



Nr. Înregistrare: 481 / 08.09.2025

Nr. Înregistrare:...../.....

Aprobat în CA

Avizat

Director,

Inspector Școlar General



PLAN MANAGERIAL

CASA CORPULUI DIDACTIC

ILFOV

An școlar 2025 – 2026



CUPRINS

1. ARGUMENT.....	3
2. CADRUL LEGISLATIV DE REFERINȚĂ.....	4
3. ANALIZA CONTEXTULUI.....	6
3.1 Analiza SWOT.....	6
3.2 Analiza P.E.S.T.E.E.....	7
4. VIZIUNE, MISIUNE ȘI VALORI.....	10
5. STRATEGII TRANSVERSALE.....	11
6. DOMENII DE INTERVENȚIE.....	12
6.1 Management instituțional.....	12
6.2 Management educațional (formare continuă).....	13
6.3 Managementul resurselor umane.....	14
6.4 Management financiar și resurse materiale.....	15
6.5 Managementul proiectelor și parteneriatelor educaționale.....	16
7. OBIECTIVE GENERALE ȘI OPERAȚIONALE.....	17
7.1 Obiectivele generale.....	17
7.2 Obiective operaționale.....	18
8. CORELARE ÎNTRE OBIECTIVELE GENERALE/OPERAȚIONALE ȘI STRATEGIILE TRANSVERSALE.....	19
9. PLAN DE ACȚIUNE.....	20
9.1 Grafic Gantt An Școlar 2025-2026.....	23
9.2 Indicatori Progres Anual CCD (2025–2029).....	24
10. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	24
11. RISCURI ȘI MĂSURI DE DIMINUARE.....	25
12. CONCLUZII.....	27
13. DOCUMENTE ȘI MATERIALE SUPORT.....	28



★ MOTTO

„Formare continuă pentru profesori, educație de calitate pentru elevi, viitor sustenabil pentru comunitate.”

Planul managerial al Casei Corpului Didactic Ilfov pentru anul școlar 2025-2026 oferă direcțiile strategice de acțiune în domeniile managementului instituțional, formării continue, resurselor umane, financiare și materiale, precum și al parteneriatelor educaționale. Documentul valorifică analiza resurselor, a contextului SWOT și P.E.S.T.E.E., integrează strategii transversale de digitalizare, sustenabilitate și incluziune. Prin obiective clare și măsuri concrete, planul urmărește dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și consolidarea rolului Casa Corpului Didactic ca partener educațional relevant în județul Ilfov.

1. ARGUMENT

Casa Corpului Didactic Ilfov reprezintă cadrul organizat și competent de sprijin al cadrelor didactice și personalului din învățământ, cu responsabilități majore în formarea continuă, perfecționarea profesională și promovarea inovației educaționale. Rolul Casa Corpului Didactic este acela de a contribui, într-un cadru instituționalizat și științific, la dezvoltarea profesională a resursei umane din educație, de a facilita integrarea noilor politici educaționale și de a susține adaptarea permanentă a cadrelor didactice la cerințele societății contemporane.

Instituția funcționează ca centru metodic și de resurse pentru școlile din județul Ilfov, fiind un pol de formare și de consiliere profesională. Prin activitățile derulate, Casa Corpului Didactic sprijină cadrele didactice să își dezvolte competențele profesionale și transversale, promovează accesul la educație de calitate și contribuie la creșterea performanței sistemului educațional local și național.

Planul Managerial al Casei Corpului Didactic Ilfov este parte integrantă a strategiei de dezvoltare a învățământului românesc și se fundamentează pe Planul de Dezvoltare Instituțională 2025–2029, precum și pe politicile educaționale naționale. Documentul are rolul de instrument operațional pentru implementarea obiectivelor strategice în anul școlar 2025-2026, prin programe și activități specifice domeniilor: management instituțional, formare continuă, resurse umane, resurse financiare și materiale, parteneriate și proiecte educaționale.

În acord cu prioritățile Ministerului Educației și Cercetării și cu tendințele europene, Casa Corpului Didactic Ilfov promovează:

- creșterea calității și diversificarea ofertei de formare continuă;
- integrarea educației pentru mediu și dezvoltare durabilă în formarea cadrelor didactice;
- dezvoltarea competențelor digitale și interculturale;
- consolidarea parteneriatelor educaționale cu instituții locale, naționale și internaționale;



- modernizarea infrastructurii și digitalizarea resurselor educaționale.

Elementul central al acestui plan de dezvoltare instituțională îl reprezintă **cadrele didactice – beneficiarii direcți ai activității Casei Corpului Didactic**. Dezvoltarea profesională și personală a acestora determină calitatea actului educațional din unitățile de învățământ, cu impact direct asupra performanței elevilor și a comunității educaționale.

Astfel, Casa Corpului Didactic Ilfov își propune să fie un partener activ și relevant pentru întreaga rețea școlară, să ofere servicii educaționale adaptate nevoilor reale și să contribuie la construirea unui viitor sustenabil prin educație, formare și responsabilitate socială.

Prezentul plan managerial al Casei Corpului Didactic Ilfov constituie instrumentul de orientare strategică și operațională pentru perioada anului școlar 2025-2026, fundamentat pe analiza resurselor disponibile și pe diagnoza realizată prin SWOT. Corelarea obiectivelor generale și operaționale cu strategiile transversale (digitalizare, sustenabilitate, incluziune) asigură coerența și fezabilitatea implementării. Realizarea măsurilor prevăzute depinde de implicarea responsabililor desemnați, de utilizarea eficientă a resurselor și de consolidarea parteneriatelor educaționale. În acest mod, planul contribuie la dezvoltarea calității actului educațional și la întărirea rolului Casa Corpului Didactic ca instituție de suport și inovare pentru cadrele didactice și comunitatea școlară din județul Ilfov.

2. CADRUL LEGISLATIV DE REFERINȚĂ

Activitatea Casei Corpului Didactic este reglementată conform prevederilor următoarelor legi, metodologii, regulamente, note:

- **Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023;**
- **OME nr. 5726/2024** privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;
- **OME nr. 6072/2023** privind aprobarea unor *Măsuri tranzitorii aplicabile la nivelul sistemului național de învățământ preuniversitar și superior*, cu modificările și completările ulterioare;
- **OMECTS nr. 5554/2011** privind aprobarea *Regulamentului de organizare și funcționare a casei corpului didactic*;
- **OME nr. 6160/2020** privind *Regulamentul de inspecție a unităților de învățământ preuniversitar*, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul Colectiv de Muncă 1199/2023 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar;
- **HG nr. 1065/2024** privind aprobarea Planului național de combatere a violenței școlare;
- **OME nr. 6466/2024** pentru aprobarea Cadrului de competențe digitale pentru elevi;
- **OME nr. 6479/2023** privind aprobarea Metodologiei de organizare a Programului „Școala altfel”;
- **OME nr. 3629/2023** privind aprobarea Metodologiei de organizare a Programului „Săptămâna verde”;



- **OME nr. 5707/2024** privind aprobarea *Statutului elevului*;
- **OME nr. 5726/2024** privind aprobarea *Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar*;
- **OME nr. 4831/2018** privind aprobarea Codului-cadru de etică al personalului didactic din învățământul preuniversitar;
- **OME nr. 4224/2022** pentru aprobarea *Metodologiei-cadru privind asigurarea calității programelor pentru dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar și de acumulare a creditelor profesionale transferabile*;
- **HG nr. 1081/2023** pentru aprobarea Strategiei naționale de ordine și siguranță publică 2023 - 2027;
- **OMECTS nr. 6143/2011**, privind aprobarea *Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar*, cu modificările și completările ulterioare;
- **OMECTS 5556/2011** - *Regulament de organizare și funcționare a bibliotecilor și centrelor de documentare și informare*;
- **LEGEA 53/2003 – Codul Muncii**, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea 16/1996 Legea Arhivelor Naționale - REPUBLICARE***), cu modificările ulterioare;
- **Legea 129/2018** pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- **Legea 190/2018** privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările ulterioare;
- **OMEC nr. 4315/2014** Metodologie privind evaluarea anuală a activității manageriale desfășurate de directorii unităților de învățământ preuniversitar, ai unităților conexe și ai cadrelor didactice din cadrul caselor corpului didactic;
- **OMEN nr. 4511/2017** pentru aprobarea *Normelor metodologice privind procurarea, păstrarea, folosirea, scoaterea din uz și casarea sigiliilor și a timbrului sec cu stema României de către Inspectoratele Școlare, Casele Corpului Didactic și unitățile de învățământ preuniversitar de stat și particular acreditate/autorizate*, cu modificările ulterioare cu anexa *Norme metodologice privind procurarea, păstrarea, folosirea, scoaterea din uz și casarea sigiliilor și a timbrului sec cu stema României de către inspectoratele școlare, casele corpului didactic și unitățile de învățământ preuniversitar de stat și particular acreditate/autorizate, care fac parte din sistemul național de învățământ preuniversitar*, cu modificările ulterioare;
- **OME nr. 3151/2021** privind modificarea *Ordinului ministrului educației naționale nr. 4511/2017* pentru aprobarea *Normelor metodologice privind procurarea, păstrarea, folosirea, scoaterea din uz și casarea sigiliilor și a timbrului sec cu stema României de către inspectoratele școlare, casele corpului didactic și unitățile de învățământ*



preuniversitar de stat și particular acreditate/autorizate, care fac parte din sistemul național de învățământ preuniversitar.

3. ANALIZA CONTEXTULUI

Țintele strategice ale Planului Managerial sunt: dezvoltarea competențelor aplicative și atitudinale, valorizarea resursei umane și promovarea răspunderii sociale.

Resurse disponibile:

- Resurse umane: echipa Casei Corpului Didactic, formatori, colaboratori;
- Resurse materiale: săli, bibliotecă, IT;
- Resurse financiare: buget, proiecte.

3.1 Analiza SWOT

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> • Resursă umană calificată și rețea de formatori acreditați, • Experiență în organizarea programelor de formare continuă, • Colaborare bună cu ISJ, școli și comunitatea educațională locală, • Infrastructură modernizată și acces la resurse digitale, • Reputație pozitivă la nivel județean prin implicarea în proiecte educaționale, • Casa Corpului Didactic are o echipă de formatori acreditați și cu experiență, • Oferte de cursuri diversificate, adaptate la nevoile cadrelor didactice, • Resurse digitale existente (platformă, site). 	<ul style="list-style-type: none"> • Lipsa unei baze materiale complet adaptate noilor cerințe digitale, • Resurse financiare limitate și dependență de finanțarea publică, • Grad variabil de implicare al cadrelor didactice în programele de formare, • Nevoia de diversificare și actualizare mai rapidă a ofertei de formare, • Vizibilitate online și promovare insuficiente, • Capacitate limitată de spații și logistică pentru formare simultană, • Unele programe de formare nu răspund complet cerințelor actuale (ex. AI, competențe digitale avansate), • Vizibilitate redusă în mediul online și social media.
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> • Finanțări disponibile prin PNRR, Erasmus+, granturi și sponsorizări locale, 	<ul style="list-style-type: none"> • Instabilitatea legislativă și schimbările frecvente în politicile educaționale, • Posibile reduceri de buget sau întârzieri în finanțare,



<ul style="list-style-type: none"> • Cerere crescută pentru formare în domenii noi (digitalizare, leadership, educație incluzivă), • Posibilitatea de a extinde parteneriatele cu universități și CCD-uri din alte județe, • Interesul comunității pentru dezvoltarea educației și implicarea în proiecte comune, • Strategii naționale și europene care susțin dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, • Programe europene (Erasmus+, PNRR) care finanțează formarea continuă, • Interesul crescut pentru competențe digitale, leadership educațional și educație incluzivă, • Posibilitatea extinderii parteneriatelor cu universități, ONG-uri, mediul privat, • Strategia națională privind educația pentru mediu și schimbări climatice 2023–2030. 	<ul style="list-style-type: none"> • Migrarea cadrelor didactice către alte domenii sau în străinătate, • Creșterea concurenței din partea altor furnizori de formare, • Factori externi imprevizibili (crize economice, sanitare etc.), • Rezistența unor cadre didactice la schimbare și digitalizare.
--	--

Resursele identificate și analiza SWOT evidențiază atât premisele favorabile (capital uman și oportunități de parteneriat), cât și provocările (limitări financiare, participare redusă la formare), conturând astfel cadrul realist și fundamentat pentru implementarea planului managerial.

3.2 Analiza P.E.S.T.E.E.

Analiza P.E.S.T.E.E. reprezintă un instrument strategic de evaluare a factorilor de macromediu care influențează activitatea unei organizații la nivel național sau regional. Această metodă evidențiază caracteristicile esențiale ale mediului extern și conturează o imagine de ansamblu asupra contextului în care își desfășoară activitatea instituția. Analiza este utilă pentru înțelegerea tendințelor de dezvoltare sau de regres ale unei piețe și contribuie la definirea poziției organizației, estimarea potențialului său și stabilirea direcțiilor strategice de acțiune.

Contextul actual și cel de perspectivă al societății românești este influențat de toți acești factori, iar înțelegerea lor corectă ne permite să fundamentăm deciziile, să anticipăm provocările și să conturăm direcțiile de dezvoltare. În acest sens, analiza P.E.S.T.E.E. devine un instrument valoros în proiectarea strategiei de dezvoltare instituțională și a ofertei de formare a Casei Corpului Didactic Ilfov.



✓ *Factori politici (P)*

Factorii politici analizați în cadrul modelului P.E.S.T.E.E. se referă la intervenția guvernamentală asupra mediului în care o organizație își desfășoară activitatea și influențează decizia politică și administrativă privind educația. Printre elementele cu impact major se numără politicile fiscale, reglementările legislative, stabilitatea guvernamentală și climatul politic general, care influențează în mod direct furnizarea serviciilor educaționale.

Exemple relevante:

- Procesul de descentralizare în sistemul educațional românesc;
- Creșterea interesului pentru transparență, consultare publică și consiliere în luarea deciziilor;
- Liberalizarea unor sectoare și practici (ex: piața furnizorilor/programelor de formare);
- Corelarea politicilor educaționale cu standardele și indicatorii europeni;

✓ *Factori economici (E)*

Criteriul economic vizează atât factori economici permanenți, cât și conjuncturali, la nivel național și internațional. Aceștia influențează disponibilitatea resurselor și potențialul de dezvoltare al unei organizații, în funcție de elemente precum rata de ocupare a forței de muncă, veniturile populației, resursele disponibile și evoluțiile bugetare.

Exemple de factori economici relevanți:

- Ponderea bugetară alocată educației în PIB;
- Ritmicitatea execuției bugetare și a finanțărilor;
- Accesul la fonduri europene prin PNRR, Erasmus+ sau programe POCU;
- Finanțarea activităților de formare prin surse diverse (buget de stat, fonduri europene, venituri proprii);
- Stabilitatea bugetară și predictibilitatea finanțărilor;
- Existența unor criterii clare, transparente și documentate în alocarea bugetelor și a fondurilor externe.

✓ *Factori socio-culturali (S)*

Această categorie include aspecte precum nivelul educațional, sănătatea populației, valorile, convingerile, stilul de viață, structura demografică și migrația – toate având impact direct asupra sistemului educațional.

Exemple de influențe relevante:

- Fluctuațiile privind încadrarea și calitatea personalului didactic din sistemul de învățământ;
- Modificări imprevizibile în structura pieței muncii și în cerințele de absorbție profesională;



- Schimbarea așteptărilor față de școală și de cadrele didactice din partea furnizorilor de formare și a beneficiarilor (ex: așteptări față de Casa Corpului Didactic Ilfov);
- Creșterea interesului pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în special în rândul adulților;
- Promovarea responsabilității sociale și a implicării civice în instituții;
- Integrarea în învățământul de masă a copiilor cu cerințe educative speciale;
- Dezvoltarea parteneriatului social și întărirea rolului societății civile în educație.

✓ *Factori tehnologici (T)*

Tehnologia joacă un rol esențial în dezvoltarea oricărei organizații, influențând costurile, calitatea și eficiența activităților. În educație, adoptarea rapidă a tehnologiilor emergente este crucială pentru a rămâne competitivi și relevanți.

Elemente tehnologice relevante:

- Răspândirea tehnologiilor moderne de informare și comunicare;
- Implementarea și dezvoltarea de practici educaționale digitale inovatoare (e-learning, blended-learning);
- Nevoia de spații virtuale și infrastructuri digitale pentru elevi și profesori;
- Modernizarea sistemelor de formare profesională inițială și continuă;
- Utilizarea tehnologiei pentru mobilitate educațională și consolidarea parteneriatelor.

✓ *Factori ecologici (E)*

Factorii de mediu influențează tot mai mult activitatea instituțiilor, în contextul accentuat al sustenabilității și protejării resurselor naturale. O analiză PESTEE bine fundamentată trebuie să țină cont și de direcțiile politicilor ecologice promovate la nivel guvernamental, european și global.

Aspecte relevante:

- Adoptarea de practici sustenabile în organizarea activităților educaționale;
- Respectarea legislației de mediu în derularea proiectelor și utilizarea resurselor;
- Promovarea educației ecologice și a conștientizării privind protejarea mediului;
- Integrarea principiilor de economie verde în conținuturile și strategiile de formare;
- Stimularea implicării active a cadrelor didactice și elevilor în proiecte de protecție a mediului.

✓ *Factori etici (E)*

Factorii etici includ aspecte precum respectarea legislației antidiscriminare, combaterea bullying-ului, respectarea codurilor de etică și conduită profesională, dar și aplicarea principiilor responsabilității sociale. În context educațional, acești factori contribuie la crearea unui climat instituțional echitabil, sigur și incluziv.

Exemple relevante:



- Raportarea activităților educaționale la codurile de etică și la strategiile naționale privind educația de calitate și formarea continuă;
- Promovarea și dezvoltarea programelor de educație civică, incluziune și interculturalitate, pentru prevenirea discriminării și a fenomenului de bullying.

Această analiză P.E.S.T.E.E. a determinat conturarea obiectivelor actualului Plan Managerial.

4. VIZIUNE, MISIUNE ȘI VALORI

➤ Viziunea Casa Corpului Didactic Ilfov

Casa Corpului Didactic Ilfov aspiră să devină un reper în formarea continuă a cadrelor didactice, prin promovarea egalității de șanse și a unei educații de calitate, orientată spre inovație, sustenabilitate și nevoile reale ale comunității educaționale.

➤ Misiunea Casa Corpului Didactic Ilfov

Casa Corpului Didactic Ilfov are misiunea de a sprijini cadrele didactice în dezvoltarea lor profesională prin programe de formare diversificate și adaptate, prin cultivarea parteneriatelor educaționale și prin promovarea unui mediu bazat pe colaborare, responsabilitate și adaptabilitate la schimbările societății.

➤ Valorile Casei Corpului Didactic

Valorile Casa Corpului Didactic constituie fundamentul pe care se sprijină întreaga strategie managerială și sunt reperul constant în raport cu beneficiarii, partenerii și comunitatea educațională. Reperele de mai jos sintetizează aceste valori instituționale:

- **Orientarea spre beneficiar** – toate activitățile Casa Corpului Didactic sunt centrate pe nevoile cadrelor didactice și ale comunității școlare.
- **Calitatea și excelența** – promovăm standarde ridicate și îmbunătățire continuă în formare și management educațional.
- **Învățarea continuă** – susținem formarea profesională pe tot parcursul vieții, ca principiu fundamental al dezvoltării.
- **Etică și integritate** – garantăm transparență, corectitudine și respectarea normelor profesionale.
- **Inovație și adaptabilitate** – utilizăm metode moderne și tehnologii digitale pentru a răspunde provocărilor actuale.
- **Incluziune și echitate** – asigurăm șanse egale tuturor, valorizând diversitatea și promovând interculturalitatea.



5. STRATEGII TRANSVERSALE

Educația și formarea au un rol esențial în abordarea provocărilor sociale, economice, demografice, de mediu și tehnologice cu care se confruntă Europa și cetățenii săi, atât în prezent, cât și în viitor. Sisteme educaționale de înaltă calitate, care să fie eficiente și echitabile, reprezintă o condiție fundamentală pentru succesul Europei și pentru creșterea capacității de integrare profesională a cetățenilor.

În acest context, este crucial:

- să se asigure o **predare de calitate**;
- să existe o **formare inițială adecvată a profesorilor**;
- să se susțină **dezvoltarea profesională continuă** a cadrelor didactice și a formatorilor;
- iar **cariera didactică** să devină o opțiune profesională atractivă.

Totodată, este esențială **optimizarea managementului instituțiilor educaționale** și elaborarea unor **mecanisme eficiente de asigurare a calității**. Atingerea unui înalt nivel de calitate va fi posibilă doar prin utilizarea responsabilă și sustenabilă a resurselor – publice și private – și prin promovarea unor **politici și practici bazate pe dovezi** în domeniul educației și formării.

Formarea profesională continuă reprezintă un pilon central al politicilor educaționale la nivel național și european, fiind esențială pe tot parcursul vieții. Aceasta are ca obiectiv principal creșterea competitivității și sprijinirea unei societăți bazate pe cunoaștere și dezvoltare durabilă.

În perspectiva anului 2030, Europa va avea nevoie de o economie socială de piață care să fie atât competitivă, cât și sustenabilă, capabilă să mențină coeziunea socială și să combată schimbările climatice. Realizarea acestui deziderat presupune un amplu proces de reformă, cu priorități clare și cu mecanisme eficiente pentru respectarea legislației, depășind simplele abordări deschise ale coordonării politice.

Pentru perioada următoare, au fost identificate noi seturi de priorități privind cooperarea europeană și dezvoltarea națională în domeniul educației și formării profesionale. În acest context, Casa Corpului Didactic Ilfov își aliniază acțiunile și își fundamentează propria strategie de formare continuă a personalului din învățământ, începând cu anul școlar 2025–2026.

În contextul noilor provocări educaționale și al direcțiilor strategice naționale și europene, Casa Corpului Didactic Ilfov integrează în toate domeniile de intervenție trei axe transversale majore, menite să asigure coerența și relevanța planului managerial:



Strategie transversală	Direcții de implementare	Integrare în domeniile de intervenție
Digitalizare	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea de programe de formare pentru competențe digitale, • Utilizarea platformelor online pentru comunicare și formare, • Digitalizarea resurselor bibliotecii pedagogice. 	Management educațional, Management instituțional, Managementul resurselor material.
Sustenabilitate	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea educației pentru mediu și schimbări climatice, • Utilizarea eficientă a resurselor materiale, • Organizarea de activități cu impact ecologic pozitiv. 	Management educațional, Managementul resurselor material, Parteneriate educaționale.
Incluziune	<ul style="list-style-type: none"> • Organizarea de programe pentru educația incluzivă, • Promovarea egalității de șanse și a diversității culturale, • Adaptarea programelor la nevoile tuturor cadrelor didactice. 	Management educațional, Managementul resurselor umane, Parteneriate educaționale.

Aceste strategii transversale se reflectă în toate obiectivele, acțiunile și indicatorii stabiliți în plan, constituind fundamentul unei dezvoltări instituționale moderne, echitabile și sustenabile.

6. DOMENII DE INTERVENȚIE

6.1 Management instituțional

Obiectiv general: Asigurarea cadrului organizatoric, managerial și administrativ pentru buna funcționare a Casei Corpului Didactic.

Activitate	Perioadă	Responsabili	Parteneri	Indicatori	Resurse
Elaborarea/actualizarea documentelor manageriale (PDI, PM, ROF)	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice



Publicarea pe site a documentelor și consultări	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Utilizarea platformelor digitale pentru raportare	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Organizarea ședințelor Consiliului profesoral	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Transparența deciziilor prin comunicate periodice	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice

6.2 Management educațional (formare continuă)

Obiectiv general: Creșterea calității și diversificarea ofertei de formare continuă.

Activitate	Perioadă	Responsabili	Parteneri	Indicatori	Resurse
Elaborarea programelor acreditate (digitalizare, interculturalitate)	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Organizarea programelor de formare și monitorizare impact	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice



Coordonarea cercurilor pedagogice	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Ateliere pentru educație incluzivă	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Cursuri de leadership educațional pentru directori	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Crearea unei platforme online pentru resurse educaționale	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice

6.3 Managementul resurselor umane

Obiectiv general: Dezvoltarea și valorificarea resurselor umane ale Casei Corpului Didactic și ale rețelei de formatori.

Activitate	Perioadă	Responsabili	Parteneri	Indicatori	Resurse
Participarea personalului CCD la formări	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Recrutarea și instruirea de formatori	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Evaluarea anuală a resursei umane	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Promovarea culturii	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare,	Realizarea activității	Buget CCD, resurse umane și logistice



organizaționale colaborative			parteneri locali	conform planului	
Workshop-uri pentru motivare și leadership	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice

6.4 Management financiar și resurse materiale

Obiectiv general: Asigurarea resurselor financiare și materiale necesare activităților Casei Corpului Didactic.

Activitate	Perioadă	Responsabili	Parteneri	Indicatori	Resurse
Elaborarea și monitorizarea bugetului	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Accesarea fondurilor europene	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Dotarea spațiilor de curs și modernizarea bazei materiale	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Dezvoltarea bibliotecii pedagogice	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Publicarea execuției bugetare pe site pentru transparență	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice



6.5 Managementul proiectelor și parteneriatelor educaționale

Obiectiv general: Dezvoltarea parteneriatelor și implicarea Casei Corpului Didactic în proiecte educaționale.

Activitate	Perioadă	Responsabili	Parteneri	Indicatori	Resurse
Colaborare cu ISJ, școli și autorități locale	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Parteneriate cu universități și organizații	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Accesarea proiectelor educaționale Erasmus+, PNRR	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Promovarea imaginii CCD prin conferințe și media	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice
Crearea unui newsletter CCD pentru comunitatea educațională	ianuarie–decembrie 2025	Conducere CCD / Metodiști	ISJ, unități școlare, parteneri locali	Realizarea activității conform planului	Buget CCD, resurse umane și logistice

**7. OBIECTIVE GENERALE ȘI OPERAȚIONALE****7.1 Obiectivele generale****✓ O.1 - dezvoltarea competențelor cadrelor didactice**

Obiectiv specific	Activități propuse	Indicatori de realizare	Responsabili	Termene
Organizarea anuală a minimum 5 programe de formare continuă acreditate.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. programe acreditate	CCD / Formatori	Anual
Creșterea gradului de participare a cadrelor didactice la programele CCD la ≥ 500 participanți/an.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. participanți	CCD	Permanent
Integrarea competențelor digitale și soft skills în minimum 3 cursuri/an.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. cursuri cu componentă digitală/soft skills	Formatori	Anual

✓ O.2 - valorizarea resursei umane

Obiectiv specific	Activități propuse	Indicatori de realizare	Responsabili	Termene
Evaluarea anuală a personalului CCD și a rețelei de formatori.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	100% personal evaluat	Director CCD	Anual
Organizarea a minimum 2 programe de perfecționare/an pentru personalul CCD.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. programe perfecționare	CCD	Anual



Dezvoltarea culturii organizaționale prin minimum 2 activități de team-building/an.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. activități de team-building	Conducerea CCD	Anual
---	---	---------------------------------	----------------	-------

✓ **O.3 - consolidarea parteneriatelor educaționale**

Obiectiv specific	Activități propuse	Indicatori de realizare	Responsabili	Termene
Încheierea a minimum 5 parteneriate noi/an (cu școli, universități, ONG-uri).	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. parteneriate noi	CCD / Parteneri	Anual
Organizarea a cel puțin o conferință județeană/an.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. conferințe județene	CCD	Anual
Creșterea vizibilității CCD prin ≥ 1 campanie de promovare/trimestru.	Implementarea programelor/activităților corespunzătoare	Nr. campanii de promovare	Responsabil PR / CCD	Semestrial

7.2 Obiective operaționale

Obiectiv 1: Creșterea calității programelor de formare.

Rezultat așteptat: Cadrele didactice dobândesc competențe digitale aplicate; minimum 80% aplicabilitate în activitatea la clasă.

Obiectiv.2: Consolidarea parteneriatelor educaționale.

Rezultat așteptat: Rețea de colaborare activă cu cel puțin 5 parteneri noi/an; organizarea unei conferințe județene cu impact în comunitate.

Obiectiv 3: Dezvoltarea resursei umane.

Rezultat așteptat: Minimum 2 cursuri de perfecționare anual pentru personalul Casei Corpului Didactic; creșterea nivelului de satisfacție profesională la peste 85%.



8. CORELARE ÎNTRE OBIECTIVELE GENERALE/OPERAȚIONALE ȘI STRATEGIILE TRANSVERSEALE

Strategiile transversale privind digitalizarea, sustenabilitatea și incluziunea se corelează direct cu obiectivele generale și operaționale asumate de Casei Corpului Didactic Ilfov, asigurând coerența intervențiilor și orientarea acestora către creșterea calității formării, valorizarea resursei umane și consolidarea parteneriatelor educaționale.

Obiectiv general / operațional	Digitalizare	Incluziune	Sustenabilitate
O.1 – Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice	Integrarea competențelor digitale și a soft skills în programele de formare; crearea de resurse online accesibile.	Programe adaptate diverselor categorii de profesori (debutanți, rural/urban, CES).	Promovarea resurselor educaționale deschise pentru reducerea consumului de materiale tipărite.
O.2 – Valorizarea resursei umane	Utilizarea platformelor digitale pentru evaluare și formare continuă.	Crearea unui mediu de lucru colaborativ și echitabil.	Team-building cu accent pe responsabilitate socială și protecția mediului.
O.3 – Consolidarea parteneriatelor educaționale	Dezvoltarea unei rețele educaționale digitale cu parteneri naționali și internaționali.	Parteneriate cu ONG-uri și instituții pentru promovarea incluziunii educaționale.	Evenimente educaționale tematice despre schimbări climatice, economie circulară și responsabilitate comunitară.
Op.1 – Creșterea calității programelor de formare	Platforme interactive de e-learning și evaluare digitală.	Accesibilitate pentru profesori din toate mediile.	Integrarea temelor de educație pentru mediu în conținutul cursurilor.
Op.2 – Consolidarea parteneriatelor educaționale	Crearea de comunități profesionale online.	Proiecte comune pentru sprijinirea grupurilor vulnerabile.	Proiecte și campanii comune de responsabilitate socială și mediu.



Op.3 – Dezvoltarea resursei umane	Formare digitală a personalului CCD.	Promovarea egalității de șanse în dezvoltarea profesională.	Formare continuă axată pe management sustenabil și economie verde.
-----------------------------------	--------------------------------------	---	--

Strategiile transversale de digitalizare, sustenabilitate și incluziune constituie cadrul unitar de implementare a obiectivelor generale și operaționale, asigurând coerența planului managerial și orientarea acestuia spre nevoile reale ale comunității educaționale.

9. PLAN DE ACȚIUNE

Domeniul 1: Management instituțional

Obiectiv specific	Activități propuse	Termene	Responsabili	Indicatori de realizare	Rezultate așteptate
Asigurarea cadrului organizatoric și managerial	Elaborarea/actualizarea documentelor manageriale și operaționale (PDI, PM, ROF)	Anual	Director CCD, Consiliul de Administrație	100% documente aprobate la termen	Documentele manageriale actualizate și implementate
Creșterea transparenței instituționale	Publicarea pe site a hotărârilor și documentelor CCD; consultări cu cadrele didactice	Permanent	Responsabil IT, Director	≥ 4 informări/an	Creșterea nivelului de informare și implicare a cadrelor didactice



Domeniul 2: Management educațional (formare continuă)

Obiectiv specific	Activități propuse	Termene	Responsabili	Indicatori de realizare	Rezultate așteptate
Diversificare a ofertei de formare	Elaborarea și acreditarea a minimum 5 programe noi (digitalizare, interculturalitate, management educațional)	Anual	Responsabil programe, Formatori	≥ 5 programe noi/an	Oferta de formare adaptată la nevoile cadrelor didactice
Creșterea calității formării	Monitorizarea implementării programelor și evaluarea impactului acestora	Semestrial	Echipa de monitorizare	$\geq 80\%$ grad de satisfacție	Creșterea aplicabilității programelor în activitatea la clasă

Domeniul 3: Managementul resurselor umane

Obiectiv specific	Activități propuse	Termene	Responsabili	Indicatori de realizare	Rezultate așteptate
Dezvoltarea competențelor personalului CCD	Participarea la minimum 2 programe de perfecționare/an	Anual	Director CCD, Responsabil formare	≥ 2 programe/an	Personal CCD cu competențe actualizate
Extinderea rețelei de formatori	Recrutarea și instruirea de formatori acreditați	Permanent	Director, Responsabil resurse umane	≥ 20 formatori activi	Rețea extinsă de formatori acreditați și implicați



Domeniul 4: Management financiar și resurse materiale

Obiectiv specific	Activități propuse	Termene	Responsabili	Indicatori de realizare	Rezultate așteptate
Asigurarea resurselor financiare	Elaborarea și monitorizarea execuției bugetare	Anual	Contabil, Director	Execuție bugetară \geq 95%	Gestionarea eficientă a resurselor financiare
Modernizarea bazei materiale	Dotarea sălilor de curs și dezvoltarea bibliotecii pedagogice	Permanent	Responsabil logistic, Director	\geq 100 titluri noi/an	Resurse moderne pentru formare și studiu

Domeniul 5: Managementul proiectelor și parteneriatelor educaționale

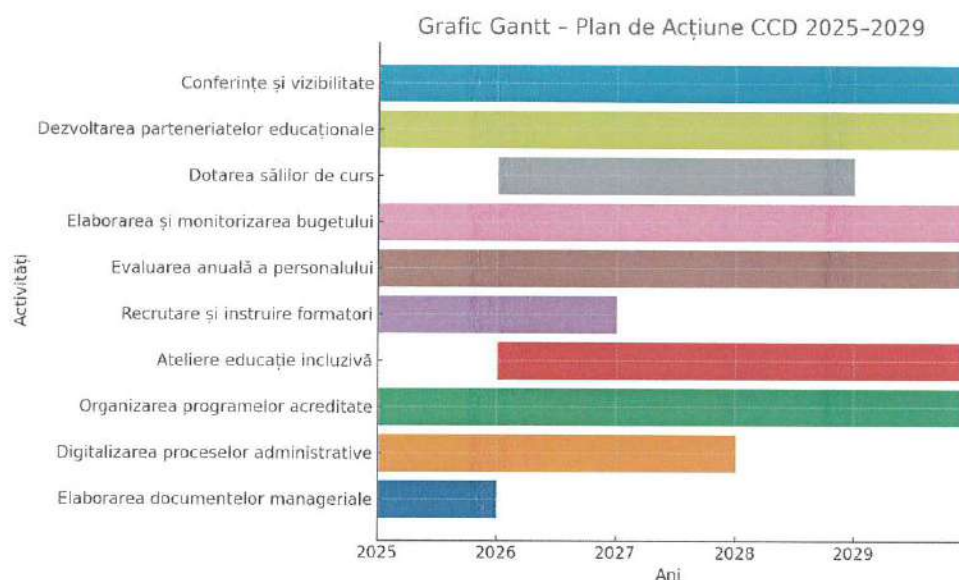
Obiectiv specific	Activități propuse	Termene	Responsabili	Indicatori de realizare	Rezultate așteptate
Consolidarea parteneriatelor locale și internaționale	Încheierea a minimum 5 parteneriate noi/an (școli, universități, ONG-uri, instituții culturale)	Anual	Director, Responsabil proiecte	\geq 5 parteneriate noi/an	Creșterea vizibilității și a impactului CCD în comunitate
Accesarea de proiecte educaționale	Depunerea și implementarea de proiecte (Erasmus+, PNRR etc.)	Permanent	Responsabil proiecte, Director	\geq 2 proiecte/an	Acces la resurse și oportunități de dezvoltare



9.1 Grafic Gantt An Școlar 2025-2026

Domeniu	Activitate	Termen	Calendar (2025)
Management instituțional	Elaborarea și aprobarea documentelor manageriale	Trimestrial	T1 T2 T3 T4
Management instituțional	Ședințe Consiliu profesoral și grupuri de lucru	Lunar	Ian - Dec
Formare continuă	Elaborarea și organizarea programelor acreditate	Permanent	Permanent
Formare continuă	Coordonarea cercurilor pedagogice	Annual	Final de an
Resurse umane	Recrutarea și instruirea de formatori	Permanent	Permanent
Resurse umane	Evaluarea anuală a personalului CCD	Annual	Final de an
Financiar/Material	Elaborarea și monitorizarea bugetului	Annual	Final de an
Financiar/Material	Dotarea sălilor și modernizarea bazei materiale	Permanent	Permanent
Parteneriate	Încheierea de parteneriate educaționale	Annual	Final de an
Parteneriate	Organizarea conferinței județene	Annual	Final de an

9.2 Indicatori Progres Anual CCD (2025–2029)



10. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Implementarea Planului va fi monitorizată prin rapoarte semestriale, evaluări periodice și feedback din partea beneficiarilor. Rezultatele vor fi analizate în Consiliul de Administrație și corelate cu indicatorii stabiliți.

Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice

An	Indicatori de progres
2025	≥ 2 cursuri acreditate noi; ≥ 150 participanți; grad satisfacție ≥ 80%
2026	≥ 3 cursuri noi; ≥ 200 participanți; ≥ 1 parteneriat universitar
2027	≥ 4 cursuri noi; ≥ 250 participanți; ≥ 2 proiecte europene
2028	≥ 5 cursuri noi; ≥ 300 participanți; ≥ 85% satisfacție
2029	≥ 6 cursuri noi; ≥ 350 participanți; ≥ 3 conferințe județene



Valorizarea resursei umane

An	Indicatori de progres
2025	100% personal CCD evaluat; ≥ 10 formatori activi
2026	≥ 2 cursuri perfecționare/an; ≥ 15 formatori activi
2027	≥ 3 cursuri perfecționare/an; ≥ 20 formatori activi
2028	≥ 4 cursuri perfecționare/an; ≥ 25 formatori activi
2029	≥ 5 cursuri perfecționare/an; ≥ 30 formatori activi

Consolidarea parteneriatelor educaționale

An	Indicatori de progres
2025	≥ 3 parteneriate noi; ≥ 1 conferință județeană
2026	≥ 4 parteneriate noi; ≥ 2 proiecte educaționale
2027	≥ 5 parteneriate noi; ≥ 2 conferințe regionale
2028	≥ 6 parteneriate noi; ≥ 3 proiecte europene
2029	≥ 7 parteneriate noi; ≥ 1 conferință națională

11. RISCURI ȘI MĂSURI DE DIMINUARE

Domeniu	Problemă identificată	Impact posibil	Măsuri propuse	Responsabili	Termen
Management instituțional	Întârzierea aprobării documentelor manageriale	Întârzierea implementării activităților și scăderea eficienței	Monitorizarea permanentă a calendarului; transmiterea documentelor în termen; consultări rapide	Director CCD, Consiliul de administrație	Permanent



Formare continuă	Participare redusă la cursuri	Neatingerea indicatorilor de formare; scăderea calității educației	Promovare activă; flexibilizarea orarului; diversificarea ofertei de formare	Director CCD, Responsabil formare	Anual
Resurse umane	Lipsa de formatori acreditați	Limitarea numărului de programe acreditate	Recrutarea de noi formatori; susținerea acreditării interne	Director CCD, Formatori seniori	Permanent
Financiar / Material	Buget insuficient	Întârzierea activităților și imposibilitatea dotării corespunzătoare	Accesarea de proiecte cu finanțare externă; parteneriate cu autorități și ONG-uri	Director CCD, Responsabil financiar	Anual
Parteneriate	Lipsa implicării comunității	Vizibilitate scăzută și reducerea sprijinului extern	Organizarea de evenimente comune; campanii de promovare și consultări publice	Director CCD, Responsabil PR	Semestrial



12. CONCLUZII

Planul managerial al Casei Corpului Didactic Ilfov pentru anul școlar 2025–2026 reprezintă un instrument strategic esențial pentru orientarea și coordonarea activităților instituției. Acesta este elaborat pe baza unei analize riguroase a resurselor disponibile, a contextului instituțional și a rezultatelor analizei SWOT, fiind aliniat la obiectivele asumate prin Planul de Dezvoltare Instituțională (PDI) 2025–2029.

Documentul asigură coerența procesului managerial prin corelarea viziunii, misiunii, valorilor instituționale și a principalelor domenii de intervenție. Această abordare integrată contribuie la creșterea sustenabilității rezultatelor și la adaptarea permanentă a acțiunilor în funcție de realitățile și nevoile educaționale actuale.

Prin implementarea planului, Casa Corpului Didactic Ilfov își reafirmă rolul de partener activ și de sprijin pentru cadrele didactice și întreaga comunitate educațională, consolidând o cultură organizațională bazată pe responsabilitate, colaborare și dezvoltare profesională continuă.

Planul este structurat în jurul unor domenii cheie de intervenție – management instituțional, formare continuă, resurse umane, resurse financiare și materiale, proiecte și parteneriate – care se interconectează și susțin realizarea finalităților educaționale și manageriale asumate. În acest context, obiectivele generale cuprinse în Planul Managerial vizează abordarea coerentă a domeniului formării profesionale continue, scopul fiind dezvoltarea unei oferte de formare profesională relevantă, actuală, accesibilă, atractivă și competitivă pentru satisfacerea nevoilor sistemului de învățământ preuniversitar ilfovean, ținând cont de noile profiluri sau standarde de competență pentru cadrele didactice.

Totodată, strategiile transversale privind digitalizarea, sustenabilitatea și incluziunea asigură o direcție modernă și coerentă a dezvoltării instituționale. Aplicarea activităților prevăzute în planul de acțiune va contribui la creșterea competențelor profesionale ale cadrelor didactice, la valorificarea resursei umane și la întărirea parteneriatelor educaționale, generând un impact pozitiv la nivelul județului Ilfov.

Prin urmare, acest document nu este doar un cadru de reglementare managerială, ci și un catalizator al schimbării, al inovației și al responsabilității în rândul tuturor actorilor implicați în procesul educațional.

**13. DOCUMENTE ȘI MATERIALE SUPORT****GRAFIC GANTT**

ACTIVITATE	T1	T2	T3	T4
Elaborarea documentelor manageriale	■			
Organizarea programelor acreditate	■	■	■	■
Cercuri pedagogice și conferințe	■		■	
Recrutarea formatorilor	■	■		
Dotarea bazei materiale		■	■	
Parteneriate educaționale	■	■	■	■
Elaborarea documentelor manageriale	■			
Cercuri pedagogice și conferințe	■		■	
Recrutarea formatorilor	■	■		
Dotarea bazei materiale		■	■	
Parteneriate educaționale	■	■	■	■

**RAPORT DE MONITORIZARE***1. Date generale*

Instituție: Casei Corpului Didactic _____

Responsabil monitorizare: _____

Perioada de raportare: _____

2. Situația obiectivelor strategice

<i>Obiectiv Strategic</i>	<i>Activități Prevăzute</i>	<i>Nivel De Realizare (%)</i>	<i>Indicatori Realizați</i>	<i>Probleme Întâmpinate</i>	<i>Soluții / Măsuri Propuse</i>
Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice	Organizarea cursurilor de formare și ateliere tematice		Ex.: 5 cursuri / 150 participanți		
Valorizarea resursei umane	Evaluarea anuală și motivarea personalului; recrutarea formatorilor		Ex.: 100% personal evaluat; 20 formatori activi		
Consolidarea parteneriatelor educaționale	Proiecte educaționale, campanii de colaborare, parteneriate locale și internaționale		Ex.: 5 parteneriate noi/an; 2 proiecte depuse		

3. Analiza SWOT (actualizată pentru anul raportat)

Puncte tari:

Puncte slabe:

Oportunități:

Amenințări:

4. Concluzii și recomandări

Grad de realizare general: _____ %

Domenii cu progres bun: _____

Domenii care necesită îmbunătățire: _____

Recomandări pentru anul următor: _____

Liste participanți



Profesor, Mariana Marcela LISCAN