

Aprobat în CA din 08.09.2025
Nr. 2398/1/08.09.2025



PROIECT DE DEZVOLTARE
INSTITUȚIONALĂ
2025 – 2030

Motto instituțional: „Omul, înaintea performanței.”

Credem că performanța autentică este consecința firească a formării unei persoane integre, competente și responsabile. De aceea, fiecare decizie managerială și fiecare demers educațional urmăresc dezvoltarea armonioasă a elevului, astfel încât excelența academică să fie expresia unei educații întemeiate pe credință, caracter și responsabilitate

ECHIPA DE ELABORARE A PROIECTULUI DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2025-2030

Coordonator:

Pr. Liviu Vidican-Manci

Membri:

Pr. Mihai Andrei MUREȘAN

Mihai HASAN

Delia Marcu

Ramona BURCĂ

Veronica LIUȚE

Georgeta RUSU

Ioana Sălăjan

***Planul de dezvoltare instituțională constituie documentul de prognoză pe termen lung și se elaborează de către o echipă coordonată de către director, pentru o perioadă de 3-5 ani. Acesta conține:

a) prezentarea unității: istoric și starea actuală a resurselor umane, materiale și financiare, relația cu comunitatea

locală și organigramă;

b) analiza de nevoi, alcătuită din analiza mediului intern (de tip SWOT) și analiza mediului extern (de tip PESTE);

c) viziunea, misiunea și obiectivele strategice ale unității;

d) planificarea tuturor activităților unității de învățământ, respectiv activități manageriale, obiective, termene, stadii de realizare, resurse necesare, responsabilități, indicatori de performanță și evaluare.

Table of Contents

Partea 1 - Context. Diagnoza mediului extern și intern.....	7
Analiza P.E.S.T.....	12
Analiza factorilor politici	12
1.1. Introducere:	14
1.1.2 Documente care stau la baza fundamentării planului strategic:	14
Partea a 2-a: Analiza de nevoi.....	16
2.1. Informații de tip cantitativ	17
2.2. Informații de tip calitativ.....	19
2.3. Cultura organizațională.....	19
2.4. Analiza SWOT	21
2.4.1. Analiza SWOT a domeniului „Curriculum”	21
Puncte tari	21
Puncte slabe.....	21
Oportunități.....	22
Amenințări	22
2.4.2. Analiza SWOT a domeniului „Resurse umane”	23
Puncte tari	23
Puncte slabe.....	23
Oportunități.....	24
Amenințări	24
2.4.3. Analiza SWOT a domeniului „Resurse materiale”	25
Puncte tari	25
Puncte slabe.....	25
Oportunități.....	25
Amenințări	26
2.4.4. Analiza SWOT a domeniului „Resurse financiare”	26
Puncte tari	26
Puncte slabe.....	27
Oportunități.....	27
Amenințări	27
2.4.6. Analiza SWOT a domeniului „Relația școală-comunitate”	28
Puncte tari	28
Puncte slabe.....	28
Oportunități.....	29
Amenințări	29
Partea a 4-a: Misiunea și viziunea școlii	34

Partea a 5-a: Obiectivele strategice ale unității de învățământ preuniversitar	36
5.1. Obiective strategice	37
Provocarea strategică	37
Obiectiv strategic 1	37
Provocarea strategică	37
Obiectiv strategic 2	37
Provocarea strategică	37
Obiectiv strategic 3	38
Provocarea strategică	38
Obiectiv strategic 4	38
Provocarea strategică	38
Obiectiv strategic 5	38
6. Plan strategic de implementare a PDI (2025-2030)	39
DOMENIUL STRATEGIC I – Curriculum și calitatea educației	39
Obiectiv strategic 1	39
DOMENIUL STRATEGIC II – Resurse umane și cultura organizațională	41
Obiectiv strategic 2	41
DOMENIUL STRATEGIC III – Resurse materiale și dezvoltare instituțională	43
Obiectiv strategic 3	43
Domeniul strategic IV – Management financiar și dezvoltare instituțională	45
Obiectiv strategic 4	45
Domeniul strategic V – Relația școală – familie – Biserică – comunitate	47
Obiectiv strategic	47

Partea 1 - Context. Diagnoza mediului extern și intern

Diagnoza mediului extern. Contextul economic și social

Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” din Cluj-Napoca este situat în municipiul Cluj-Napoca, capitala județului Cluj. Municipiul Cluj-Napoca, este așezat în partea centrală a Transilvaniei, în zona de legătură dintre Munții Apuseni, Podișul Someșan și Câmpia Transilvaniei. Orașul se întinde, în prezent, pe văile râurilor Someșul Mic și Nadăș și, prin anumite prelungiri, pe văile secundare ale micilor afluenți precum pâraul Popeștiului, Chintăului, Borhanciului și al Popii. Municipiul Cluj-Napoca este străbătut de către râurile Someșul Mic și Nadăș, precum și câteva dintre pâraiele amintite (Canalul Morii/la izvor numit încă din Epoca Premodernă ca și Pârâul Țiganilor [Czygáni patak], Pârâul Popești, Pârâul Nădășel).

Municipiul Cluj-Napoca (cu această denumire din 1974), reședința județului Cluj, are o istorie bine conturată, așezarea Napuca (încă neidentificată pe teren) întemeiată de către unul dintre triburile dacice din zonă și menționată de către Claudiu Ptolemeu în lucrarea sa de geografie, constituind baza de pornire a orașului contemporan. Transformarea regatului dac al lui Decebal în provincie romană, a dus la fundarea unei noi așezări, un sat (vicus Napoca), atestat prin miliarul (borna) de la Aiton în 107-108. Ca și Municipium Aelium Hadrianum Napocase orașul este amintit în timpul împăratului Hadrian (117-138) începând cu anul 124 d. Hr. De acum, orașul a cunoscut o dezvoltare rapidă, fiind într-o perioadă și capitală a provinciei Daciei Porolissensis, cu rang de municipiu apoi de colonie (sub Marcus Aurelius și Commodus, când este atestată drept colonia Aurelia Napoca). Ultima mare perioadă de înflorire datează din timpul dinastiei Severilor (193-235) și este foarte probabil ca orașul să fi fost inclus în vizita efectuată aici de către împăratul Caracalla (211-217) și mama sa. Orașul a beneficiat de jus italicum, apoi ca și colonia de drepturile acordate Romei.

După retragerea aureliană (271/275 d. Hr.), orașul decade treptat, urme firave de locuire fiind identificate în actuala Piață a Unirii. La 376 d. Hr. zona era desigur sub controlul Imperiului Hun al stepelor, iar despre regiune nu știm foarte multe din surse scrise, ci exclusiv pe cale arheologică. Ulterior, după prăbușirea puterii hunilor la Nedao (454), gepizii germanici, parte a fostei confederații hunice moștenesc autoritatea în zonă (fapt atestat de mormintele de prinți germanici de la Apahida și Turda) și este sigur că regiunea s-a încadrat în regatul germanic Gepidia. Această formațiune politico-militară a fost spulberată de către avarii lui Bayan, care din acest moment exercită o influență nominală asupra Podișului Transilvaniei până spre 796-803, când în zonă se impune autoritatea hanatului Bulgar.

Hanii, apoi țarii bulgari (după 865) controlează măcar nominal regiunea, iar aici este atestată arheologic cultura Bjelo-Brdo. Dacă îi dăm credit lui Anonymus, secretarul regelui Bela (argumente pentru Bela I sau III mai numeroase), aici a funcționat un voievodat slavo-român condus de un anume Gelou ”quidam Blacchus”. Cucerirea acestui voievodat de către liderul tribal Tuhutum, a permis integrarea regiunii în ducatul dezvoltat aici până spre 1003-1004. După 1003, regele maghiar Ștefan cel Sfânt (997-1038) cucerește regiunea de la unchiul său, Gyula cel Tânăr și este posibil să fi început organizarea administrativă de aici într-un mare comitat (megye, din slavonul medje), cel mai probabil Doboka, din care, mai apoi, s-a desprins

comitatul cu centrul în castrum Clus (aceasi locație cu abația benedictină de aici, ridicată pe la 1063 de regele Bela I). În epoca medievală, Clujul a fost atestat documentar pentru prima dată în anul 1167, sub denumirea Castrum Clus. La 1173 este amintit comitele Toma, ca și comes de Clus. Castrul, după cum am mai indicat își avea baza în zona Calvaria de astăzi, alături de abația benedictină. La 1241-1242 este distrus de către marea invazie tătaro-mongolă și așa supraviețuiește villa Clus, dependent de abația de la Cluj-Mănăstur. În anul 1272 regele Ștefan al V-lea (1270-1272) donează terenul de lângă Someș coloniștilor saxoni, care ridică alt villa Clus, lângă cel al abației. Cele două sate vor fi baza viitorului oraș medieval. În 1316, regele angevin Carol Robert de Anjou (1308-1342) răsplătește fidelitatea sașilor din villa Clus acordându-le privilegiu de oraș regal și stema orașului (poarta cu cele 3 turnuri și hersa). Familiile influente din oraș precum Stark, duc lupte intestinale puternice pentru controlul așezării. De acum sunt amintite primele ulițe ale orașului: Platea Ponti (strada Podului, actuala Ferdinand) și Platea Luporum (Strada Lupilor, actuala M. Kogălniceanu). Regele Ludovic I (1342-1382) completează în anii 1360 privilegiile tatălui său, permițând orașului să își ridice ziduri de piatră. Împăratul romano-german Sigismund de Luxemburg, devenit totodată rege al Ungariei, a acordat în anul 1405 Clujului dreptul de oraș liber regal. Matia Corvin, rege al Ungariei între 1458 și 1490, născut la Cluj, a acordat o serie de 41 de privilegii localității sale natale.

După cucerirea Ungariei de către otomani și transformarea unei treimi a teritoriului ei în pașalâc, Transilvania a devenit principat autonom sub suzeranitate otomană. Orașul este în această perioadă înfloritor, cu numeroase bresle și comercianți, având se pare 1000 de meșteri aurari, căci orașul poartă denumirea simbolică de "orașul comoară". Comercianții clujeni circulă până la Sibiu și Brașov, urcă până la Buda, Pesta, Bratislava și chiar Viena. Registre din anii 1450 amintesc peste 500 de familii de maghiari, care locuiesc în oraș și suburbii, pe lângă sașii încă numeroși. De la jumătatea secolului al XVI-lea populația celor două națiuni este paritară. Aici principii Transilvaniei își ridică un frumos palat (cel din Piața Unirii), care domină Piața Centrală (Fóter). Anul 1544 marchează sosirea Reformei Protestante în Cluj, odată cu stabilirea în oraș a cărturarul Gáspár Heltai, pastor luteran, absolvent al Universității din Wittemberg. Heltai ridică în anul 1550 prima tipografie din Cluj și, alături de primul episcop unitarian, Francisc David, pune bazele Bisericii Unitariene din Transilvania în anul 1568, convertind o parte semnificativă a populației Clujului la noua confesiune. În 1581 regele polon și principe al Transilvaniei, Ștefan Bátori, înființează prima Academie Iezuită, care va fi desființată apoi în 1603, pentru a fi redeschisă la 1698. La sfârșitul secolului al XVII-lea orașul, la fel ca și provincia, intră sub dominație austriacă. La sfârșitul secolului al XVIII-lea (după 1791), cu o populație de aproximativ 11.000 de locuitori, orașul devine capitala Transilvaniei și centrul puterii administrative. Orașul este controlat militar de către trupele austriece cantonate pe Cetățuie.

Importantele mișcări revoluționare din 1848 cuprind și Clujul. Orașul a adăpostit tratativele dintre Nicolae Bălcescu și Cezar Bolliac pentru unirea revoluției române cu cea maghiară. Înfrângerea revoluției ungare a dus la instaurarea regimului absolutist. Capitala Transilvaniei a fost mutată la Sibiu, pentru un control mai mare asupra autorităților locale. La constituirea Austro-Ungariei în 1867, Clujul și Transilvania au fost reintegrate în Regatul Ungariei. În această perioadă, orașul era al doilea ca mărime din regat, după Budapesta. Începând cu anul 1867 Clujul trece în această perioadă printr-un amplu proces de modernizare prin demolarea parțială a Cetății Clujului, lărgirea și pavarea străzilor, construirea unui sistem de canalizare, a unui iluminat și edificarea unui mare număr de clădiri monumente istorice actuale: Palatul Primăriei, Palatul Prefecturii, Palatul de Finanțe și Palatul de Justiție, Teatrul

Național, Teatrul Maghiar și Palatul EMKE (azi CFR), sau clădiri cu rol confesional precum Palatele Statusului, Liceul Unitarian și Biserica cu Cocoș.

După încheierea primului război mondial și înfăptuirea Marii Uniri, Transilvania a intrat în componența Regatului României, municipiul Cluj rămânând în continuare reședința județului omonim. În 1940, Clujul a revenit sub coroana maghiară prin Pactul româno-maghiar de la Viena, mediat de către Germania și Italia, alături de o parte a Transilvaniei de Nord-Vest. În octombrie 1944 forțele armate maghiare și germane care controlau orașul au fost alungate de trupele române și sovietice după lupte grele, care au transformat orașul într-o ruină. După 1945, Clujul a intrat în perioada premergătoare guvernării comuniste, cu necunoscutele teritoriale de până la 10 februarie 1947 (semnarea Tratatului de la Paris). Din 1947, de la 30 decembrie, după abolirea monarhiei, orașul a devenit capitala regiunii Cluj, apoi după 1968, capitala administrativă a județului Cluj, funcție pe care a îndeplinit-o până în decembrie 1989. Cum am indicat de altfel, în 1974, la decizia președintelui Republicii Socialiste România, Nicolae Ceaușescu, autoritățile comuniste locale schimbă numele orașului în Cluj-Napoca.

Cluj-Napoca s-a dezvoltat din punct de vedere demografic mai ales în secolul XX, în decurs de 100 de ani crescând de peste 5 ori ca număr de locuitori. Creșterea demografică din cea de-a doua jumătate a secolului XX, se datorează în mare parte așezării în localitate a populației din mediile rurale limitrofe. Conform ultimului comunicat al Institutului Național de Statistică, orașul avea, în anul 2011, o populație de 325.000 locuitori, fiind al doilea ca populație din România, după București. În 2020 populația activă a municipiului Cluj-Napoca număra peste 732267 de locuitori¹. Aceste cifre nu s-au modificat de la ultimele comunicări statistice. În fapt, nu avem cifre edificatoare noi asupra populației locuind în oraș, dar cifra de circa 750-800.000 de locuitori poate fi luată în calcul, prin aproximare. În populația activă a Clujului sunt incluși studenții, persoanele care locuiesc în regim flotant și alte categorii de persoane, nu doar populația stabilă a municipiului, adică locuitorii cu buletin de Cluj. În Cluj-Napoca, majoritatea populației este de etnie română (79,46%), existând totodată o importantă minoritate maghiară (18,86%). Pe lângă români și maghiari, în oraș locuiesc și comunități țigănești (0,96%), germane (0,22%) și ebraice (0,07%). La recensământul din 2002, structura confesională a municipiului Cluj-Napoca arăta astfel: ortodocși 69,20%, reformați 12,20%, greco-catolici 5,81%, romano-catolici 5,52%, bapțiști 1,19%, unitarieni 1,06%, altă religie 0,95%.

Municipiul Cluj-Napoca are una dintre cele mai dinamice economii din România cu o rată a șomajului de numai 3,3% și 192.488 de salariați la momentul ultimului recensământ din mai 2011). Un rol deosebit de important l-au avut investițiile în domeniul industrial din ultimii ani, și asta în detrimentul agriculturii care înregistrează un regres destul de substanțial - mai ales în ceea ce privește culturile vegetale. Industria cu ponderea cea mai ridicată e reprezentată de industria de prelucrare (industria materialelor nemetalifere, industria alimentară și de băuturi, industria metalurgică, industria chimică și industria celulozei).

Alte ramuri economice importante în ceea ce privește numărul mediu de salariați: comerțul, învățământul (Cluj-Napoca fiind unul din cele mai importante centre universitare din țară), sănătate și asistență socială, construcții, comunicații, transport, IT.

Din nefericire, în anumite sectoare pandemia de Sars-Cov-2 a influențat negativ dezvoltarea economică și a impus un trend ușor de stagnare, în condițiile în care situația economică generală din România este puternic afectată de problemele generale pandemice.

¹ <https://cluj.insse.ro/populatia-la-1-iulie-2017-dupa-domiciliu>, accesat în 10 octombrie 2020.

În municipiul Cluj-Napoca procesul de învățământ se desfășoară în 211 unități din care 56 de grădinițe de copii, 16 școli pentru învățământul primar și gimnazial, 38 de licee și colegii de diferite profiluri, 7 școli pentru învățământul special, 6 institute de învățământ superior de stat, la care se adaugă 3 în sectorul privat. Prin excelență, Cluj-Napoca este un oraș universitar. Universitatea „Babeș-Bolyai” (UBB) este cea mai mare universitate din țară, cu peste 45 500 de studenți în 105 de specializări (din care 98 în română, 52 în maghiară, 13 în germană și 4 în engleză). De asemenea, orașul găzduiește alte opt universități, printre care Universitatea Tehnică, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară (USAMV), Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu”, Academia de Muzică „Gheorghe Dima”, Universitatea de Artă și Design.

Centru marcant de cultură, Cluj-Napoca găzduiește o serie de instituții și centre culturale și educaționale. Se remarcă existența a 2 teatre dramatice (Teatrul Național „Lucian Blaga” și Teatrul Maghiar de Stat), 2 opere (Opera Națională și Opera Maghiară de Stat), 2 teatre de păpuși, 4 case de cultură (Casa Municipală de Cultură, Casa Universitarilor, Casa de Cultură a Studenților și Casa Tineretului), Orchestra Filarmonică, rețeaua celor 6 muzee: de Artă, al Farmaciei, de Istorie a Transilvaniei, Etnografic al Transilvaniei, Mineralogiei și Zoologic. Un loc aparte îl ocupă Grădina Botanică, a 2-a ca importanță în Europa, autentic tezaur botanic, cu un variat număr de plante, unele dintre ele foarte rare. Tabloul cultural clujean trebuie completat cu prezența celor 3 mari biblioteci: Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”, Biblioteca Academiei și Biblioteca Județeană „Octavian Goga”.

Infrastructura din domeniul sanitar cuprinde 11 spitale – din care 9 spitale – clinici în administrarea Consiliului Județean și 2 institute subordonate direct Ministerului Sănătății (Institutul Oncologic și Institutul Inimii), un preventoriu, 12 policlinici de stat și 4 policlinici private, 107 dispensare în sectorul de stat, 30 de cabinete școlare și 141 de cabinete medicale private, 170 de cabinete stomatologice și 28 de laboratoare medicale de tehnică dentară.

Diagnoza mediului intern. Informații generale privind unitatea

Scurt istoric:

Identitatea actualului Colegiu Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” își are originile în reorganizarea învățământului confesional ortodox din Cluj după cel de-Al Doilea Război Mondial și în tradiția învățământului teologic clujean reprezentată de Institutul Teologic Ortodox Român din Cluj (1924–1952). Primele repere ale actualei instituții pot fi identificate în perioada 1945–1948, când în clădirea de pe strada Avram Iancu și-au desfășurat activitatea Liceul de Băieți „Simion Ștefan” (1945–1948) și Liceul de Fete „Doamna Stanca” (1946–1948), instituții care au continuat tradiția educației confesionale ortodoxe într-un context politic aflat în plină transformare.

Reforma învățământului din anul 1948 și politicile regimului comunist au modificat profund organizarea învățământului confesional din România. În acest context, prin desființarea Institutului Teologic Ortodox Român din Cluj, în anul 1952, se încheie o etapă importantă din istoria învățământului teologic clujean, dar nu și continuitatea sa instituțională. Dacă majoritatea cadrelor didactice ale Institutului au fost transferate la Institutele Teologice Ortodoxe din București și Sibiu, o parte dintre profesorii care au refuzat

să părăsească Clujul au devenit nucleul noii instituții, asigurând continuitatea activității didactice și a tradiției academice locale. Între aceștia se numără diac. prof. dr. Ioan Zăgrean, diac. prof. dr. Gheorghe Stănescu, conf. dr. Mihail Dan, pr. lect. Ioan Bunea, diac. Brie T. Ioan, diac. asist. Liviu Buzdug și pr. asist. Victor Ienciu, personalități care au contribuit decisiv la organizarea și dezvoltarea noii școli.

La 10 octombrie 1952, Școala medie de cântăreți bisericești și-a început activitatea în clădirea fostului Institut Teologic Ortodox, beneficiind de întregul patrimoniu material al acestuia: spațiile de învățământ, capela, biblioteca, internatul, sufrageria, cantina și mobilierul necesar desfășurării procesului educațional. Continuitatea instituțională s-a realizat astfel prin păstrarea aceluiași sediu, prin preluarea patrimoniului și prin continuitatea unei părți importante a corpului profesoral, elemente care au permis păstrarea misiunii de formare a personalului bisericesc ortodox la Cluj și care justifică identitatea actualului Colegiu instituție care asigură continuitatea tradiției învățământului teologic ortodox clujean.

Evoluția instituției reflectă transformările succesive ale învățământului teologic românesc și adaptarea sa la schimbările legislative și sociale din ultimele opt decenii:

- 1945–1948 – Liceul de Băieți „Simion Ștefan”;
- 1946–1948 – Liceul de Fete „Doamna Stanca”;
- 1952–1954 – Școala medie de cântăreți bisericești (trei, apoi patru ani de studii);
- 1955–1978 – Școala de cântăreți bisericești și Seminarul Teologic Ortodox (cinci ani de studii);
- 1978–1993 – Seminarul Teologic Ortodox;
- 1993–2008 – Seminarul Teologic Liceal Ortodox (cinci ani de studii);
- 2008–2012 – Seminarul Teologic Liceal Ortodox (patru ani de studii);
- 2012–2021 – Seminarul Teologic Ortodox;
- din 2021 – Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan”.

Perioada comunistă a reprezentat una dintre cele mai dificile etape din istoria instituției. Intervențiile repetate ale autorităților asupra organizării școlii, modificările frecvente ale planurilor de învățământ, înlăturarea unor profesori valoroși din motive politice și limitarea autonomiei instituționale au afectat funcționarea Seminarului. Cu toate acestea, instituția și-a păstrat misiunea de formare a viitorilor slujitori ai Bisericii și a contribuit la pregătirea mai multor generații de clerici și intelectuali, asigurând continuitatea învățământului teologic ortodox la Cluj.

Un moment important în evoluția școlii l-a reprezentat anul 1955, când, prin hotărârea Sfântului Sinod al Bisericii Ortodoxe Române, toate școlile de cântăreți bisericești au fost reorganizate ca Școli de cântăreți bisericești și Seminarii Teologice cu durata studiilor de cinci ani. Noua organizare a îmbinat pregătirea teologică și liturgică cu o pregătire solidă de cultură generală, oferind absolvenților posibilitatea de a urma atât slujirea bisericească, cât și studii superioare. Ulterior, reorganizarea din 1978 a transformat instituția exclusiv în Seminar Teologic Ortodox, etapă în care au fost consolidate profilul vocațional și identitatea sa educațională.

După anul 1990, odată cu reînființarea învățământului universitar teologic la Cluj și integrarea Seminarului în sistemul național de învățământ, instituția a intrat într-o nouă etapă de dezvoltare. Modernizarea curriculumului, diversificarea ofertei educaționale, consolidarea corpului profesoral și dezvoltarea parteneriatului dintre Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, Ministerul Educației și Inspectoratul Școlar Județean Cluj au creat premisele transformării sale într-o instituție educațională complexă, capabilă să răspundă atât cerințelor învățământului vocațional, cât și celor ale învățământului preuniversitar modern.

Recunoașterea, în anul 2021, a statutului de Colegiu Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” reprezintă încununarea firească a unui proces de dezvoltare instituțională desfășurat pe parcursul a peste șapte decenii. Noua titulatură exprimă atât prestigiul dobândit de instituție, cât și extinderea misiunii sale educaționale, care depășește astăzi cadrul învățământului vocațional teologic și include învățământ primar, gimnazial și liceal, păstrând în același timp profilul confesional ortodox care i-a definit întreaga evoluție.

În prezent, Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” reprezintă una dintre instituțiile de referință ale învățământului confesional ortodox din România. Organizarea activității în trei sedii, existența internatului și a cantinei pentru aproximativ o sută de elevi, colaborarea permanentă cu Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, Universitatea Babeș-Bolyai și numeroase instituții educaționale din țară și din străinătate definesc profilul unei comunități educaționale moderne, care valorifică patrimoniul istoric și spiritual moștenit și îl integrează într-un proiect educațional orientat spre excelență academică, formare morală și dezvoltare instituțională.

Analiza P.E.S.T.

Analiza factorilor politici

Activitatea Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” se desfășoară într-un context marcat de implementarea Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, care redefineste cadrul de organizare, funcționare și dezvoltare a sistemului de învățământ din România. Noua legislație promovează un model educațional centrat pe calitate, echitate, performanță, incluziune și dezvoltarea competențelor necesare unei societăți aflate într-o continuă transformare.

Prin noile reglementări sunt consolidate responsabilitățile unităților de învățământ în domeniul managementului calității, dezvoltării profesionale a cadrelor didactice, prevenirii abandonului școlar, asigurării stării de bine a elevilor, combaterii violenței și dezvoltării competențelor digitale. Totodată, legea stimulează consolidarea parteneriatului dintre școală, familie și comunitate și încurajează o mai mare autonomie instituțională, corelată cu responsabilitatea managerială și evaluarea rezultatelor.

În același timp, politicile educaționale europene privind realizarea Spațiului european al educației, dezvoltarea competențelor-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, transformarea digitală și promovarea educației incluzive influențează în mod direct prioritățile

sistemului de învățământ românesc. Pentru Colegiu, aceste evoluții impun consolidarea managementului strategic, dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate spre calitate și performanță, precum și adaptarea permanentă a procesului educațional la schimbările legislative și sociale.

Analiza factorilor economici

Municipiul Cluj-Napoca reprezintă unul dintre cele mai dezvoltate centre economice, universitare și de inovare din România, caracterizat prin investiții constante, dezvoltarea accelerată a sectorului tehnologic și existența unei piețe a muncii dinamice. Acest context creează oportunități importante pentru dezvoltarea parteneriatelor educaționale și pentru atragerea de resurse necesare modernizării procesului instructiv-educativ.

În același timp, dezvoltarea economică a municipiului este însoțită de creșterea costului vieții și a prețurilor din sectorul imobiliar, ceea ce generează dificultăți atât pentru familiile elevilor, cât și pentru atragerea și menținerea personalului didactic calificat. Competiția pentru resursa umană, presiunea asupra infrastructurii școlare și necesitatea unor investiții permanente în spații, dotări și servicii educaționale reprezintă provocări manageriale semnificative.

În acest context, dezvoltarea Colegiului presupune utilizarea eficientă a resurselor financiare, diversificarea surselor de finanțare prin accesarea programelor naționale și europene, consolidarea colaborării cu autoritățile administrației publice locale și dezvoltarea unor parteneriate sustenabile cu mediul universitar, economic și eclezial.

Analiza factorilor sociali

Evoluțiile demografice, schimbările culturale și transformările generate de societatea digitală influențează profund profilul elevilor, al familiilor și al comunității școlare. Creșterea diversității nevoilor educaționale, schimbarea modului în care elevii învață și comunică, precum și accentul tot mai mare acordat stării de bine și sănătății emoționale solicită școlii dezvoltarea unor răspunsuri educaționale adaptate noilor realități.

Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” își desfășoară activitatea într-un mediu educațional competitiv, caracterizat prin așteptări ridicate din partea părinților și prin interesul constant pentru educația de calitate. În același timp, specificul instituției — profilul confesional, existența unei specializări teologice, organizarea activității în trei sedii și funcționarea unui cămin și a unei cantine pentru aproximativ o sută de elevi — impune dezvoltarea unei culturi organizaționale unitare și consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea Colegiului.

În acest context, principalele priorități sociale ale instituției vizează dezvoltarea unei comunități educaționale bazate pe colaborare, respect și responsabilitate, întărirea relației dintre școală, familie și Biserică, promovarea incluziunii și prevenirea abandonului școlar, precum și formarea unor tineri capabili să îmbine performanța academică cu valorile morale și civice specifice educației creștin-ortodoxe.

Analiza factorilor tehnologici

Dezvoltarea accelerată a tehnologiilor digitale și apariția inteligenței artificiale generează una dintre cele mai profunde transformări ale educației contemporane. Procesul de predare, învățare și evaluare este influențat de accesul rapid la informație, de utilizarea platformelor digitale și de noile instrumente bazate pe inteligență artificială, ceea ce impune reconsiderarea competențelor necesare atât elevilor, cât și cadrelor didactice.

În concordanță cu prevederile Legii nr. 198/2023 și cu direcțiile europene privind educația digitală, școala este chemată să dezvolte competențele digitale, gândirea critică, discernământul în utilizarea informației și capacitatea de utilizare responsabilă a noilor tehnologii. Digitalizarea nu reprezintă doar o modernizare a infrastructurii, ci și o schimbare a modului în care sunt organizate activitățile didactice și procesele manageriale.

Poziționarea Colegiului într-unul dintre cele mai importante centre universitare și tehnologice ale României oferă oportunități semnificative pentru dezvoltarea competențelor digitale ale elevilor și profesorilor, pentru colaborarea cu universitățile și mediul de cercetare și pentru integrarea unor practici educaționale inovatoare. În același timp, utilizarea inteligenței artificiale și a noilor tehnologii trebuie însoțită de dezvoltarea discernământului, a responsabilității și a eticii utilizării acestora, astfel încât progresul tehnologic să contribuie la creșterea calității educației fără a diminua valoarea relației educaționale dintre profesor și elev.

1.1. Introducere:

Unitatea școlară: Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan”

Tipul școlii: Școală cu clasele Preg-XII

Limba de predare: limba română

Populația școlară:

Număr de elevi: 1130

Număr de clase: 39

Proveniență: mediu urban și mediul rural

Personalul școlii:

Număr de cadre didactice: 65

Personal didactic auxiliar: 12

Personal nedidactic: 13

1. Cadrul normativ și documentele strategice care fundamentează Planul de Dezvoltare Instituțională

1.1.2 Documente care stau la baza fundamentării planului strategic:

- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinul ministrului educației nr. 5726/2024 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar (ROFUIP), cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, aprobată prin Legea nr. 87/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 993/2020 privind aprobarea Metodologiei de evaluare instituțională în vederea autorizării de funcționare provizorie, acreditării și evaluării periodice a organizațiilor furnizoare de educație, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 994/2020 privind aprobarea Standardelor de autorizare de funcționare provizorie și a Standardelor de acreditare și evaluare externă periodică în învățământul preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului (GDPR) privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Ordinul ministrului sănătății nr. 1456/2020 pentru aprobarea Normelor de igienă din unitățile pentru ocrotirea, educarea, instruirea, odihna și recreerea copiilor și tinerilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5561/2011 privind formarea continuă a personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030;
- Strategiile și politicile educaționale naționale și europene aplicabile în domeniul învățământului preuniversitar;
- Documentele manageriale și strategice ale Ministerului Educației, Inspectoratului Școlar Județean Cluj, Arhiepiscopiei Vadului, Feleacului și Clujului și ale Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan”, aplicabile pe perioada implementării Planului de Dezvoltare Instituțională.

Partea a 2-a: Analiza de nevoi

2.1. Informații de tip cantitativ

Populație școlară – nr. elevi – 1115, clasele P-XII, funcționează într-un singur schimb

- rata abandonului școlar –
0 % ciclul primar – 421 elevi
ciclul gimnazial – 353 elevi
ciclul liceal – 341 elevi
- rata de promovabilitate Bacalaureat – 96,42% (în anul școlar 2025-2026)
- rata de promovabilitate Evaluare națională – 98,33% (în anul școlar 2025-2026)
- rata de absolvire a claselor terminale – 100 % (în anul școlar 2025-2026)
- ponderea elevilor cu rezultate slabe – 10%
- ponderea elevilor cu rezultate bune și foarte bune – 60 % (670 elevi)
- ponderea elevilor cu rezultate excelente –
30% Personal didactic – nr. cadre didactice
– 65
- nr. cadre didactice calificate – 65 (100 %)
- nr. cadre didactice debutante – 2 (3,07 %)
- nr. cadre didactice titulare cu definitivat – 5 (7,69%)
- nr. cadre didactice suplinitoare cu definitivat – 5 (7,69%)
- nr. cadre didactice asociate cu definitivat – 0
- nr cadre didactice asociate cu gradul I – 0
- nr. cadre didactice titulare cu gradul I – 46 (70,31%)
- nr cadre didactice titulare cu gradul II – 5 (7,69%)
- nr. cadre didactice suplinitoare cu grad II – 1 (1,53%)



MITROPOLIA CLUJULUI, MARAMUREȘULUI ȘI SĂLAJULUI
INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN CLUJ
COLEGIUL ORTODOX
„MITROPOLITUL NICOLAE COLAN”
CLUJ-NAPOCA
400117 Cluj-Napoca, P-ța Avram Iancu, nr. 18
Tel. 0364/402847 Fax: 0264/594396. E-mail: secretariat@stocluj.ro
www.stocluj.ro

- nr. cadrelor didactice cu performanțe în activitatea didactică/ științifică – 11
(16,92 %) Personal didactic auxiliar – 13
Personal nedidactic - 14

Resurse materiale

Săli de clasă	35
Capelă	2
Laboratoare	7
Bibliotecă	2
Sală festivă	1
Spații sanitare	20
Sală de sport	1
Teren sport sintetic	1
Sală de masă	2
Dormitoare	21
Bucătărie	1
Spălătorie	1
Cabinet stomatologic	1
Cabinet medicină școlară	2
Săli activități diverse	10

- material didactic – școala este dotată cu material didactic modern
- școala dispune și de fonduri extrabugetare

2.2. Informații de tip calitativ

- Mediul de proveniență al elevilor: familii cu nivel de școlarizare mediu și universitar
- Calitatea personalului didactic:
 - calificat – 100 %
 - cu performanțe în activitatea didactică
- Relații interpersonale bazate pe colaborare, deschidere, comunicare
- Calitatea managementului școlar – directorul școlii împreună cu o echipă de cadre didactice abilitate prin cursuri de perfecționare în domeniul managementului educațional, au inițiat și dezvoltat activități (relații) de parteneriat cu alte școli din țară și din străinătate și cu comunitatea locală. Școala funcționează după un plan managerial propriu.

2.3. Cultura organizațională

Cultura organizațională a Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” este fundamentată pe valorile credinței creștin-ortodoxe și pe convingerea că educația autentică începe prin formarea persoanei și se desăvârșește prin dezvoltarea competențelor, a caracterului și a responsabilității. Întreaga activitate a instituției este orientată de principiul care a însoțit dezvoltarea Colegiului în ultimele decenii – „Omul, înaintea performanței”. Acest principiu exprimă convingerea că performanța autentică nu constituie scopul ultim al educației, ci rezultatul firesc al formării unui om echilibrat, liber, responsabil și capabil să-și pună competențele în slujba lui Dumnezeu, a semenilor și a societății.

În această perspectivă, Colegiul promovează un model educațional în care excelența academică este inseparabilă de formarea morală și spirituală. Rezultatele școlare, performanțele obținute la examene, olimpiade și concursuri sunt importante și reprezintă un obiectiv asumat al instituției, însă ele sunt înțelese ca expresii ale unui proces educațional care urmărește dezvoltarea integrală a elevului. Școala își propune să formeze tineri competenți, dar și oameni integri, capabili de discernământ, respect, solidaritate și asumarea responsabilităților personale și comunitare.

Valorile care definesc cultura organizațională a Colegiului sunt: credința mărturisită cu discreție și autenticitate, respectul pentru demnitatea fiecărei persoane, profesionalismul, responsabilitatea, integritatea, colaborarea, echitatea, spiritul comunitar, excelența, deschiderea către dialog și inovare, precum și disponibilitatea pentru învățare continuă. Aceste valori constituie reperele comune care orientează relațiile dintre elevi, profesori, părinți și partenerii instituției și reprezintă criteriul după care sunt evaluate deciziile manageriale și activitatea educațională.

Specificul Colegiului – organizarea activității în trei sedii, existența învățământului primar, gimnazial și liceal, profilul vocațional teologic, precum și funcționarea internatului

și a cantinei – presupune un efort permanent de consolidare a unei culturi organizaționale unitare. Una dintre prioritățile instituției este dezvoltarea sentimentului de apartenență la comunitatea Colegiului, astfel încât fiecare elev și fiecare cadru didactic să se identifice cu valorile, tradițiile și misiunea școlii, indiferent de structura în care își desfășoară activitatea. În acest sens, purtarea cu demnitate a ținutei școlare, respectarea tradițiilor Colegiului și participarea activă la viața comunității nu reprezintă simple obligații regulamentare, ci expresii ale asumării identității instituționale și ale respectului față de comunitatea din care fiecare face parte.

Colegiul promovează o cultură profesională bazată pe colaborare, încredere și responsabilitate împărtășită. Cadrele didactice sunt încurajate să lucreze în echipă, să împărtășească experiențe și bune practici, să își asume roluri de leadership și să contribuie activ la dezvoltarea instituției. Managementul urmărește valorificarea competențelor fiecărui profesor, dezvoltarea unui leadership distribuit și reducerea sarcinilor birocratice care nu aduc valoare procesului educațional, astfel încât timpul și energia cadrelor didactice să fie orientate cu prioritate spre activitatea la clasă, formarea profesională și relația directă cu elevii.

Relațiile dintre conducerea Colegiului și personal se întemeiază pe încredere, dialog, transparență și respect reciproc. Deciziile manageriale urmăresc implicarea responsabilă a cadrelor didactice în viața instituției, cultivarea inițiativei și asumarea responsabilității la toate nivelurile organizației. Autonomia profesională este însoțită de responsabilitate, iar evaluarea activității urmărește atât rezultatele obținute, cât și contribuția fiecărui membru al comunității la dezvoltarea unei culturi instituționale bazate pe colaborare, respect și excelență.

În relația cu elevii, cultura organizațională urmărește formarea unei comunități caracterizate prin disciplină interioară, respect reciproc, implicare și spirit de slujire. Educația oferită în Colegiu își propune să dezvolte nu doar competențe academice, ci și capacitatea elevilor de a construi relații sănătoase, de a lucra în echipă, de a-și asuma responsabilități și de a participa activ la viața Bisericii și a comunității. Activitățile culturale, liturgice, filantropice și de voluntariat completează procesul instructiv-educativ și contribuie la formarea unor tineri care înțeleg că succesul personal dobândește valoare atunci când este pus în slujba binelui comun.

Fidel tradiției sale și deschis provocărilor contemporane, Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” își asumă dezvoltarea unei culturi organizaționale caracterizate prin coerență, profesionalism, responsabilitate și comuniune, în care performanța academică, formarea spirituală și dezvoltarea caracterului se susțin reciproc. În această comunitate educațională, omul rămâne întotdeauna înaintea performanței, deoarece numai omul bine format poate transforma performanța într-o valoare autentică și durabilă.

2.4. Analiza SWOT

Pentru a realiza o bună diagnoză a organizației școlare, vom apela la metoda (tehnica) SWOT, analizând atât mediul intern cât și mediul extern, pe următoarele paliere:

- oferta curriculară
- resursele umane
- resursele materiale și financiare
- relațiile școală-comunitate

2.4.1. Analiza SWOT a domeniului „Curriculum”

Puncte tari

- Implementarea Curriculumului Național și a curriculumului specific învățământului teologic, în concordanță cu legislația și cerințele actuale ale sistemului educațional.
- Rezultate constante la Evaluarea Națională, Bacalaureat, olimpiade și concursuri școlare, care confirmă calitatea procesului instructiv-educativ.
- Existența unei oferte curriculare diversificate, adaptate profilului instituției și nevoilor elevilor, prin discipline opționale și activități complementare.
- Integrarea armonioasă a formării academice cu educația spirituală, morală și civică, în acord cu specificul confesional al Colegiului.
- Cadre didactice cu experiență și competențe profesionale ridicate, implicate în proiectarea și dezvoltarea curriculumului.
- Experiență relevantă în implementarea proiectelor Erasmus+ și în dezvoltarea dimensiunii europene a curriculumului.
- Diversitatea activităților extracurriculare și extrașcolare care completează curriculumul formal și contribuie la dezvoltarea competențelor-cheie și a caracterului elevilor.
- Colaborarea cu Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, Universitatea Babeș-Bolyai și alte instituții educaționale și culturale pentru diversificarea experiențelor de învățare.
- Existența unei culturi instituționale orientate spre performanță academică, fără a pierde din vedere dezvoltarea integrală a elevului.

Puncte slabe

- Predominanța, în anumite discipline, a strategiilor didactice centrate pe transmiterea informației, în detrimentul învățării active, interdisciplinare și bazate pe competențe.
- Grad redus de integrare a activităților interdisciplinare și transdisciplinare în proiectarea curriculară.
- Formalism în elaborarea unor documente curriculare și administrative, care reduce timpul disponibil pentru proiectarea didactică și inovare.
- Program școlar încărcat, care limitează posibilitatea dezvoltării unor activități opționale și experiențe educaționale complementare.

- Autonomie curriculară limitată de ponderea redusă a Curriculumului la Decizia Școlii și de constrângerile planurilor-cadru.
- Valorificarea insuficientă a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale ca instrumente pedagogice integrate în procesul de predare, învățare și evaluare.
- Diferențe între discipline și colective de elevi în ceea ce privește implicarea în activități extracurriculare și proiecte educaționale.
- Colaborare insuficient structurată cu mediul economic, universitar și cultural în proiectarea unor experiențe autentice de învățare.

Oportunități

- Implementarea prevederilor Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023 privind curriculumul centrat pe competențe, incluziune și dezvoltarea integrală a elevului.
- Dezvoltarea competențelor digitale și integrarea responsabilă a inteligenței artificiale în procesul educațional.
- Posibilitatea extinderii ofertei educaționale prin Curriculumul la Decizia Elevului din Oferta Școlii (CDEOȘ), în funcție de evoluția cadrului normativ.
- Accesul la programe europene de finanțare (Erasmus+, eTwinning și alte programe) care permit inovarea curriculară și schimbul de bune practici.
- Parteneriatele cu universitățile clujene, Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, instituțiile culturale și organizațiile neguvernamentale pentru dezvoltarea unor contexte autentice de învățare.
- Oferta bogată de resurse educaționale digitale, platforme de învățare și programe de formare continuă pentru cadrele didactice.
- Dezvoltarea educației STEM, STEAM și a proiectelor interdisciplinare.
- Interesul crescut al elevilor pentru experiențe internaționale, mobilități și învățare aplicată.

Amenințări

- Modificările frecvente ale legislației și ale curriculumului național, care îngreunează planificarea strategică pe termen lung.
- Supraîncărcarea curriculumului național și limitarea autonomiei școlii în adaptarea ofertei educaționale la nevoile elevilor.
- Ritmul accelerat al schimbărilor tehnologice, care poate genera decalaje între evoluția societății și adaptarea curriculumului.
- Utilizarea necritică a inteligenței artificiale și a resurselor digitale, cu efecte asupra dezvoltării gândirii critice, creativității și integrității academice.
- Insuficiența resurselor financiare pentru extinderea unor programe curriculare și extracurriculare inovatoare.
- Scăderea motivației pentru învățare și diminuarea capacității de concentrare la o parte dintre elevi, pe fondul consumului excesiv de conținut digital.
- Menținerea unui număr mare de elevi în clasă, care limitează individualizarea învățării și aplicarea unor metode didactice centrate pe elev.
- Concurența tot mai ridicată dintre unitățile de învățământ pentru atragerea elevilor performanți și a cadrelor didactice foarte bine pregătite.

2.4.2. Analiza SWOT a domeniului „Resurse umane”

Puncte tari

- Corp profesoral calificat, stabil și preocupat de dezvoltarea profesională continuă, cu experiență în învățământul preuniversitar și vocațional teologic.
- Existența unui nucleu de cadre didactice cu rezultate profesionale remarcabile și implicare activă în proiecte educaționale, metodice și științifice.
- Cultură organizațională fundamentată pe colaborare, respect reciproc, responsabilitate și valori creștin-ortodoxe.
- Prestigiul instituției și atractivitatea acesteia pentru elevi, părinți și cadre didactice, reflectate în cererea constant ridicată pentru admitere.
- Nivel ridicat al pregătirii inițiale a elevilor și motivație crescută pentru continuarea studiilor universitare.
- Experiență în derularea proiectelor Erasmus+ și disponibilitate pentru cooperare internațională.
- Relații de colaborare consolidate cu Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, Universitatea Babeș-Bolyai și alte instituții educaționale și culturale.
- Existența unei comunități școlare caracterizate prin climat organizațional pozitiv, dialog și respect reciproc.
- Cadre didactice preocupate de formarea integrală a elevilor și de dezvoltarea unei relații educaționale bazate pe încredere și responsabilitate.

Puncte slabe

- Implicare neuniformă a cadrelor didactice în proiectele instituționale și în asumarea culturii organizaționale a Colegiului.
- Diferențe în nivelul competențelor digitale și în utilizarea pedagogică a tehnologiilor moderne și a inteligenței artificiale.
- Timp limitat pentru dezvoltarea profesională și colaborarea între profesori, din cauza volumului ridicat al activităților administrative și birocratice.
- Funcționarea în trei sedii reduce oportunitățile de colaborare permanentă și poate favoriza apariția unor subculturi organizaționale.
- Dificultăți în identificarea și pregătirea unei noi generații de lideri educaționali capabili să asigure continuitatea dezvoltării instituției.
- Nivel diferit de implicare a elevilor și părinților în viața școlii și în susținerea proiectului educațional al Colegiului.
- Presiunea generată de efectivele numeroase de elevi pe clasă limitează individualizarea procesului educațional și activitatea de mentorat.

Oportunități

- Implementarea prevederilor Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023 privind dezvoltarea carierei didactice, mentoratul și formarea continuă.
- Diversificarea programelor de formare profesională în domeniul competențelor digitale, al utilizării inteligenței artificiale și al metodelor moderne de predare.
- Extinderea mobilităților internaționale prin programele Erasmus+ și dezvoltarea unor parteneriate strategice europene.
- Consolidarea colaborării cu Universitatea Babeș-Bolyai, Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului și alte instituții partenere pentru dezvoltarea profesională a personalului.
- Posibilitatea atragerii unor cadre didactice performante datorită prestigiului instituției și poziționării acesteia în sistemul educațional clujean.
- Dezvoltarea unei culturi instituționale bazate pe mentorat, învățare colaborativă și schimb de bune practici.
- Accesarea fondurilor europene și naționale destinate formării profesionale și dezvoltării organizaționale.

Amenințări

- Instabilitatea legislativă și modificările frecvente ale politicilor educaționale privind resursele umane.
- Deficitul de personal calificat în anumite discipline și dificultățile de recrutare pe termen lung.
- Creșterea nivelului de epuizare profesională (burnout) și a presiunii administrative asupra cadrelor didactice.
- Concurența dintre unitățile de învățământ pentru atragerea și păstrarea profesorilor performanți.
- Limitările financiare care pot afecta participarea personalului la programe de dezvoltare profesională și recompensarea performanței.
- Scăderea atractivității profesiei didactice la nivel național și dificultatea asigurării schimbului generational.
- Evoluția accelerată a tehnologiilor educaționale, care impune actualizarea permanentă a competențelor profesionale.

2.4.3. Analiza SWOT a domeniului „Resurse materiale”

Puncte tari

- Patrimoniu educațional valoros, care oferă identitate și continuitate instituției, incluzând spații de învățământ, bibliotecă, paraclis, internat și cantină.
- Funcționarea unei cantine și a internatului pentru elevii seminariști, facilitând accesul la educație al elevilor proveniți din alte localități.
- Existența unui fond bogat de carte și a unei biblioteci care sprijină atât pregătirea școlară, cât și formarea teologică.
- Dotarea majorității sălilor de clasă cu echipamente informatice și conectivitate la internet, precum și existența infrastructurii necesare desfășurării activităților didactice digitale.
- Dotarea cadrelor didactice cu echipamente informatice moderne și dezvoltarea infrastructurii digitale utilizate în procesul educațional.
- Existența paraclisului, element definitoriu al identității Colegiului și spațiu esențial pentru desfășurarea programului liturgic și a activităților formative.
- Investițiile realizate în ultimii ani în modernizarea spațiilor educaționale și administrative.
- Sprijin constant din partea Arhiepiscopiei Vadului, Feleacului și Clujului și a autorităților publice locale pentru dezvoltarea infrastructurii școlare.

Puncte slabe

- Capacitate insuficientă a spațiilor de învățământ în raport cu numărul actual de elevi și cu cererea ridicată de școlarizare.
- Desfășurarea activității în trei sedii distincte, cu implicații asupra eficienței administrative, utilizării resurselor și coeziunii organizaționale.
- Lipsa unei baze sportive proprii care să răspundă nevoilor tuturor ciclurilor de învățământ.
- Insuficiența laboratoarelor moderne pentru disciplinele experimentale și necesitatea extinderii spațiilor dedicate învățării aplicate.
- Capacitate limitată de cazare în internat și inexistența unor spații destinate cazării elevilor.
- Necesitatea modernizării continue a infrastructurii digitale și a dotărilor specifice noilor tehnologii educaționale și inteligenței artificiale.
- Costuri ridicate de întreținere și modernizare generate de funcționarea într-un patrimoniu construit în etape istorice diferite.

Oportunități

- Accesarea fondurilor europene, guvernamentale și locale destinate modernizării infrastructurii școlare și digitalizării educației.

- Consolidarea parteneriatelor cu Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, autoritățile administrației publice locale, Universitatea Babeș-Bolyai și mediul privat pentru dezvoltarea bazei materiale.
- Dezvoltarea laboratoarelor inteligente (Smart Lab), a spațiilor STEAM și a infrastructurii dedicate utilizării responsabile a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale.
- Creșterea investițiilor în eficiența energetică, sustenabilitate și modernizarea clădirilor școlare.
- Posibilitatea dezvoltării infrastructurii sportive și a spațiilor educaționale prin programe naționale și europene de finanțare.
- Valorificarea prestigiului Colegiului pentru atragerea de sponsorizări și donații din partea comunității și a absolvenților.

Amenințări

- Creșterea continuă a numărului de elevi fără o dezvoltare proporțională a infrastructurii școlare.
- Majorarea costurilor de întreținere, utilități și investiții, cu impact asupra bugetului instituției.
- Întârzieri în implementarea proiectelor de investiții și în alocarea fondurilor necesare dezvoltării infrastructurii.
- Limitările generate de regimul juridic și arhitectural al unor clădiri cu valoare istorică, care pot îngreuna lucrările de modernizare și extindere.
- Evoluția rapidă a tehnologiilor educaționale, care impune actualizarea permanentă a infrastructurii digitale.
- Reducerea posibilităților de finanțare pentru investițiile în infrastructura educațională.
- Riscuri generate de situații excepționale (calamități, epidemii, crize energetice) care pot afecta funcționarea normală a unității de învățământ.

2.4.4. Analiza SWOT a domeniului „Resurse financiare”

Puncte tari

- Asigurarea finanțării de bază și complementare necesare funcționării instituției prin colaborarea constantă cu autoritățile administrației publice locale.
- Sprijin financiar și logistic acordat de Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului pentru dezvoltarea și consolidarea identității confesionale a Colegiului.
- Implicarea activă a Asociației Părinților în susținerea unor proiecte educaționale, culturale și de dezvoltare instituțională.
- Capacitatea instituției de a atrage venituri extrabugetare prin sponsorizări, donații și activități specifice.

- Gestionarea responsabilă și transparentă a resurselor financiare, în concordanță cu principiile eficienței și legalității.
- Experiența dobândită în accesarea și implementarea proiectelor Erasmus+, care contribuie la dezvoltarea instituțională și la internaționalizarea Colegiului.
- Credibilitatea și prestigiul instituției, care facilitează dezvoltarea parteneriatelor și atragerea de resurse suplimentare.

Puncte slabe

- Dependență ridicată de finanțarea publică pentru susținerea investițiilor majore și dezvoltarea infrastructurii.
- Resurse financiare insuficiente pentru extinderea spațiilor școlare și modernizarea accelerată a infrastructurii educaționale.
- Capacitate instituțională încă limitată pentru accesarea sistematică a proiectelor cu finanțare europeană și națională de investiții.
- Costuri ridicate generate de întreținerea patrimoniului construit și de funcționarea instituției în trei sedii.
- Presiunea financiară determinată de creșterea continuă a costurilor cu utilitățile, întreținerea și dotările necesare procesului educațional.
- Capacitate limitată de constituire a unor fonduri destinate investițiilor strategice pe termen lung.

Oportunități

- Accesarea fondurilor europene, guvernamentale și locale destinate dezvoltării infrastructurii școlare, digitalizării și inovării educației.
- Dezvoltarea parteneriatelor cu administrația publică locală, Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, mediul universitar și mediul de afaceri pentru susținerea investițiilor.
- Creșterea interesului comunității și al absolvenților pentru susținerea proiectelor educaționale ale Colegiului prin sponsorizări și donații.
- Valorificarea programelor Erasmus+ și a altor programe europene pentru dezvoltarea resurselor instituționale și profesionale.
- Posibilitatea accesării fondurilor destinate eficienței energetice, digitalizării și dezvoltării laboratoarelor și spațiilor educaționale moderne.
- Dezvoltarea unei culturi instituționale orientate spre identificarea și valorificarea surselor alternative de finanțare.

Amenințări

- Instabilitatea cadrului legislativ și a politicilor de finanțare a învățământului preuniversitar.
- Creșterea costurilor cu utilitățile, materialele și serviciile necesare funcționării instituției.
- Limitarea resurselor bugetare disponibile pentru investiții în infrastructura educațională.

- Întârzierea implementării proiectelor de investiții sau a rambursării fondurilor aferente programelor finanțate.
- Modificarea mecanismelor de finanțare per elev, cu impact asupra echilibrului bugetar al unității de învățământ.
- Concurența crescută pentru accesarea fondurilor nerambursabile și a programelor de finanțare.
- Evoluția economică nefavorabilă (inflație, crize economice sau energetice), cu impact asupra costurilor de funcționare și asupra capacității de investiție.

2.4.6. Analiza SWOT a domeniului „Relația școală-comunitate”

Puncte tari

- Identitate confesională bine definită și recunoscută la nivel local și național, care conferă Colegiului un profil educațional distinct.
- Prestigiul instituției și încrederea de care se bucură în rândul elevilor, părinților, absolvenților și comunității locale.
- Parteneriat instituțional solid și permanent cu Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, fundament al misiunii educaționale și spirituale a Colegiului.
- Colaborare activă cu Inspectoratul Școlar Județean Cluj, Universitatea Babeș-Bolyai, autoritățile administrației publice locale și alte instituții educaționale și culturale.
- Experiență în dezvoltarea parteneriatelor naționale și internaționale prin programele Erasmus+ și alte proiecte educaționale.
- Implicarea activă a părinților în viața școlii prin Asociația Părinților și prin participarea la activitățile educative și instituționale.
- Organizarea constantă a unor activități culturale, religioase, filantropice și de voluntariat care consolidează relația Colegiului cu comunitatea.
- Existența unei rețele valoroase de absolvenți care contribuie la prestigiul instituției în diferite domenii ale vieții sociale, academice și ecleziale.

Puncte slabe

- Valorificarea insuficientă a comunității absolvenților ca resursă strategică pentru dezvoltarea instituției și mentoratul elevilor.
- Colaborare neuniformă între toate structurile Colegiului și partenerii educaționali, culturali și economici ai comunității locale.
- Implicare diferită a părinților în viața școlii, în funcție de nivelul de învățământ și de specificul activităților desfășurate.
- Numărul ridicat de activități școlare și programul încărcat al elevilor limitează participarea la proiecte comunitare și de voluntariat.
- Lipsa unei strategii integrate de comunicare instituțională și de promovare sistematică a rezultatelor și proiectelor Colegiului.

- Valorificarea insuficientă a expertizei cadrelor didactice și a partenerilor externi în dezvoltarea unor programe educaționale comune.

Oportunități

- Consolidarea rolului Colegiului ca instituție educațională și culturală de referință pentru municipiul Cluj-Napoca și pentru învățământul confesional ortodox din România.
- Dezvoltarea parteneriatelor strategice cu Universitatea Babeș-Bolyai, Arhiepiscopia Vadului, Feleacului și Clujului, instituțiile culturale, organizațiile neguvernamentale și mediul economic.
- Extinderea cooperării internaționale prin programele Erasmus+, eTwinning și alte proiecte europene.
- Implicarea absolvenților în activități de mentorat, orientare profesională și susținerea proiectelor educaționale ale Colegiului.
- Creșterea interesului comunității pentru educația de calitate, formarea caracterului și promovarea valorilor creștine.
- Dezvoltarea proiectelor comune cu instituțiile culturale, sociale și filantropice din municipiul Cluj-Napoca.
- Utilizarea noilor mijloace de comunicare pentru consolidarea imaginii instituției și dezvoltarea relației cu comunitatea.

Amenințări

- Modificările demografice și concurența tot mai accentuată dintre unitățile de învățământ pentru atragerea elevilor și a resurselor.
- Limitarea resurselor financiare disponibile pentru dezvoltarea proiectelor educaționale și comunitare.
- Reducerea implicării comunității în activitățile educaționale pe fondul schimbărilor sociale și al diminuării participării civice.
- Polarizarea socială și diminuarea încrederii în instituțiile publice și educaționale.
- Evoluția accelerată a mediului digital și a rețelelor sociale, care poate afecta comunicarea instituțională și relația dintre școală, familie și comunitate.
- Instabilitatea legislativă și modificarea priorităților politicilor educaționale la nivel național și local.
- Scăderea implicării voluntare în proiectele comunitare și filantropice.



MITROPOLIA CLUJULUI, MARAMUREȘULUI ȘI SĂLAJULUI
INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN CLUJ

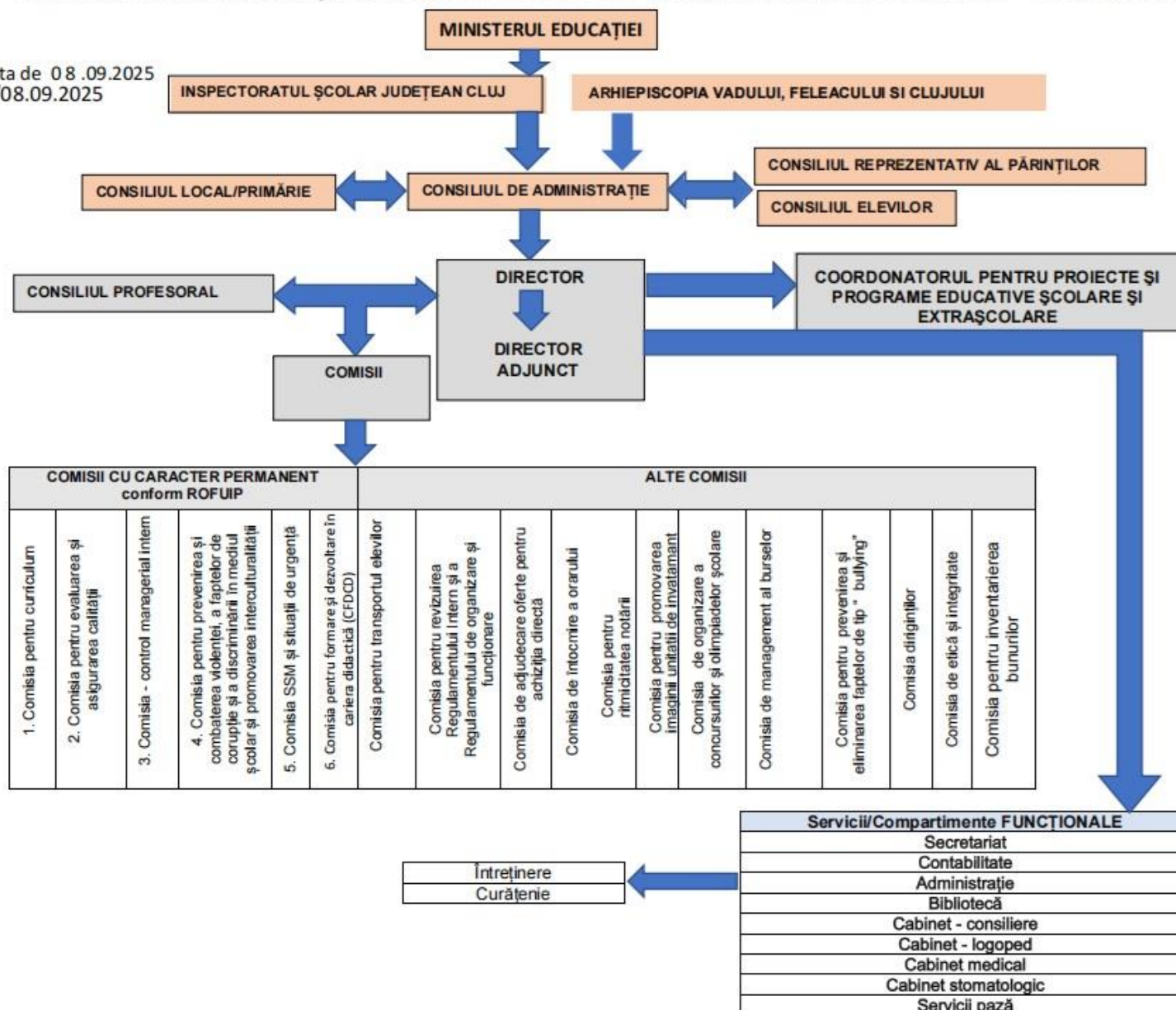
COLEGIUL ORTODOX
„MITROPOLITUL NICOLAE COLAN”
CLUJ-NAPOCA

400117 Cluj-Napoca, P-ța Avram Iancu, nr. 18

Tel. 0364/402847 Fax: 0264/594396. E-mail: secretariat@stocluj.ro
www.stocluj.ro

ORGANIGRAMA INSTITUȚIEI: COLEGIUL ORTODOX " MITROPOLIT NICOLAE COLAN " CLUJ-NAPOCA

Aprobat în CA în data de 08.09.2025
Nr. înreg. 2398/ 4/08.09.2025



Partea a 4-a: Misiunea și viziunea școlii

Misiunea școlii

Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” are misiunea de a însoți fiecare elev în descoperirea și împlinirea propriei vocații, printr-o educație integrală care unește credința, cultura și excelența academică. Întemeiat pe valorile creștin-ortodoxe, Colegiul formează oameni integri, competenți și responsabili, capabili să își pună libertatea, cunoașterea și darurile în slujba lui Dumnezeu, a semenilor și a binelui comun.

Viziunea școlii

Colegiul Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” își propune să fie un reper de excelență al învățământului teologic și confesional ortodox din România, formând oameni integri, competenți și responsabili, capabili să unească credința cu cultura, performanța cu caracterul și vocația personală cu slujirea binelui comun. Fidel tradiției Bisericii și deschis provocărilor lumii contemporane, Colegiul cultivă un model educațional în care omul este întotdeauna înaintea performanței.

Partea a 5-a: Obiectivele strategice ale unității de învățământ preuniversitar

5.1. Obiective strategice

Așa cum rezultă din analiza PEST, analiza SWOT și diagnoza instituțională, dezvoltarea Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan” în perioada 2025–2030 se va realiza prin consolidarea celor cinci domenii strategice fundamentale ale activității instituției. Aceste domenii reflectă atât exigențele cadrului legislativ și ale politicilor educaționale actuale, cât și identitatea, misiunea și viziunea Colegiului. Fiecare obiectiv strategic este fundamentat pe concluziile analizei SWOT și este implementat prin obiectivele și planurile de acțiune prevăzute în Planul managerial.

Provocarea strategică

Cum dezvoltăm un curriculum relevant și un proces educațional care formează oameni competenți, integri și capabili să răspundă provocărilor unei societăți în continuă schimbare?

Obiectiv strategic 1

Creșterea calității procesului instructiv-educativ prin dezvoltarea unui curriculum relevant, modern și adaptat nevoilor elevilor, care să asigure formarea integrală a personalității acestora, excelența academică și pregătirea pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Operaționalizare: Obiectivul managerial O1.

Provocarea strategică

Cum dezvoltăm o comunitate profesională unită, competentă și implicată, capabilă să susțină identitatea și misiunea Colegiului?

Obiectiv strategic 2

Dezvoltarea unei comunități educaționale unite, competente și responsabile, prin consolidarea culturii organizaționale, valorizarea resursei umane și promovarea unui climat bazat pe profesionalism, colaborare, încredere și asumarea valorilor Colegiului.

Operaționalizare: Obiectivul managerial O2.

Provocarea strategică

Cum asigurăm un mediu educațional modern, sigur și adaptat dezvoltării viitoare a Colegiului?

Obiectiv strategic 3

Modernizarea și dezvoltarea infrastructurii educaționale și a bazei materiale, în vederea asigurării unor condiții optime de învățare, cercetare, formare și dezvoltare personală pentru toți elevii și profesorii Colegiului.

Operaționalizare: Obiectivul managerial O3.

Provocarea strategică

Cum asigurăm sustenabilitatea dezvoltării Colegiului și un management instituțional performant?

Obiectiv strategic 4

Asigurarea unui management instituțional eficient, transparent și sustenabil, prin administrarea responsabilă a resurselor financiare, optimizarea proceselor manageriale și identificarea unor surse complementare de finanțare pentru susținerea dezvoltării instituționale.

Operaționalizare: Obiectivul managerial O4.

Provocarea strategică

Cum consolidăm comunitatea educațională și identitatea Colegiului prin implicarea tuturor partenerilor educaționali?

Obiectiv strategic 5

Consolidarea parteneriatului dintre școală, familie, Biserică și comunitate, prin dezvoltarea unei culturi a colaborării, a apartenenței și a responsabilității comune față de educația elevilor și promovarea identității Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan”.

Operaționalizare: Obiectivul managerial O5.

6. Plan strategic de implementare a PDI (2025-2030)

Implementarea obiectivelor strategice prevăzute în prezentul Plan de Dezvoltare Instituțională se realizează prin planificarea activităților manageriale specifice fiecărui domeniu strategic. Activitățile au caracter strategic și acoperă întreaga perioadă de implementare a PDI (2025–2030), urmând a fi detaliate anual prin planul managerial al directorului și prin planurile operaționale ale comisiilor permanente și ale compartimentelor funcționale. Monitorizarea implementării se realizează periodic, pe baza indicatorilor de performanță și a mecanismelor de evaluare stabilite la nivelul instituției. Curriculum și calitatea educației

DOMENIUL STRATEGIC I – Curriculum și calitatea educației

Obiectiv strategic 1

Creșterea calității procesului instructiv-educativ prin dezvoltarea unui curriculum relevant, modern și adaptat nevoilor elevilor, care să asigure formarea integrală a personalității acestora, excelența academică și pregătirea pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Activități manageriale strategice	Obiective	Termene	Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță	Evaluare
1. Instituirea unui sistem instituțional de proiectare, implementare și evaluare continuă a curriculumului, în concordanță cu misiunea și viziunea Colegiului, profilul absolventului și nevoile educaționale ale elevilor.	Asigurarea unei oferte curriculare coerente, relevante și adaptate evoluției societății și specificului Colegiului.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Curriculum național, CDEOȘ, expertiza cadrelor didactice, consultarea beneficiarilor	Director, Director adjunct, Consiliul profesoral, Comisiile permanente	Actualizarea anuală a ofertei educaționale; diversificarea CDEOȘ; gradul de satisfacție al beneficiarilor; conformitatea cu profilul absolventului	Analiza anuală în Consiliul de administrație și Consiliul profesoral; Raport CEAC

2. Implementarea unui sistem instituțional de asigurare și îmbunătățire continuă a calității procesului instructiv-educativ, prin monitorizarea proiectării didactice, a strategiilor de predare-învățare-evaluare și a rezultatelor școlare.	Creșterea calității actului educațional și dezvoltarea unei culturi instituționale a performanței și responsabilității profesionale.	Permanent, cu analiză anuală	Conform planificării PDI	Instrumente de monitorizare, asistențe la clasă, programe de formare, rapoarte CEAC	Director, Director adjunct, CEAC, Comisiile permanente	Menținerea promovabilității la examene peste media județeană și națională; îmbunătățirea progresului școlar; creșterea calității activităților didactice	Rapoarte CEAC; analiza rezultatelor școlare; raport anual privind starea învățământului
3. Dezvoltarea unui sistem integrat de sprijin pentru performanță, progres și incluziune educațională, prin programe diferențiate destinate elevilor capabili de performanță și celor aflați în risc educațional.	Valorificarea potențialului fiecărui elev și asigurarea progresului școlar individual.	Permanent	Conform planificării PDI	Resurse umane, programe remediale și de excelență, consiliere psihopedagogică, parteneriate educaționale	Director adjunct, cadre didactice, diriginți, consilier școlar	Creșterea rezultatelor la examene, olimpiade și concursuri; reducerea absenteismului și a abandonului; progres școlar individual monitorizat	Analize semestriale și anuale; rapoarte ale diriginților și comisiilor
4. Dezvoltarea unui model pedagogic inovator, prin integrarea responsabilă a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale și prin promovarea învățării active,	Modernizarea procesului educațional și dezvoltarea competențelor-cheie necesare societății contemporane.	Permanent	Conform planificării PDI	Echipamente digitale, platforme educaționale, programe de formare continuă	Director, Director adjunct, Comisiile permanente	Creșterea utilizării strategiilor didactice moderne; dezvoltarea competențelor digitale ale profesorilor și elevilor; creșterea numărului activităților interdisciplinare	Asistențe la clasă; rapoarte metodice; Raport CEAC

interdisciplinare și colaborative.							
5. Instituirea unui mecanism permanent de monitorizare, analiză și îmbunătățire a rezultatelor educaționale, fundamentat pe evaluarea periodică a performanței instituționale și pe utilizarea rezultatelor în procesul decizional.	Fundamentarea deciziilor manageriale pe analiza datelor și pe evaluarea sistematică a rezultatelor educaționale.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Baze de date, instrumente de evaluare, rapoarte instituționale	Director, Director adjunct, CEAC, Consiliul de administrație	Realizarea rapoartelor de analiză; implementarea măsurilor de îmbunătățire; atingerea indicatorilor strategici ai PDI	Raport anual al directorului; analiza Consiliului de administrație; Raport CEAC

DOMENIUL STRATEGIC II – Resurse umane și cultura organizațională

Obiectiv strategic 2

Dezvoltarea unei comunități educaționale unite, competente și responsabile, prin consolidarea culturii organizaționale, valorizarea resursei umane și promovarea unui climat bazat pe profesionalism, colaborare, încredere și asumarea valorilor Colegiului.

Activități manageriale strategice	Obiective	Termene	Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță	Evaluare
1. Dezvoltarea și consolidarea unei culturi organizaționale centrate pe valorile	Consolidarea identității instituționale și dezvoltarea unui climat	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Resurse umane, programe instituționale, activități de	Director, Director adjunct, Consiliul profesoral, Consiliul de administrație	Creșterea gradului de satisfacție al personalului; stabilitatea colectivului;	Chestionare instituționale; Raportul directorului; analiza CA

Colegiului, pe colaborare, responsabilitate, respect reciproc și principiul „Omul, înaintea performanței”.	organizațional favorabil performanței și stării de bine.			dezvoltare organizațională		implicarea în viața instituției	
2. Implementarea unui sistem instituțional de dezvoltare profesională continuă, bazat pe nevoile reale de formare, mentorat și schimb de bune practici.	Creșterea competențelor profesionale, manageriale și digitale ale personalului.	Permanent	Conform planificării PDI	Programe acreditate de formare, fonduri, parteneriate, resurse digitale	Director, Director adjunct, Responsabilul cu formarea continuă, Comisiile permanente	Participarea anuală la programe de formare; creșterea competențelor profesionale; aplicarea rezultatelor formării în activitatea didactică	Rapoarte de formare; asistențe la clasă; evaluarea personalului
3. Dezvoltarea unui sistem instituțional de evaluare, motivare și valorizare a performanței profesionale, bazat pe criterii transparente și pe recunoașterea meritului.	Creșterea calității activității personalului și stimularea implicării în dezvoltarea Colegiului.	Permanent	Conform planificării PDI	Proceduri interne, instrumente de evaluare, resurse financiare	Director, Consiliul de administrație, Comisia de evaluare	Gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale; implicarea în proiecte; rezultatele evaluării anuale	Evaluarea anuală a personalului; analiza Consiliului de administrație
4. Dezvoltarea unui sistem instituțional de recrutare, integrare și retenție a personalului, care să asigure continuitatea și calitatea resursei umane.	Asigurarea stabilității colectivului și atragerea unor cadre didactice și specialiști cu înaltă pregătire profesională și compatibili cu valorile Colegiului.	Permanent	Conform planificării PDI	Cadrul legislativ, colaborarea cu Arhiepiscopia, resurse financiare	Director, Consiliul de administrație, Compartimentul Resurse Umane	Stabilitatea personalului; reducerea fluctuației; ocuparea posturilor vacante; integrarea noilor angajați	Analiza anuală a resurselor umane; raport managerial

5. Consolidarea leadershipului instituțional și dezvoltarea unei culturi manageriale participative, orientate spre calitate, inovare și îmbunătățire continuă.	Creșterea capacității instituționale de planificare, coordonare și dezvoltare strategică.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Resurse umane, programe de leadership educațional, instrumente manageriale	Director, Director adjunct, Consiliul de administrație	Gradul de realizare a obiectivelor PDI; eficiența procesului decizional; nivelul de implicare al structurilor de conducere	Raport anual al directorului; analiza Consiliului de administrație; Raport CEAC
---	---	-------------------------------	--------------------------	--	--	--	---

DOMENIUL STRATEGIC III – Resurse materiale și dezvoltare instituțională

Obiectiv strategic 3

Dezvoltarea și modernizarea infrastructurii educaționale și a bazei materiale, în vederea asigurării unui mediu de învățare sigur, incluziv, modern și stimulat, capabil să susțină formarea integrală a elevilor și dezvoltarea durabilă a Colegiului.

Activități manageriale strategice	Obiective	Termene	Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță	Evaluare
1. Implementarea unui program instituțional de dezvoltare și modernizare a infrastructurii educaționale, în acord cu evoluția ofertei educaționale și cu nevoile comunității școlare.	Asigurarea unor spații educaționale suficiente, funcționale și adaptate standardelor actuale de calitate.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Buget local, fonduri naționale și europene, sponsorizări, proiecte de investiții	Director, Consiliul de administrație, Administratori de patrimoniu	Creșterea capacității de școlarizare; modernizarea spațiilor; realizarea investițiilor planificate	Raport anual privind investițiile; analiza CA

2. Dezvoltarea infrastructurii didactice și de cercetare prin amenajarea și dotarea laboratoarelor, cabinetelor și spațiilor specializate necesare profilurilor de studiu ale Colegiului.	Crearea unor condiții optime pentru desfășurarea activităților didactice și experimentale.	Etapizat, pe durata PDI	Conform planificării PDI	Fonduri de investiții, echipamente, mobilier, aparatură de specialitate	Director, Administratori de patrimoniu, Comisiile permanente	Funcționarea laboratoarelor de Chimie și Biologie; modernizarea cabinetelor și spațiilor didactice	Analiza anuală a bazei materiale; rapoarte de inventariere
3. Implementarea unui sistem instituțional de dezvoltare și administrare a infrastructurii digitale, care să susțină procesul educațional, activitatea administrativă și comunicarea instituțională.	Dezvoltarea competențelor digitale și eficientizarea proceselor educaționale și administrative.	Permanent	Conform planificării PDI	Echipamente IT, platforme digitale, licențe software, servicii de mentenanță	Director, Administrator IT, Administratori de patrimoniu	Funcționarea infrastructurii digitale; gradul de utilizare a platformelor educaționale; reducerea timpului de procesare administrativă	Rapoarte IT; Raport CEAC; analiza CA
4. Implementarea unui program permanent de administrare, întreținere și dezvoltare a patrimoniului Colegiului, în condiții de eficiență, siguranță și sustenabilitate.	Conservarea și valorificarea patrimoniului instituției și asigurarea unui mediu educațional sigur și funcțional.	Permanent	Conform planificării PDI	Buget, personal administrativ, servicii specializate	Director, Administratori de patrimoniu	Gradul de funcționalitate al spațiilor; reducerea costurilor de întreținere; respectarea normelor de securitate	Analiza anuală a patrimoniului; rapoarte administrative
5. Dezvoltarea unui mediu educațional care promovează starea de bine, siguranța, incluziunea și apartenența și	Crearea unui climat educațional favorabil învățării, dezvoltării personale și	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Spații educaționale, internat, cantină, paraclis, facilități	Director, Director adjunct, Administratori de patrimoniu, CPPPEE	Creșterea gradului de satisfacție al elevilor și părinților; reducerea incidentelor;	Chestionare de satisfacție; Raport CEAC; analiza Consiliului de administrație

dezvoltarea armonioasă a fiecărui elev	formării caracterului.			sportive și recreative		îmbunătățirea climatului școlar	
--	------------------------	--	--	------------------------	--	---------------------------------	--

Domeniul strategic IV – Management financiar și dezvoltare instituțională

Obiectiv strategic 4

Asigurarea unui management financiar responsabil, transparent și sustenabil, prin utilizarea eficientă a resurselor, diversificarea surselor de finanțare și susținerea investițiilor necesare dezvoltării instituționale și creșterii calității actului educațional.

Activități manageriale strategice	Obiective	Termene	Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță	Evaluare
1. Implementarea unui sistem de planificare și administrare financiară fundamentat pe prioritățile strategice ale Colegiului și pe principiile eficienței, transparenței și responsabilității.	Asigurarea unei utilizări eficiente, transparente și predictibile a resurselor financiare, în concordanță cu obiectivele strategice ale PDI.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Buget de stat, buget local, venituri proprii, legislație financiară	Director, Consiliul de administrație, Contabil-șef	Execuția bugetară conform planificării; respectarea disciplinei financiare; gradul de realizare a investițiilor planificate	Raport financiar anual; analiza Consiliului de administrație
2. Dezvoltarea unui sistem instituțional de atragere și diversificare a surselor de finanțare, prin proiecte, parteneriate, sponsorizări și	Creșterea capacității instituției de a susține investițiile și proiectele de dezvoltare prin surse	Permanent	Conform planificării PDI	Resurse umane, expertiză în managementul proiectelor, parteneriate instituționale	Director, Consiliul de administrație, Echipe de proiect	Valoarea fondurilor atrase; numărul proiectelor implementate; diversificarea surselor de finanțare	Analiza anuală a proiectelor și a fondurilor atrase

colaborări cu autoritățile publice, Biserica și mediul economic.	complementare de finanțare.						
3. Implementarea unui sistem de fundamentare și prioritizare a investițiilor, în funcție de nevoile educaționale, dezvoltarea infrastructurii și obiectivele strategice ale Colegiului.	Corelarea investițiilor cu dezvoltarea instituțională și cu nevoile reale ale comunității școlare.	Permanent	Conform planificării PDI	Buget, proiecte de investiții, documentații tehnice	Director, Consiliul de administrație, Administratori de patrimoniu	Gradul de realizare a investițiilor prioritare; respectarea calendarului investițional; îmbunătățirea infrastructurii educaționale	Raport anual privind investițiile; analiza Consiliului de administrație
4. Consolidarea sistemului de control intern managerial, management al riscurilor și conformitate financiară, în vederea asigurării legalității, eficienței și transparenței proceselor administrative și financiare.	Creșterea capacității instituționale de prevenire și gestionare a riscurilor financiare și administrative și asigurarea respectării cadrului legislativ.	Permanent	Conform planificării PDI	Proceduri SCIM, resurse umane, legislație specifică	Director, Contabil-șef, Comisia SCIM	Reducerea neconformităților; implementarea măsurilor SCIM; rezultate favorabile ale controalelor și auditului	Rapoarte SCIM; rapoarte de audit; analiza Consiliului de administrație
5. Dezvoltarea unei culturi instituționale bazate pe responsabilitate financiară, utilizarea eficientă și transparentă a resurselor și orientarea prioritară	Asigurarea sustenabilității financiare a Colegiului și orientarea resurselor către realizarea misiunii instituției, prin crearea unui mediu	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Resurse financiare și materiale, venituri proprii, fonduri bugetare și extrabugetare, proiecte, sponsorizări, implicarea	Director, Consiliul de administrație, Contabil-șef, Administratori de patrimoniu	Gradul de realizare a investițiilor prevăzute în PDI; ponderea investițiilor orientate spre procesul educațional; menținerea echilibrului financiar; creșterea gradului de	Raportul anual al directorului; Raportul financiar anual; analiza Consiliului de administrație; Raport CEAC

a investițiilor către îmbunătățirea condițiilor de învățare, dezvoltarea elevilor și creșterea calității actului educațional.	educațional modern, sigur și stimulativ, care să favorizeze dezvoltarea intelectuală, morală și personală a fiecărui elev.			comunității educaționale		satisfacție al beneficiarilor privind condițiile de învățare	
--	--	--	--	--------------------------	--	--	--

Domeniul strategic V – Relația școală – familie – Biserică – comunitate

Obiectiv strategic

Consolidarea parteneriatului dintre școală, familie, Biserică și comunitate, prin dezvoltarea unei culturi a colaborării, apartenenței și responsabilității comune față de educația elevilor și promovarea identității Colegiului Ortodox „Mitropolitul Nicolae Colan”.

Activități manageriale strategice	Obiective	Termene	Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță	Evaluare
1. Dezvoltarea unui parteneriat educațional activ și responsabil între școală, familie și	Consolidarea colaborării dintre principalii factori educaționali și	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Resurse umane, activități comune, cadrul	Director, Director adjunct, Diriginți, Arhiepiscopia Vadului, Feleacului	Creșterea gradului de participare a părinților la activitățile școlii;	Chestionare; Raport anual al directorului; analiza

Biserică, fundamentat pe valori comune și pe implicarea constantă în formarea elevilor.	creșterea responsabilității comune pentru dezvoltarea integrală a elevilor.			legislativ și canonic	și Clujului, Asociația Părinților	dezvoltarea proiectelor comune; nivelul de satisfacție al beneficiarilor	Consiliului de administrație
2. Dezvoltarea unui sistem instituțional de colaborare cu universitățile, autoritățile publice, instituțiile culturale, organizațiile neguvernamentale și mediul economic, în vederea diversificării oportunităților educaționale oferite elevilor.	Consolidarea rolului Colegiului ca instituție educațională activă în viața comunității și extinderea oportunităților de învățare.	Permanent	Conform planificării PDI	Parteneriate instituționale, proiecte, resurse umane	Director, Consiliul de administrație, Responsabili proiecte	Numărul și calitatea parteneriatelor active; proiecte implementate; participarea elevilor la activități comunitare	Analiza anuală a parteneriatelor; Raportul directorului
3. Consolidarea dimensiunii europene și internaționale a Colegiului, prin dezvoltarea mobilităților, proiectelor educaționale și schimburilor de bune practici.	Creșterea vizibilității instituției și dezvoltarea competențelor interculturale ale elevilor și personalului.	Permanent	Conform planificării PDI	Programe Erasmus+, finanțări europene, parteneriate internaționale	Director, Coordonator Erasmus+, Echipe de proiect	Numărul mobilităților și proiectelor internaționale; participarea elevilor și profesorilor; rezultate ale proiectelor	Raport Erasmus+; analiza anuală a activităților internaționale
4. Dezvoltarea unui sistem instituțional de comunicare și promovare a imaginii Colegiului, bazat pe transparență, profesionalism și valorizarea tradiției și	Consolidarea identității și prestigiului Colegiului în comunitatea locală, națională și internațională.	Permanent	Conform planificării PDI	Platforme digitale, resurse media, resurse umane	Director, Responsabil comunicare, Comisia de promovare	Creșterea vizibilității instituției; dezvoltarea comunicării instituționale; gradul de atractivitate al	Analiza anuală a activităților de promovare; Raport CEAC

performanțelor instituției.						oferte educaționale	
5. Consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea Colegiului și dezvoltarea unei rețele active a absolvenților, prin promovarea tradițiilor, valorilor și culturii organizaționale a instituției.	Dezvoltarea unei comunități educaționale unite, în care elevii, absolvenții, profesorii și părinții se identifică cu valorile și misiunea Colegiului și contribuie la dezvoltarea acestuia.	Permanent, cu evaluare anuală	Conform planificării PDI	Comunitatea educațională, Asociația Părinților, Asociația Absolvenților (după constituire), resurse instituționale	Director, Consiliul de administrație, Consiliul profesoral, Asociația Părinților	Creșterea gradului de apartenență la comunitatea Colegiului; implicarea absolvenților în viața instituției; participarea la evenimente tradiționale; gradul de satisfacție al beneficiarilor	Chestionare instituționale; Raport anual al directorului; analiza Consiliului de administrație