Asigurarea activității unității de învățământ cu cadre didactice cu pregătire corespunzătoare, în vederea formării elevilor în concordanță cu competențele cerute pe piața muncii și noile calificări/specializări introduse în oferta educațională.						
Ținta: 90% din cadrele didactice (existente la nivelul școlii și specialiștii atrași) să fie pregătite prin sistemul de formare profesională continuă; - Încadrarea 100% cu personal calificat;						
Context: Furnizorii de formare profesională trebuie să își adapteze și să își actualizeze permanent oferta de educație și formare profesională, pentru a răspunde eficient nevoilor factorilor interesați, condiție esențială pentru a rămâne competitivi. Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” a valorificat permanent experiența și expertiza resursei sale umane pentru a-și racorda strategiile de dezvoltare instituțională la nevoile comunității și la dinamica pieței muncii. Principalul nostru obiectiv este acela de a contribui la dezvoltarea economică și socială a României, oferind educație și pregătire profesională de calitate clienților noștri (elevi și societate), dar nu numai. De asemenea, orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze în rândul beneficiarilor direcți o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de formare și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei. Având în vedere noile calificări/specializări pe care școala dorește să le includă în oferta de formare a unității, modificarea planului cadru de învățământ, fluctuația personalului și dorința școlii de a dezvolta programe de formare continuă pentru adulți, se impune racolarea de noi specialiști și pregătirea adecvată a cadrelor existente. La nivelul întregii rețele școlare se simte nevoia de noi competențe și abilități ale cadrelor didactice datorită progresului tehnologic. Introducerea învățării centrate pe elev la nivelul întregii unități de învățământ, precum și extinderea procesului de învățare asistată de calculator, impun dezvoltarea la cadrele didactice a unor noi competențe și abilități care să vizeze comunicarea, managementul conflictelor și utilizarea tehnicii de calcul. Noile nevoi ale beneficiarilor educației se transpun în nevoi de noi competențe care sunt necesare resursei umane din școală pentru a realiza: monitorizarea periodică a activității profesorilor diriginți referitoare la identificarea, monitorizarea și consilierea elevilor cu risc ridicat de părăsire a școlii sau de eșec școlar și acordarea de sprijin; optimizarea inteligenței emoționale și a abilităților de viață ale elevilor prin intervenții asupra mediului familial și programe suport pentru elevi și părinți în vederea prevenirii eșecului școlar și a comportamentelor școlare de risc. Aceste intervenții pot fi realizate de către cadrele profesionale școlare și de către consilierii vocaționali și de dezvoltare personală certificați.						
Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Identificarea nevoilor de formare relevante pentru dezvoltarea personală a	Elaborarea unor chestionare adecvate actualelor nevoi care să permită identificarea necesarului de formare a cadrelor didactice;	Octombrie 2020- noiembrie 2021	Director Directori adjuncți Responsabil CEAC	CEAC Responsabilii de catedră, cadrele didactice, CAPP, ISMB, CCD,	500 RON	Fonduri extrabugetare

angajaților, pentru dezvoltarea instituțională și pentru implementarea măsurilor de reformă ale MEN	• Derularea de studii la nivelul resursei umane. Selecția cadrelor didactice cu abilități adecvate activității de consiliere vocațională și consiliere pentru dezvoltare personală a elevilor • Recomandarea cursurilor de formare adecvate nevoilor de dezvoltare ale colegiului, din oferta de formare existentă la nivelul municipiului. • Efectuarea de analize pentru stabilirea cunoștințelor și a abilităților necesare în vederea îndeplinirii sarcinilor/atribuțiilor fiecărui post, în vederea încadrării corecte pe post a cadrelor didactice și a membrilor personalului și recomandarea zonelor și oportunităților de îmbunătățire a performanței • Elaborarea și actualizarea planului de pregătire profesională a personalului din compartimentele CTPTGAB, conform nevoilor identificate. • Elaborarea și difuzarea de materiale informative și de promovare a formării profesionale; • Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei, a participării la programele de formare continuă, corelat cu obiectivele de dezvoltare personală și organizațională	Ianuarie 2021 – iulie 2021	Director Directori adjuncți psihologul școlii	universități		
		Noiembrie 2020-august 2021	Comisia formare, dezvoltare resurse umane			
		Semestrial	Compartimentul Secretariat pe baza propunerilor primite de la conducătorii compartimentelor din cadrul CTPTGAB. Comisia formare, dezvoltare resurse umane			
		Noiembrie 2020	Comisia formare, dezvoltare resurse umane			
		Permanent	Comisia formare, dezvoltare resurse umane			
		Permanent	Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial			

Derularea programelor de formare continuă a personalului angajat la nivelul unității de învățământ, sau în cadrul unor organisme abilitate	• Corelarea ofertei de formare cu nevoile personalului angajat; • Participarea personalului angajat la stagii specializate de formare ca urmare a constatărilor procesului de control intern al calității. • Flexibilitatea modulelor de formare, în cadrul formării interne a angajaților; • Existența unei evidențe a cursurilor de formare derulate; existența rapoartelor asupra modului de desfășurare a cursurilor; • Constituirea bazei de date actualizate, referitoare la formarea resursei umane; • Participarea unui procent de 70% cadre didactice la seminarii, conferințe simpozioane, ca formă de dezvoltare profesională, în vederea creșterii stimei de sine și a îmbunătățirii imaginii școlii	Permanent Conform nevoilor identificate Semestrial Octombrie 2020 Noiembrie 2020 August 2021	Directorul responsabil al Centrului de formare- filială a CCD Responsabil CEAC Formatorii locali Comisia formare, dezvoltare resurse umane Comisia formare, dezvoltare resurse umane Director Profesor documentarist Directori adjuncți Responsabilii comisiilor metodice	CEAC Responsabilii de catedră, CCD ISMB Furnizori de formare Universități	2000 RON	Fonduri extrabugetare
Implicarea cadrelor didactice în derularea de programe care să permită schimburi de experiență în țară și în străinătate	• Creșterea cu 25% a numărului cadrelor didactice participante la astfel de programe; • Diseminarea informațiilor astfel obținute la nivelul catedrelor și al unității de învățământ; • Formarea unei baze de date actualizată permanent referitoare la programele de interes pentru școală. • Asigurarea accesului la informații; postarea pe site-ul școlii a informațiilor de interes și de natură să permită buna derulare a activității în conformitate cu	Octombrie 2020-august 2021 Permanent Permanent	Directorul responsabil al Centrului de formare- filială a CCD Responsabilul Comisiei de de identificare a programelor internaționale Director Directorii adjuncți Contabil șef	Responsabilii comisiilor metodice CCD ISMB Comunitatea locală Universități	1000 RON	Fonduri extrabugetare

	obiectivele CTPTGAB și reglementările interne; - Realizarea unui sistem intern de comunicare rapid, eficient și transparent; actualizarea bazei de date cu datele de contact ale membrilor personalului; - Alocarea de responsabilități în domeniul comunicării în rețeaua angajaților CTPTGAB, corelat cu tipul informațiilor comunicate în rețeaua angajaților pentru a crește viteza de reacție instituțională la oportunitățile identificate	Permanent Septembrie 2020	Administrator site Secretar șef Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a sistemului de control intern/managerial CEAC Administrator site			
Atragerea specialiștilor din unități economice de profil	- Implicarea în activitățile de formare în profesie a cadrelor didactice de specialitate, în vederea familiarizării acestora cu evoluția tehnologiilor în domeniul în care școala realizează formarea inițială; - Participarea la cursuri de formare/instruiri, în baza acordurilor de parteneriat existente în vederea participării la comisiile școlii.	Iulie 2021 Conform nevoilor	Director Directorii adjuncți Directorii adjuncți	ISMB, CLDPS, Unități economice	500 RON	Fonduri extrabugetare

PRIORITATEA 4: Eficientizarea relațiilor parteneriale și dezvoltarea unei rețele de parteneriat pe verticala sistemului de învățământ și comunitate cu impact pozitiv asupra imaginii școlii

Obiectiv: Îmbunătățirea colaborării cu partenerii existenți și dezvoltarea de noi parteneriate, conform obiectivelor de dezvoltare instituțională și în vederea dezvoltării și susținerii activităților legate de promovarea imaginii unității de învățământ.

Ținta:

- Solicitarea a cel puțin 70% din numărul absolvenților unității școlare pe piața forței de muncă;
- Absorbția a cel puțin 90% din absolvenți de către universități, școli postliceale sau piața forței de muncă;
- Poziție favorizată în domeniul educațional prin implicarea cu specialiști ai școlii în programele de reformă. Creșterea capacității instituționale a școlii ca furnizorilor de formare profesională inițială și continuă de a accesa programe și proiecte europene;
- Obținerea informațiilor necesare proiectării activității unității școlare;
- Identificarea unor noi surse de finanțare alternativă.

Context:

Parteneriatul social din zonă se caracterizează prin necesitatea de implicare mai activă a partenerilor sociali în formarea inițială și continuă, necesitatea transformării reale a școlilor în furnizori de servicii pentru comunitatea locală și dezvoltarea parteneriatelor de tip public-privat.

Cooperarea interinstituțională la diferite nivele este, de asemenea, un element fundamental în dezvoltarea și implementarea strategiei formării profesionale. De aceea, pentru a asigura coerența și consistența dialogului cu actorii esențiali, pe de o parte, și între diferitele politici europene, pe de altă parte, este necesară construirea sistematică a oportunităților pentru cooperare și dialog, pentru schimbul de informații și de opinii.

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” are încheiate o multitudine de parteneriate cu: parteneri sociali de mare importanță în economia românească, cu patronate, sindicate, asociații profesionale, ONG-URI, cu instituții de învățământ superior și cercetare, cu comunitatea locală, organizații din țări membre ale UE etc. Aceste parteneriate trebuie regândite în lumina noilor cerințe ale învățământului și ale nevoii de integrare europeană. Strategia de dezvoltare TVET până în 2021 semnalează ca punct slab al ÎPT Parteneriate insuficiente pentru inovare, dezvoltate între furnizorii de formare profesională, instituții de învățământ superior, institute de proiectare și cercetare.

Se prefigurează, având în vedere contextul socio-economic național și regional, nevoia unei politici mai agresive de impunere a școlii noastre pe piața ofertelor de formare, care să promoveze potențialul creativ al elevilor și profesorilor noștri și gama largă de posibilități prin care școala poate satisface cerințele comunității locale. Sunt necesare în actualele condiții eforturi sporite și noi strategii ale echipei manageriale care să crească încrederea personalului angajat în unitatea școlară prin înlăturarea incertitudinii asupra viitorului, ca factor în motivarea pentru executarea unor lucrări și activități peste nivelul rutinei și birocrației specifice. Numărul de elevi care solicită școlarizarea în cadrul colegiului este foarte mare pentru domeniul economic, dar înregistrează o scădere pentru domeniul electronică automatizări/telecomunicații. Tot în această direcție este de remarcat rolul unității școlare și a conducerii ei în anticiparea unor mutații pe piața muncii, cum ar fi dezvoltarea unor variante noi ale meseriilor care se pot pregăti în unitatea școlară proprie.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului:	Rezultate așteptate	Data până la care vor fi finalizate	Persoana/persoane responsabile	Parteneri:	Cost: (Anual)	Sursa de finanțare
Învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel național, internațional și mai cu seamă european	• Aplicarea /Participarea la minim 2 programe/ proiecte finanțate de către Uniunea Europeană; • Susținerea, cel puțin parțială, a cheltuielilor legate de formarea cadrelor didactice; • Accesul la programe de instruire adecvată a cadrelor didactice. • Participarea la activitățile de învățare mutuală în cadrul Rețelei parteneriale R6, Proiect Erasmus, „Support to European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) National reference points” (EQAVET-NRP-RO 2020)	August 2021 Conform oportunităților identificate Octombrie 2020-august 2021	Director Responsabilul Comisiei de identificare a programelor internaționale Echipă implementare proiect	ISMB, CNDIPT, universități, partenerii externi, cadrele didactice participante, elevi CNDIPT, GNAC, școli partenere	2000 RON	Fonduri bugetare si extrabugetare UE -Fonduri proiect Erasmus
Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională	• Semnarea și derularea unor noi acorduri de cooperare bilaterală cu universități, alte instituții de învățământ superior și cercetare, firme și companii; • Îmbunătățirea reprezentativității și specializarea pe diferitele domenii de interes din formarea profesională a persoanelor desemnate de partenerii sociali în structurile școlii; • Organizarea în comun a unor seminarii, conferințe, simpozioane; schimbul de publicații și literatură de specialitate;	Permanent Conform oportunităților Septembrie 2020 Conform oportunităților	Director Șef serviciu financiar contabil Director Directorii adjuncți Director Directorii adjuncți	ISMB, CLDPS, Universități, CCD, patronate, asociații profesionale, sindicate	1000 RON	Fonduri extrabugetare

	• Implicarea partenerilor în proiectarea /dezvoltarea unității de învățământ; • Acordarea reciprocă de facilități; • Îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră .	Octombrie 2020 Permanent Permanent	Comisia de elaborare / revizuire PAS Comisia de monitorizare PAS Director Director Directorii adjuncți			
Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale	• Instituționalizarea unui sistem de evaluare și asigurare a calității procesului de învățământ; • Dezvoltarea unor comunități de practici în formarea profesională, pe domenii de pregătire profesională; • Îmbunătățirea capacității instituționale a furnizorilor de formare profesională inițială și continuă, parteneri, de a participa la programe europene de mobilitate; • Dezvoltarea și implementarea unei strategii de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor asupra dezvoltării carierei, a participării la programele de formare profesională inițială și continuă • Derularea acțiunilor de orientare școlară și profesională la nivelul unităților de învățământ gimnazial	Permanent Permanent Permanent Permanent Martie – iunie 2021 -2021	Director Directorii adjuncți Directorii adjuncți Responsabilul Comisiei de identificare a programelor internaționale Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice Director Administrator site Comisia de promovare a ofertei educaționale Administrator site	ISMB, CLDPS, Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Educație, CEAC, patronate, asociații profesionale, sindicate, serviciul financiar contabil, cadre didactice, comunitatea locală	1000 RON	Fonduri extrabugetare

	- Dezvoltarea și implementarea de instrumente de orientare profesională on line. - Îmbunătățirea performanței școlare și motivarea elevilor reflectate în creșterea procentului de promovabilitate și a gradului de inserție pe piața muncii; - Creșterea gradului de interes pentru unitatea școlară	2021 Iulie 2021 Iulie 2021	Comisia diriginților			
Mediatizarea exemplelor de bună practică și a performanțelor obținute de către actorii implicați în procesul de învățământ prin mass media și la nivel local	- Motivarea cadrelor didactice și a elevilor pentru îmbunătățirea performanței; - Creșterea cu 50% a numărului profesorilor participanți la programe internaționale, seminarii, conferințe simpozioane; comisii la nivel național, autori de manuale sau auxiliare curriculare; - Creșterea cu 50% a numărului elevilor participanți și câștigători de premii la olimpiade și concursuri școlare; - Numărul mai mare al elevilor cu medii mari, capabili de performanță școlară care se îndreaptă spre școala noastră. - Actualizarea permanentă a site-ului școlii cu materiale de interes pentru eventualii parteneri, astfel încât să fie pus în evidență potențialul organizației de a derula activități în parteneriat.	Permanent August 2021 Mai 2021 Iulie 2021 Permanent	Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice Profesorii metodiști Responsabilii comisiilor metodice Director Directorii adjuncți Comisia de promovare a ofertei educaționale Director Directorii adjuncți Responsabilii comisiilor metodice Administrator site	ISMB, CLDPS, CEAC, universități, CCD, CNDIPT, ISE, CNEE, MEN, cadre didactice, elevi, serviciul financiar contabil, comunitatea locală	2000 RON	Fonduri extrabugetare

PARTEA a IV-a CONSULTARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Organizarea procesului de consultare și implicarea partenerilor la elaborarea planului

Organizarea activităților de monitorizare, evaluare și actualizare a planului

Vor fi monitorizate:

- Respectarea calendarului activităților de monitorizare internă: existența unui calendar de monitorizare internă; stabilirea tipului de date relevante care vor fi colectate; datele să fie colectate în mod sistematic; frecvența de culegere a datelor va depinde de tipul de activitate care va fi monitorizată sau de indicatorii de rezultat și de impact stabiliți;
- Raportarea către ISMB, Administrația școlilor sector 6 etc., conform graficului stabilit de către finanțator: lunar, trimestrial/semestrial, anual.
- Modalitatea de utilizare a resurselor: monitorizarea accesului la resursele materiale, financiare și informaționale ale Colegiului Tehnic de Poștă și Telecomunicații „GHEORGHE AIRINEI”, conform actelor administrative de reglementare în domeniu și obiectivelor organizaționale;
- Derularea efectivă a activităților
- Utilizarea registrelor de evidență a activităților derulate și a gradului de utilizare a echipamentelor achiziționate;
- Raportarea lunară, de către Responsabilii de activitate a gradului de conformare la graficul activităților din planul managerial;
- Raportarea semestrială și anuală, către Consiliul de Administrație a gradului de conformare la graficul activităților.
- Rezultatele obținute :
 - Colectarea informațiilor privind evaluarea învățării și rezultatele dobândite de către elevii din grupul țintă, ca punct de plecare în dezvoltarea programelor de învățare și revizuirea strategiilor;
 - Interpretarea rezultatelor obținute, identificarea eventualilor factori perturbatori ai procesului, care nu au permis performanța așteptată;
- Gradul de realizare a indicatorilor propuși :
- Autoevaluarea în raport cu indicatorii de impact;
- Autoevaluarea în raport cu indicatorii de rezultat;
- Efectuarea analizei de către management și stabilirea strategiei de îmbunătățire.
- Elaborarea instrumentelor de investigare a gradului de satisfacție a părților implicate; aplicarea instrumentelor de investigare a gradului de satisfacție a părților implicate; prelucrarea datelor; revizuirea strategiei dacă rezultatele nu satisfac cerințele.

Eventuale probleme care pot apărea pe durata implementării

- Managementul riscurilor și soluționarea conflictelor;
- Identificarea neconformităților și tratarea neconformităților conform procedurii elaborate în cadrul perioadei de pregătire a implementării proiectului
- Implicarea partenerilor sociali în activitate pentru armonizarea programelor de învățare cu obiectivele strategice și valorile organizației;
- Relaționarea curriculum-urilor cu cerințele mediului socio-economic în cadrul parteneriatelor cu întreprinderile
- Participarea reprezentanților firmelor partenere în sesiunile de evaluare pentru selecția în vederea angajării absolvenților sau oferirea de sugestii asupra modalităților de proiectare a activității.

ANEXE

Nr. crt.	Cod și nume anexă
1	Anexa 10.1. Date demografice
2	Anexa 10.2. Pierderi cohortă
3	Anexa 10.3. Cauzele pierderilor înregistrate
4	Anexa 10.4. Rata abandonului
5	Anexa 10.5. Rata de promovare
6	Anexa 10.6 Rata de succes
7	Anexa 10.7. Număr elevi/cadru didactic
8	Anexa 10.8. Date privind inserția socio-profesională a absolvenților școlii
9	Anexa 10.9. Rețele școlare
10	Glosar

Anexa 10.1.

Date demografice

Evoluția previzionată pentru absolvenții de clasa a VIII –a

Județ, Localitate	ANUL				
	2018	2019	2020	2021	2022
Ilfov	4493	4666	5034	5220	5514
Municipiul București	13066	13888	14911	15842	15707

Sursa: INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA

Populația județului și a localității unde este situată școala la data de 1 ianuarie 2019 pe grupe de vârstă

Județul, Localitatea	Total, masculin, feminin, urban, rural	Total populație	Populația pe grupe de vârstă				
			0-14 ani	15-19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-64 ani
Județul Ilfov	Total, din care:	420677	82919	53961	51465	58907	258145
	Feminin	210063	40221	25931	25286	29634	130118
	Masculin	210614	42698	28030	26179	29273	128027
	Urban, din care:	193352	38199	24209	23180	27499	119397
	Feminin	98243	18551	11710	11443	14168	61445
	Masculin	95109	19648	12499	11737	13331	57952
	Rural, din care:	227325	44720	29752	28285	31408	138748
	Feminin	111820	21670	14221	13843	15466	68673
	Masculin	115505	23050	15531	14442	15942	70075
Localitatea București	Total, din care:	1518354	265613	149592	151254	220041	1001797
	Feminin	788828	128900	72890	75124	113887	529127
	Masculin	729526	136713	76702	76130	106154	472670

Sursa: INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA

Anexa 10.2.

Pierderi cohortă

Pierderi cohortă înregistrate pe ruta de profesionalizare progresivă

Criteriul	ANUL ȘCOLAR					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<u>Înscriși în cl a a IX/ a X-a Școala Profesională</u>	16-clș.10 prof.		19-clș.10 prof.	18-clș.9 prof.	20-clș.9 prof.; 13-clș.10 prof.	20-clș.9 prof.; 14-clș.10 prof.
Școala Profesională					33	34
TOTAL Școala Profesională					8	14
% PIERDERI Școala Profesională					24%	41
<u>Înscriși în</u> cls.11prof	0	16-clș.11 prof.	0	16-clș.11 prof.	11-clș.11 prof.	16-clș.11 prof.
Absolvenți ai cls.11prof	0	15-clș.11 prof.	0	13-clș.11 prof.	10-clș.11 prof.	13-clș.11 prof.
TOTAL PIERDERI cls.11prof					1-clș.11 prof.	3-clș.11 prof.
% PIERDERI ÎN cls.11prof					0.09 %-cls.11 prof.	0.23 %-cls.11 prof.
TOTAL PIERDERI Șc.prof					9	17
% Șc.prof					20%	36%

Anexa 10.3.

Cauzele pierderilor înregistrate pe ruta de profesionalizare progresivă, Domeniul de formare profesională* Electronică automatizări- la sfârșitul anului școlar 2018-2019

Criteriul	Total pierderi* (nr. elevi)	Cauze	Pierderi pe cauze (nr. elevi)
Total pierderi Șc.profesională-clș.9	13	Abandon școlar	
		Repetenție	10
		Transfer în altă unitate de învățământ	
		(alte situații)**	3
Total pierderi la trecerea în clasa a X-a	1	Continuă studiile în altă unitate de învățământ	1
		Angajați	
		Înscriși în șomaj	
		Acasă***	
		Alte situații**	
Total pierderi Șc.profesională-clș.10	6	Abandon școlar	-
		Repetenție	4
		Transfer în altă unitate de învățământ	1
		Alte situații**	1
Total pierderi la trecerea în clasa a XI-a	0	Continuă studiile în altă unitate de învățământ	-
		Angajați	-
		Înscriși în șomaj	-
		Acasă***	-
		Alte situații**	-

Cauzele pierderilor înregistrate pe ruta de profesionalizare directă la sfârșitul anului școlar 2018 -2019

Criteriul	Total pierderi* (nr. elevi)	Cauze	Pierderi pe cauze (nr. elevi)
TOTAL PIERDERI ÎN LICEU TEHNOLOGIC	55	Abandon școlar	0
		Repetenție	40
		Transfer în altă unitate de învățământ	0
		Alte situații**	retras= 8 Șexmatriculat= 7; neprezentat=0
Total la profilul tehnic	57	Abandon școlar	
		Repetenție	40
		Transfer în altă unitate de învățământ	9
		Alte situații**	retras= 8; neprezentat=0
Total la profilul resurse naturale și protecția mediului	0	Abandon școlar	-
		Repetenție	-
		Transfer în altă unitate de învățământ	-
		Alte situații**	-
Total la profilul servicii	26	Abandon școlar	-
		Repetenție	12
		Transfer în altă unitate de învățământ	7
		Alte situații**	retras= 6; exmatriculat= 1;

* Pentru TOTAL PIERDERI ÎN LICEUL TEHNOLOGIC valorile sunt cele din tabelul Anexei A2.4.

Anexa 10.4.

Rata abandonului

RATA ABANDONULUI ȘCOLAR LA LICEU,

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR				
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
a IX-a	Total școală	-	-	-	-	-
	masculin	-	-	-	-	-
	feminin	-	-	-	-	-
	urban**	-	-	-	-	-
	rural**	-	-	-	-	-
a X-a	Total școală	-	-	-	-	-
	masculin	-	-	-	-	-
	feminin	-	-	-	-	-
	urban**	-	-	-	-	-
	rural**	-	-	-	-	-
a XI-a	Total școală	-	-	-	-	-
	masculin	-	-	-	-	-
	feminin	-	-	-	-	-
	urban**	-	-	-	-	-
	rural**	-	-	-	-	-
a XII - a	Total școală	-	-	-	-	-
	masculin	-	-	-	-	-
	feminin	-	-	-	-	-
	urban**	-	-	-	-	-
	rural**	-	-	-	-	-

* Se realizează tabelul pentru fiecare profil în care sunt școlarizați elevi

* *După mediul de rezidență al elevilor

Anexa 10.5.

**RATA DE PROMOVARE LA SCOALA PROFESIONALĂ,
DOMENIUL DE FORMARE PROFESIONALĂ*Electronică automatizări**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR				
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
a IX-a	Total școală	-	67%	69%	63%	43%
	masculin	-	77%	64%	65%	47%
	feminin	-	40%	80%	50%	25%
	urban**	-	69%	71%	63%	38%
	rural**	-	50%	50%	67%	60%
a X-a 2014-2015- sc.prof.	Total școală	88%	-	79%	100%	62%
	masculin	86%	-	75%	100%	76%
	feminin	100%	-	100%	100%	100%
	urban**	88%	-	83%	100%	64%
	rural**	100%	-	50%	100%	50%
a XI-a 2013-2014- sc.prof.	Total școală	-	81%	-	91%	81%
	masculin	-	85%	-	89%	75%
	feminin	-	67%	-	100%	100%
	urban**	-	80%	-	90%	85%
	rural**	-	100%	-	100%	50%

**RATA DE PROMOVARE LA LICEU,
PROFILUL *REAL – ȘTIINȚELE NATURII**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR				
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018--2019
a IX-a	Total școală	63%	89%	-	-	93%
	masculin	78%	91%	-	-	94%
	feminin	55%	88%	-	-	92%
	urban**	71%	90%	-	-	91%
	rural**	60%	86%	-	-	100%
a X-a	Total școală	69%	73%	-	-	87%
	masculin	79%	75%	-	-	85%
	feminin	76%	69%	-	-	88%
	urban**	89%	69%	-	-	82%
	rural**	84%	100%	-	-	95%
a XI-a	Total școală	80%	82%	70%	-	85%
	masculin	93%	79%	74%	-	89%
	feminin	89%	88%	63%	-	82%
	urban**	92%	86%	64%	-	83%
	rural**	82%	63%	100%	-	90%
a XII – a	Total școală	94%	98%	86%	81%	93%
	masculin	89%	100%	89%	89%	91%
	feminin	98%	94%	80%	71%	95%
	urban**	94%	97%	86%	84%	91%
	rural**	97%	25%	86%	71%	100%
a XIII – a	Total școală	-	-	86%	95%	
	masculin	-	-	73%	100%	
	feminin	-	-	93%	86%	
	urban**	-	-	86%	92%	
	rural**	-	-	80%	100%	

* Se realizează tabelul pentru fiecare profil în care sunt școlarizați elevi

* *După mediul de rezidență al elevilor

**RATA DE PROMOVARE LA LICEU,
PROFILUL VOCAȚIONAL – SPORT**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR				
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
a IX-a	Total școală					
	masculin	100%	100%	84%	100%	100%
	feminin	100%	100%	83%	100%	100%
	urban**	100%	100%	100%	100%	100%
	rural**	100%	100%	87%	100%	100%
a X-a	Total școală	100%	100%	95%	100%	94%
	masculin	95%	94%	95%	95%	93%
	feminin	95%	100%	95%	94%	100%
	urban**	100%	80%	100%	100%	92%
	rural**	95%	93%	95%	94%	100%
a XI-a	Total școală	100%	100%	100%	100%	94%
	masculin	-	90%	73%	100%	93%
	feminin	-	90%	88%	100%	100%
	urban**	-	100%	80%	100%	100%
	rural**	-	89%	84%	100%	50%
a XII – a	Total școală	-	100%	100%	100%	89%
	masculin	-	-	100%	95%	94%
	feminin	-	-	100%	94%	50%
	urban**	-	-	100%	100%	88%
	rural**	-	-	100%	100%	100%

* Se realizează tabelul pentru fiecare profil în care sunt școlarizați elevi

* **După mediul de rezidență al elevilor

**RATA DE PROMOVARE LA LICEU,
PROFILUL SERVICII (DOMENIUL ECONOMIC)**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR					
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
a IX-a	Total școală	97%	97%	86%	96%	95%	98%
	masculin	93%	94%	86%	100%	94%	100%
	feminin	100%	100%	85%	92%	96%	96%
	urban**	95%	94%	84%	94%	92%	97%
	rural**	100%	100%	89%	100%	100%	100%
a X-a	Total școală	100%	97%	88%	98%	98%	92%
	masculin	100%	100%	86%	96%	95%	94%
	feminin	100%	94%	92%	100%	100%	91%
	urban**	100%	100%	93%	97%	97%	90%
	rural**	100%	88%	82%	100%	100%	95%
a XI-a	Total școală	100%	96%	100%	86%	82%	97%
	masculin	100%	100%	100%	88%	78%	94%
	feminin	100%	92%	100%	84%	88%	100%
	urban**	100%	100%	100%	90%	76%	96%
	rural**	100%	89%	100%	79%	95%	100%
a XII – a	Total școală	100%	96%	100%	100%	97%	98%
	masculin	100%	100%	100%	100%	94%	96%
	feminin	100%	95%	100%	100%	100%	100%
	urban**	100%	100%	100%	100%	96%	100%
	rural**	100%	92%	100%	100%	100%	95%
a XIII – a	Total școală	-	91%	-	-	-	90%
	masculin	-	92%	-	-	-	87%
	feminin	-	90%	-	-	-	91%
	urban**	-	90%	-	-	-	99%
	rural**	-	100%	-	-	-	83%

* Se realizează tabelul pentru fiecare profil în care sunt școlarizați elevi

* *După mediul de rezidență al elevilor

**RATA DE PROMOVARE LA LICEU,
PROFILUL SERVICII (DOMENIUL TURISM SI ALIMENTATIE)**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR					
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
a IX-a	Total școală						
	masculin	97%	100%	86%	100%	98%	94%
	feminin	100%	100%	91%	100%	96%	9%3
	urban**	93%	100%	82%	100%	100%	95%
	rural**	95%	100%	86%	100%	100%	94%
a X-a	Total școală	100%	100%	86%	100%	96%	93%
	masculin	87%	97%	96%	100%	100%	96%
	feminin	80%	94%	94%	100%	100%	96%
	urban**	94%	100%	100%	100%	100%	96%
	rural**	88%	100%	100%	100%	100%	92%
a XI-a	Total școală	83%	88%	88%	100%	100%	100%
	masculin	97%	93%	97%	100%	100%	94%
	feminin	100%	92%	100%	100%	100%	100%
	urban**	95%	94%	93%	100%	100%	94%
	rural**	100%	92%	95%	100%	100%	96%
a XII – a	Total școală	92%	100%	100%	100%	100%	100%
	masculin	100%	97%	96%	100%	100%	100%
	feminin	100%	92%	96%	100%	100%	100%
	urban**	100%	100%	97%	100%	100%	100%
	rural**	100%	95%	98%	100%	100%	100%
a XIII – a	Total școală	100%	100%	90%	100%	100%	100%
	masculin	78%	88%	72%	100%	-	-
	feminin	100%	92%	69%	100%	-	-
	urban**	67%	86%	75%	100%	-	-
	rural**	81%	88%	67%	100%	-	-
a XIV – a	Total școală	50%	90%	100%	100%	-	-
	masculin	91%	83%	95%	-	-	-
	feminin	85%	70%	73%	-	-	-
	urban**	95%	100%	91%	-	-	-
	rural**	91%	78%	90%	-	-	-

**RATA DE PROMOVARE LA LICEU,
PROFILUL TEHNIC**

Clasa	Criteriul	ANUL ȘCOLAR					2017-2018
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	
a IX-a	Total școală	81%	74%	69%	75%	73%	84%
	masculin	80%	75%	63%	68%	67%	81%
	feminin	82%	71%	79%	86%	90%	91%
	urban**	84%	73%	69%	80%	67%	84%
	rural**	76%	75%	69%	67%	81%	81%
a X-a	Total școală	93%	98%	75%	84%	86%	85%
	masculin	88%	100%	71%	81%	86%	83%
	feminin	97%	90%	85%	87%	86%	90%
	urban**	94%	97%	72%	83%	83%	77%
	rural**	96%	100%	89%	84%	92%	73%
a XI-a	Total școală	82%	94%	84%	84%	95%	92%
	masculin	81%	91%	81%	82%	94%	90%
	feminin	83%	100%	88%	89%	97%	96%
	urban**	84%	94%	83%	84%	97%	92%
	rural**	80%	92%	86%	82%	92%	93%
a XII – a	Total școală	81%	100%	90%	91%	89%	96%
	masculin	91%	100%	91%	93%	88%	94%
	feminin	95%	100%	88%	87%	90%	100%
	urban**	90%	100%	89%	91%	88%	96%
	rural**	97%	100%	93%	92%	94%	95%
a XIII – a	Total școală	100%	76%	72%	75%	84%	79%
	masculin	100%	71%	71%	69%	77%	72%
	feminin	100%	100%	73%	82%	92%	93%
	urban**	100%	91%	64%	72%	83%	77%
	rural**	100%	50%	86%	75%	89%	87%
a XIV – a	Total școală	79%	63%	67%	-	-	-
	masculin	75%	62%	73%	-	-	-
	feminin	100%	67%	50%	-	-	-
	urban**	86%	64%	58%	-	-	-
	rural**	60%	60%	100%	-	-	-

* Se realizează tabelul pentru fiecare profil în care sunt școlarizați elevi

* **După mediul de rezidență al elevilor

RATA DE SUCCES

RATA DE SUCCES LA Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei" LA EXAMENUL DE BACALAUREAT ÎN ANUL 2020

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații "Gheorghe Airinei"	Învățământ gimnazial				Învățământ liceal			
	Numărul absolvenților de învățământ gimnazial		Numărul elevilor care au promovat testul național		Numărul absolvenților de învățământ liceal		Numărul elevilor care au promovat examenul de bacalaureat	
	Total	din care: feminin	Total	din care: feminin	Total	din care: feminin	Total	din care: feminin
	-	-	-	-	204	86	53	26

EVOLUȚIA REZULATELOR LA EXAMENUL DE BACALAUREAT

Criteriul			ANUL ȘCOLAR				
			2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
EXAMENUL DE BACALAUREAT	Absolvenți	Total absolvenți, din care :	230	252	191	206	204
		Pe sexe	129	138	106	128	106
			101	114	85	78	85
		După mediul de rezidență al elevilor	167	183	139	149	139
			63	69	52	57	52
			61	63	9	9	9
			2	6	43	48	43
	Promovați la examenul de bacalaureat	Total absolvenți promovați, din care :	86	75	52	35	53
		Pe sexe	52	35	34	18	34
			34	41	16	17	16
		După mediul de rezidență al elevilor	47	50	40	28	40
			16	25	12	7	12
			1	8	3	2	3
			15	17	9	5	9

Anexa 10.7.

Număr elevi/cadru didactic

ȘCOALA - COLEGIUL TEHNIC P.Tc."GH.AIRINEI"					
Nivel de învățământ	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Preșcolar	-	-	-	-	-
Primar	-	-	-	-	-
Gimnazial	-	-	-	-	-
Liceal	1028	998	952	950	927
Profesional și tehnic	18	34	30	44	50
Postliceal	263	202	271	263	269
Școală de maiștri	-	-	-	-	-

Anexa 10.8. Date privind inserția socio-profesională a absolvenților școlii

Unitatea IPT: COLEGIUL TEHNIC DE POSTA SI TELECOMUNICATII „GH.AIRINEI” BUCURESTI

Date privind inserția socio-profesională a absolvenților școlii, promoția 2020 (situația la data de 25.09.2020)

Sursa: Evidențele din procedura de monitorizare aplicată de școală (se precizează, de ex: chestionare completate de absolvenți la ridicarea diplomelor, rezultatele din ancheta realizată de diriginti...)

Nivelul de calificare	Domeniul de pregătire Profilul la lic.tehn.	Calificarea	Nr.absovenți (distinct pe fiecare nivel, domeniu/profil și calificare)	Continuă studiile	Angajați	Propria afacere (inclusiv ca persoană fizică autorizată sau ca producător agricol)	Înregistrați în șomaj (AJOFM)	În situație de șomaj, neînregistrați în evidențele AJOFM (dar care nu sunt angajați, nu au venituri și se află în căutarea unui loc de muncă)	Alte situații	Observații (precizări suplimentare cu privire la alte situații, etc.)
Liceu tehnologic	TEHNIC	Tehnician telecomunicatii	51	28	8	-	1	18		
	SEVICII	Tehnician in activitati de posta	38	22	13	-	-	-		
		Organizator banqueting	23	13	8	-	2	8		
TOTAL pentru nivelul 4			112	63	29	-	3	26		
teoretică/ real/ stiinte ale naturii			22	11	7	-	-	5		
vocationala/sportiv/instructor sportiv			17	10	13	-	-	-		
Total serie curentă liceu zi			151	84	42	-	3	31		

Rețele școlare

Unitatea IPT COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GH. AIRINEI”- BUCUREȘTI

Rețele parteneriale in cadrul proiectului Erasmus „Support to European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) National reference points”, (EQAVET-NRP-RO 2019) Rețele parteneriale – Rețeaua 6 – Electronică, automatizări, telecomunicații în parteneriat cu CNDIPT, GNAC

Rețeaua 6 – Electronică, automatizări, telecomunicații

COORDONARE REȚEA	ȘCOLI PARTENERE ÎN REȚEA	PARTENERI
Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „GHEORGHE AIRINEI”	Colegiul Tehnic "George Barițiu"	CNDIPT
	Baia Mare	
	Liceul Tehnologic "Theodor Pallady"	GNAC
	Liceul Tehnologic „Astra”, Pitești	
	Colegiul Aurel Vijoli Fagaras	
	Colegiul Tehnic de Comunicații "Augustin Maior" Cluj-Napoca	

Rețele între școli Phare TVET 2001-2003

Centrul de resursă responsabil	Nr. școli arondate	Școli Phare TVET arondate din regiunea București -Ilfov
COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GH. AIRINEI”	14	Sectorul 1 1. COLEGIUL TEHNIC "MEDIA" 2. COLEGIUL TEHNIC MECANIC "GRIVIȚA" 3. COLEGIUL TEHNIC DE MATERIAL RULANT pentru TRANSPORTURI FERROVIARE BUCUREȘTI 4. COLEGIUL TEHNIC DE ARHITECTURĂ ȘI LUCRĂRI PUBLICE "IOAN N. SOCOLESCU" 5. COLEGIUL AGRICOL "VIACESLAV HARNAJ" 6. COLEGIUL TEHNIC DE AERONAUTICĂ "HENRI COANDĂ" 7. GRUP ȘCOLAR INDUSTRIAL CONSTRUCȚII CĂI FERATE 8. GRUP ȘCOLAR DE ARTE ȘI MESERII "DIMITRIE PACIUREA" Sector 6 1. COLEGIUL TEHNIC "PETRU MAIOR" 2. LICEUL ECONOMIC "COSTIN C. KIRIȚESCU" 3. GRUP ȘCOLAR "DOAMNA STANCA" 4. COLEGIUL TEHNIC "IULIU MANIU" 5. GRUP ȘCOLAR INDUSTRIAL "P. PONI" 6. COLEGIUL TEHNIC "GHEORGHE ASACHI"

Rețele între școli Phare TVET 2001-2003 și 2004-2006	
Școala coordonatoare	Școli Phare TVET arondate
COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GH. AIRINEI”	Grupul Școlar Industrial Constructii de Mașini “Dumitru Mangeron” – Bacău; Grupul Școlar de Poștă și Telecomunicații “Nicolae Karpen”-Bacău; Grupul Școlar Edmond Nicolau”- Brăila
	Grupul Școlar Industrial “Letea”,
	Grupul Școlar de Poștă și Telecomunicații “Nicolae Karpen”-Bacău
	Grupul Școlar “Edmond Nicolau”- Brăila

Rețele parteneriale în cadrul proiectului POSDRU/85/1.1/S/57551 ”Îmbunătățirea calitatii educației și formării profesionale prin rețele parteneriale”	
Centru de resurse	Instituiții partenere
COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GH. AIRINEI”	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT)
	Grupul Școlar Industrial Unirea
	Grupul Școlar Electronica Industrială
	Grupul Școlar Industrial d Electronica și Telecomunicații
	Grupul Școlar Astra, Pitești
	Colegiul Tehnic ”Domnul Tudor”, Mehedinți

Rețele locale active în care este implicată școala

Școala coordonatoare (denumire)	Școli cuprinse în rețea (denumire)	Scopul rețelei
COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GH. AIRINEI”	• Șc.gen.169 • Sc.gen.176 • Sc.gen 142 • Sc gen 172	OSP

LISTĂ DE ABREVIERI

PRAI	Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ
PLAI	Planul Local de Acțiune pentru Învățământ
PAS	Planul de Acțiune al Școlii
AJOFM	Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă
CJ	Consiliul Județean
CAEN	Nomenclatorul Activităților Economice Clasificarea Activitatilor din Economia Nationala
CNP	Comisia Națională de Prognoză
CR	Consoțiu Regional
CLD	Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social
COR	Codul Ocupațiilor din România
CDR	Consiliul de Dezvoltare Regională
FPC	Formare Profesională Continuă (formarea adulților)
DJS	Direcția Județeană de Statistică
SEOFM	Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Munca
FSE	Fondul Social European
UE	Uniunea Europeană
PIB	Produsul Intern Brut
VAB	Valoarea Adăugată Brută
IDRU	Index Dezvoltarea Resurselor Umane
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
INS	Institutul Național de Statistică (România)
IPT	Învățământ Profesional și Tehnic
	Clasificarea Internațională Standard a Educației (UNESCO) International Standard
ISCED	Classification of Education
ISJ	Inspectoratul Școlar Județean
IFPI	Învățământ și Formare Profesională Inițială
CLDPS	Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social in formarea profesională
ONG	Organizații Non-guvernamentale
PDR	Planul de Dezvoltare Regională
RO	România
POS	Programul Operațional Sectorial
SWOT	Puncte Tari, Puncte slabe, Oportunități, Riscuri (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)
TVET	Învățământ Profesional și Tehnic (Technical Vocational Education and Training)
VET	Învățământ și Formare Profesională (Vocational Education and Training)
TEN-T	Rețeaua trans-Europeana de transport

Glosar

LISTĂ DE TERMENI

abilități	Capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe pentru a aduce la îndeplinire sarcini și pentru a rezolva probleme. În contextual Cadrului European al calificărilor, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente)
analiza factorilor interesați	Identificarea tuturor grupurilor care pot fi afectate, pozitiv sau negativ, de proiectul propus, precum și identificarea și analizarea intereselor, a problemelor și potențialului fiecărui grup. Concluziile analizei sunt integrate în construcția proiectului.
analiza mediului extern	Investigarea mediului extern, respectiv a contextului socio – economic, demografic și educațional actual și previzionat
analiza mediului intern	Investigarea mediului intern (prin autoevaluare) și stabilirea principalelor puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări (analiză SWOT)
analiză	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în investigarea mediului extern (context socio – economic, demografic și educațional actual și previzionat) și a mediului intern (prin autoevaluare) și stabilirea principalelor puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări (analiză SWOT)
analiză SWOT	Analiza punctelor tari (S trengths) și a punctelor slabe (W eaknesses) ale unei organizații, a oportunităților (O pportunities) și amenințărilor (T hreats) cu care aceasta se confruntă.
autoevaluare	Investigarea mediului intern de către organizație și stabilirea principalelor puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări (analiză SWOT). Se realizează în etapa de analiză a ciclului de planificare strategică și elaborare PAS cu scopul stabilirii capacității organizației de a implementa planul dezirabil de dezvoltare
cadru național al calificărilor	Instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al căror scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și societatea civilă
calificare	Un rezultat formal al unui proces de evaluare și de validare, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o

	persoană a obținut rezultate ca urmare a învățării la anumite standarde
competență	Capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, abilități și capacități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală. În contextual Cadrului European al calificărilor, competența este descrisă din perspectiva responsabilității și autonomiei.
cultura organizațională a școlii	Normele, valorile și credințele conducătoare care mijlocesc toate relațiile dintre școală și comunitate.
cunoștințe	Rezultatul asimilării de informații prin învățare. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextual Cadrului European al calificărilor, cunoștințele sunt descrise ca teoretice și/sau factice
durabilitate(sustenabilitate)	Obținerea în continuare a beneficiilor produse de proiect, după terminarea perioadei de sprijin financiar și suport tehnic extern
eficacitate	Aprecieri a felului în care rezultatele au condus la atingerea scopului proiectului
eficiență	Gradul în care rezultatele au fost obținute la un cost rezonabil, respectiv cât de bine au fost transformate mijloacele și activitățile în rezultate planificate
evaluarea proiectului	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în compararea coerenței rezultatelor obținute cu obiectivele propuse, determinând eficiența, eficacitatea și impactul planului propus
factori interesați	Orice persoană, grupuri de persoane, instituții sau firme care pot avea o relație cu proiectul unității de învățământ. Ei pot afecta sau pot fi afectați, direct sau indirect, pozitiv sau negativ de procesele sau produsele finale ale proiectului. De regulă abordarea lor se face luând în considerare interesele relevante, majore ale sub-grupurilor din care fac parte. (en. stakeholder)
feedback	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în valorizarea rezultatelor monitorizării și evaluării prin revizuirea planului inițial și diseminarea la diferite niveluri (local, regional, național) a bunelor practici
fezabilitate	Măsura în care obiectivele proiectului pot fi într-adevăr atinse

fundamentare	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în stabilirea cadrului general al planificării pornind de la prioritățile la diferite niveluri și de la analiza rezultatelor și evoluțiilor anterioare.
grafic Gantt	Metodă de prezentare grafică a informațiilor privind planificarea activităților unui proiect, relațiile dintre ele, durata acestora și treburile planificate de finalizare.
grup țintă	Grupul care va fi afectat pozitiv de proiect. La nivelul scopului proiectului reprezintă grupul cu care se va lucra și pentru care se va dezvolta proiectul.
impact	Efectul proiectului asupra mediului socio-economic și la realizarea obiectivelor politicilor sectoriale
implementare	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în punerea în aplicare a planului operațional, utilizând resursele alocate.
indicatori	Expresii numerice cu ajutorul cărora se caracterizează fenomenele social-economice (ca structură, creștere etc.). Indicatorii se construiesc pe baza unor date cantitative sau pe informații calitative.
misiunea școlii	Declarație programatică asupra valorilor pe care organizația le susține și le promovează.
monitorizare	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în măsurarea progresului obținut în implementarea planului propus în vederea formulării unor propuneri de îmbunătățirea a acestuia.
monitorizare internă	Colectare, analiza și utilizarea sistematică a informațiilor pentru luarea deciziei și managementul proiectului.
obiectiv general	Explică de ce proiectul este important pentru societate, în termeni de beneficii pe termen lung pentru grupul țintă și beneficii pentru alte grupuri mai largi. Ele arată cum se integrează programul în politicile regionale/sectoriale ale guvernului-organizațiilor respective și ale CE. Obiectivele generale nu vor fi atinse numai prin proiectul în sine, acesta va furniza o contribuție la realizarea obiectivului general.
ocupație	Activitate utilă, aducătoare de venit (în bani sau în natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta sursă de existență.
PAS	Planul de Acțiune al Școlii. Este Planul de Dezvoltare Instituțională realizat de unitatea de învățământ profesional și tehnic, în scopul de a îmbunătăți corelarea dintre oferta învățământului profesional și tehnic și nevoile de dezvoltare socio - economică la nivelul ariei de acțiune a școlii, într-o perspectivă de 3 – 5 ani

PLAI	Planul Local de Acțiune pentru Învățământ. Este realizat la nivel județean cu scopul de a îmbunătăți corelarea dintre oferta învățământului profesional și tehnic și nevoile de dezvoltare socio - economică la nivel județean într-o perspectivă de 5 -7 ani
planificare	Etapă a ciclului de planificare strategică care constă în stabilirea unor obiective și ținte strategice specifice, măsurabile, posibil de atins, relevante, încadrate în timp (SMART) si elaborarea planului operațional anual, care precizează acțiunile vizate pentru atingerea obiectivelor și țințelor, alocă resursele necesare, prezintă rezultatele așteptate și termenele până la care trebuie obținute
planificare strategică	Termen utilizat cu semnificația de prognoză pe termen mediu de 5-7 ani a ofertei ÎPT realizată în contextual modelului propus de CNDIPT
PRAI	Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ . Este realizat la nivel regional în scopul de a îmbunătăți corelarea dintre oferta învățământului profesional și tehnic și nevoile de dezvoltare socio-economică la nivel regional și de a crește contribuția învățământului superior la dezvoltarea regională, într-o perspectivă de 5 -7 ani
rezultate ale învățării	Ceea ce cunoaște, înțelege și poate face persoana care învață, la terminarea procesului de învățare. Rezultatele învățării sunt definite sub formă de cunoștințe, abilități și competențe.
rezultat imediat (output)	Consecința imediată și concretă a măsurilor luate și transformării resurselor utilizate.
riscuri	Factori și evenimente externe care ar putea afecta progresul sau succesul proiectului și care nu au o probabilitate mare de producere.
sistem național de calificări	Toate aspectele activității unui stat membru legate de recunoașterea educației și a altor mecanisme care corelează educația și formarea cu piața muncii și societatea civilă. Aceasta include dezvoltarea și punerea în aplicare a acordurilor și proceselor instituționale legate de asigurarea calității, evaluarea și acordarea calificărilor. Un sistem național de calificări poate fi format din mai multe subsisteme și poate include unu cadru național al calificărilor
strategii de dezvoltare a pieței	Strategii prin intermediul cărora unitatea IPT urmărește lărgirea dimensiunii generale a pieței, de exemplu prin stabilirea ca grupuri țintă a grupurilor slab reprezentate
strategii de dezvoltare a produsului	Strategii care constau în propunerea unor noi calificări sau abordarea de noi modalități de organizare a predării calificărilor actuale.

strategii de diversificare	Strategii prin care școlile își largesc aria de activități, de obicei prin activități într-un domeniu foarte apropiat de cel existent al școlii
strategii de intrare și control	Strategii de promovare a fuziunilor, colaborărilor și parteneriatelor etc
strategii de pătrundere	Strategii de câștigare a unui număr mai mare de clienți de pe piața actuală
supoziții	Factori externi care ar putea afecta progresul sau succesul proiectului dar asupra cărora managerul proiectului nu are control
surse de verificare	Indică locul și în ce formă pot fi găsite informațiile despre realizarea obiectivelor generale, scopul proiectului și rezultatelor, descrise de indicatorii
termeni de referință	Definesc sarcinile cerute unui contractor și indică contextual și obiectivele proiectului, intrările, ieșirile așteptate, bugetul, calendarul și descrierea sarcinilor
viziunea școlii	Declarația de prezentare a situației viitoare, ideală, pe care organizația dorește să o creeze prin activitățile sale.