



AVIZAT
DIRECTOR ADJUNCT
Comisar șef de poliție
Aurelian STANCU

AVIZAT
DIRECTOR ADJUNCT
Comisar șef de poliție
Dan Constantin MINCULESCU

ARROB
DIRECTOR
Chestor principal de poliție
dr. Ovidiu MACOVEI

**PLAN DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ
AL
CENTRULUI MULTIFUNCȚIONAL DE PREGĂTIRE SCHENGEN
PENTRU PERIOADA 2019 - 2023**

I. PARTE INTRODUCTIVĂ

Activitatea Centrului Multifuncțional de Pregătire Schengen (denumit în continuare C.M.P.S.), instituție de formare continuă nonuniversitară, s-a desfășurat conform ordinelor, dispozițiilor și instrucțiunilor M.A.I. în vigoare și în baza regulamentelor specifice domeniului propriu de activitate - *Regulamentul de Organizare și Funcționare și Regulamentul Intern ale Centrului*.

C.M.P.S. desfășoară activități de formare profesională inițială și continuă, a personalului cu atribuții în domeniul Schengen, asigurând pregătirea personalului din diferite structuri ale Ministerului Afacerilor Interne, dar și a altor structuri din afara acestuia, implicate în procesul de aderare, precum și cunoașterea procedurilor omologate în spațiul Schengen, prin proiectarea și susținerea de programe formative diverse, pentru o gamă largă de beneficiari.

Rolul acestuia este de a facilita realizarea obiectivelor strategice ale ministerului cu ajutorul instrumentului de formare profesională, constituind principalul furnizor de formare profesională în domeniul Schengen la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, prin programe specializate.

Concretizarea acestora s-a realizat prin elaborarea ofertei educaționale, printr-un curriculum centrat pe competențe și adaptat nevoilor de pregătire ale structurilor beneficiare, dar și prin prestația foarte bună a formatorilor, prin utilizarea de echipamente I.T.&C. performante și tehnologii didactice moderne.

Planul de Dezvoltare Instituțională al C. M.P.S. reprezintă un ansamblu de obiective, politici și programe de acțiune concepute și implementate pentru a îndeplini misiunea și scopurile instituției pe termen scurt și mediu.

În perioada ianuarie – iunie 2019 s-au derulat multiple activități de evaluare și de proiectare, care au vizat analiza diagnostică a situației curente a C.M.P.S., analiza principalelor elemente care definesc evoluția instituției, precum și elementele care pot genera riscuri sau posibile dificultăți și probleme.

În urma acestor acțiuni a reușit un set general de chestiuni care a necesitat o analiză detaliată și corelarea cu contextul actual, plecând de la propunerile din planul de dezvoltare anterior, obiectivele atinse în cadrul acestuia precum și pentru proiectarea următoarelor obiective.

Pornind de la aceste considerente, la nivelul C.M.P.S. s-a constituit un nucleu de coordonare, format din managementul unității și șefii principalelor domenii de activitate ale instituției.

Inițiativele și deciziile nucleului de coordonare au fost analizate și fundamentate de către un grup tehnic de lucru format din specialiști ai diverselor structuri funcționale ale C.M.P.S., precum și coordonatorii structurilor de evaluare și asigurare a calității și control intern managerial; la nevoie, grupul a fost suplimentat ulterior prin participarea și a altor persoane din structurile menționate la întâlnirile acestuia.

Scopul analizelor derulate prin acest demers a constat în analizarea problemelor, identificarea de soluții și stabilirea unor linii directoare în ceea ce privește capacitatea instituției, traiectul și finalitatea propunerilor de dezvoltare ale acesteia, în perioada următoare, într-un mod cât se poate de predictibil și eficient.

Durata de implementare și derulare a Planului este de 4 ani (iulie 2019 – iulie 2023).

II. POLITICI, PREMIZE ȘI PRIORITĂȚI. CADRUL JURIDIC EXISTENT.

❖ Obiective

Întreaga strategie a prezentului Plan este orientată de scopul *dezvoltării programelor formative și a resurselor*, astfel încât să se asigure *performanța și calitatea serviciilor* furnizate de C.M.P.S., pornind de la analiza etapei anterioare parcurse și proiectare în viitor, pe termen scurt și mediu.

Acest scop poate fi operaționalizat prin **două obiective majore**:

- ✓ Implementarea unui sistem de management care să asigure în mod corespunzător organizarea, coordonarea, responsabilizarea, motivarea, evaluarea și stimularea în domeniul de activitate al instituției;
- ✓ Îmbunătățirea calității programelor și resurselor printr-o analiză atentă și justă, selecție eficientă, educare și informare.

Pilonii strategici:

- Insinuarea și consolidarea în mentalul colectiv instituțional, a percepției pozitive asupra necesității, calității și utilității parcurgerii programelor oferite de C.M.P.S.;
- Adaptarea permanentă a modelului de management strategic conferindu-se suplețe, orientare spre rezultate și competențe;
- Orientarea și dezvoltarea instituției spre un rol de „focar de cunoaștere” în cadrul M.A.I. și în afara acestuia, de cooperare inter-instituțională / inter-arme, precum și prin deschidere față de societatea civilă, având în vedere obligația de a oferi un serviciu public de calitate și adaptat la nevoile societății.

❖ Principii generale

Principiile generale, pe care demersul de elaborare a noului Plan de Dezvoltare se fundamentează, sunt următoarele:

- *principiul transparenței și predictibilității* - beneficiarii vor avea la dispoziție, în mod transparent, încă de la proiectare, tabloul întregului set unitar și complex de activități formative și facilități oferite de C.M.P.S., principii și norme de evoluție profesională prin instruire, ceea ce le va permite să facă o proiecție a propriilor necesități;

- *principiul nediscriminării* - accesul la programele formative pentru dezvoltare profesională se va face fără diferențieri;
- *principiul interesului instituțional* - ansamblul acțiunilor va urmări, în paralel, ca sistemul educațional și programele formative realizate să fie în măsură să asigure realizarea în bune condiții a obiectivelor M.A.I. legate de oferirea unui serviciu public de calitate;
- *principiul eficienței și eficacității* – propunerile și măsurile cuprinse în prezentul Plan creează premisele alocării resurselor, în mod eficient și eficace, pentru îndeplinirea obiectivelor și necesităților ce decurg din misiunea C.M.P.S., în special, precum și a D.G.M.R.U. / M.A.I., în general;
- *principiul coerenței* – C.M.P.S. își organizează activitatea stabilindu-și prioritățile și acțiunile, oferta educațională și resursele necesare, plecând de la identificarea necesităților reale de pregătire ale beneficiarilor din M.A.I. sau din afara acestuia, împreună cu aceștia, în concordanță cu strategiile și concepțiile elaborate și implementate la nivelul M.A.I. sau la nivel superior acestuia.

❖ Premize

Formularea prezentului Plan a luat în considerare o serie de **factori esențiali** de care depind rezultatele finale ale demersului strategic propus:

- Oportunitățile și vulnerabilitățile manifestate în mediul intern și extern instituției.
- Punctele tari și punctele slabe ale Centrului.
- Asigurarea concordanței cu prevederile elaborate la nivelul M.A.I., sau alte documente strategice;
- Expectanțele cursanților/absolvenților cursurilor cu privire la activitățile Centrului și rezultatele sale;
- Valorile personale ce caracterizează principalii responsabili implicați în elaborarea și implementarea Planului.

Prezentul *Plan de Dezvoltare Instituțională*, într-o armonizare cu experiența acumulată, se dorește a fi un produs adaptat la problematica învățământului în sistemul M.A.I. sau în afara acestuia, prin care se oferă programe de formare la standardele solicitate și necesare în context actual.

Operaționalizarea prevederilor prezentului Plan, va asigura transformarea acestuia într-un veritabil program cadru de acțiune, ce va reprezenta și materializa orizontul de așteptare al personalului M.A.I. ori din cadrul altor instituții ale statului cu atribuții în domeniu, sau, mai mult, din cadrul părții societății civile interesate, prin crearea unui sistem de valori, raportat la cerințele și exigențele instituționale - locale, naționale sau internaționale - astfel:

- familiarizarea și adaptarea absolvenților cursurilor, cu rapiditate, într-un mod unitar și adecvat legislației din domeniul formării profesionale, la cadrul legislativ, normele și procedurile ce decurg din acquis-ul Schengen, cooperării polițienești și judiciare, sau alte domenii conexe (limbi străine – terminologie Schengen, comunicare profesională și psihologie aplicată, comunicații și tehnologia informației, protecția datelor, ș.a.);
- asigurarea unui portofoliu unitar de competențe cognitive, psihomotorii și afective privind domeniul Schengen, cooperare polițienească și judiciară, sau alte domenii conexe ((limbi străine – terminologie Schengen, comunicare profesională și psihologie aplicată, comunicații și tehnologia informației, protecția datelor, ș.a.), având ca finalitate optimizarea îndeplinirii atribuțiilor specifice, atât individual cât și în cooperare;
- organizarea unor activități de instruire în domeniul cooperării regionale, naționale și internaționale, altele decât cele prevăzute în oferta educațională, supuse avizării factorilor în drept;
- adaptarea ofertei și a programelor de formare la nevoile și cerințele părților societății civile interesate, conform specificului și destinației C.M.P.S..

❖ Direcții prioritare

- Crearea și promovarea unei imagini instituționale pozitive conform culturii organizaționale la nivel național și internațional. Promovare de valori, principii, norme și reguli proprii de asumare a demersurilor de aplicare a legislației din domeniul organizațional, instituțional și educațional;
- Promovarea unui mecanism propriu, adecvat elementelor novatoare în legislația din domeniul formării profesionale, care să se aplice principiilor și cadrului M.A.I. și să fie acceptat de forurile și organismele cu atribuții în acest domeniu la nivel național, prin care să fie recunoscute competențele dezvoltate/obținute de către personalul M.A.I. sau alte categorii de personal în urma absolvirii cursurilor organizate la Centrul Multifuncțional de Pregătire Schengen;
- Armonizare strategică - integrare în spațiul Schengen și cooperare națională și internațională. Implementare și asigurare la nivelul tuturor structurilor M.A.I. sau din afara acestuia, cu atribuții în domeniul Schengen a unui nivel optim de cunoaștere a acquis-ului Schengen, a normelor și procedurilor ce decurg din acesta, precum și crearea competențelor de aplicare a acestora în activitatea operativă specifică fiecărei structuri;
- Management participativ, conducere bazată pe valorizare și valorificare a resurselor;
- Consiliere, control, monitorizare și evaluare bazate pe reguli și proceduri.

❖ Context legislativ

- Legea nr. 1/2011 a educației naționale și strategia de implementare a acesteia;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.48/2018 pentru modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011;
- Ordonanța de urgență a guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 87/2006, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 167/2013 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților;
- O.G. nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare;
- Proiectul finanțat prin Facilitatea Schengen RO – FSch 5 – CMPS;
- Ordinul Ministrului Administrației și Internelor nr. 1 / 0576 / 11.08.2009 privind înființarea Centrului Multifuncțional de Pregătire Schengen;
- Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne;
- Regulamentul de Organizare și Funcționare și Regulamentul Intern al C.M.P.S.;
- Documentele operaționale ale C.M.P.S. pe linia controlului intern managerial și a asigurării calității

III. DATE DE IDENTIFICARE. TRĂSĂTURI CARACTERISTICE

Unitatea de învățământ: Centrul Multifuncțional de Pregătire Schengen;

Adresa unității : - Str. Dimitrie Filipescu nr.4, Buzău, jud. Buzău – sediul Buzău;

Tipul instituției : Centru formare profesională continuă în structura M.A.I.;

Limba de predare: Limba română;

Misiunea Centrului

C.M.P.S. are ca misiune formarea profesională continuă în domeniul Schengen sau domeniile conexe, această activitate fiind centrată pe dezvoltarea competențelor specifice liniilor de activitate ale M.A.I. sau altor structuri cu atribuții în domeniu.

Rolul C.M.P.S. este de a facilita realizarea obiectivelor strategice ale M.A.I. cu ajutorul instrumentului de formare profesională, această instituție constituind principalul furnizor de formare profesională în domeniul Schengen la nivelul M.A.I., prin programe specializate.

Viziunea și misiunea Centrului Multifuncțional de Pregătire Schengen se fundamentează pe valorile esențiale: personalul, facilitățile, produsul și fondurile. Astfel:

- personalul constituie principala resursă a Centrului, fiind elementul esențial în realizarea unei activități performante;
- facilitățile constituie o condiție pentru crearea unui mediu adecvat pentru activitatea instructor / formator cursant;
- produsul este oferit sub formă de pregătire și competență, atât beneficiarilor direcți (cursanți) cât și beneficiarilor indirecti (unitățile teritoriale ale M.A.I. sau instituții din afara M.A.I.);
- fondurile - serviciile performante presupun costuri aferente și utilizarea eficientă a celor existente.

Beneficiarii (definirea "pieței"):

- beneficiari direcți (cursanți) sau indirecti (instituțiile de proveniență), conform Proiectului RO-FSch 5-CMPS;
- conform necesarului de pregătire anual stabilit de beneficiarii din cadrul M.A.I. sau din afara acestuia, cu atribuții în domeniu, coroborat cu oferta educațională elaborată de CMPS;
- ținta prognozată în intervalul 2019 - 2023: *aprox. 9.000 – 11.000 absolvenți*.

Produsele oferite și „ciclul de producție”:

- *programe formative specializate*, din domeniul Schengen și domenii conexe, în acord cu beneficiarii, care se derulează, în principal, pe durata a 5 zile / 10 zile / 20 zile, în sistem compact sau modular, cursuri de zi;
- *alte forme de programe de pregătire*, la solicitarea expresă a unor beneficiari, cu aprobările factorilor în drept;
- programele de pregătire oferă dobândirea de *competențe cognitive și psihomotorii* în domeniul Schengen și domeniile conexe;
- expertiză achiziționată în *planul cooperării*, la nivel personal și instituțional, prin participarea la programele formative, simultan, a personalului din cadrul diferitelor structuri ale M.A.I., sau din afara acestuia, cu atribuții în domeniul Schengen.
- ciclul este *anual* și constă în:
 - elaborarea *ofertei proprii a programelor formative* pentru anul de învățământ următor;
 - stabilirea *necesarului de pregătire* la nivelul beneficiarilor;
 - stabilirea de comun acord cu beneficiarii a programelor necesare a fi cuprinse în *Graficul cursurilor*, precum și a cantității și calității numărului de participanți;
 - elaborarea și aprobarea *Graficului cursurilor* pentru anul de învățământ următor, cu eșantionarea numărului de participanți;
 - publicarea *Graficului cursurilor* pentru anul de învățământ următor;
 - derularea propriu-zisă a programelor pe parcursul anului de învățământ, conform Graficului;
 - includerea și susținerea, la cerere, cu aprobările necesare, a *altor forme de programe de pregătire*;
 - *colectarea feed-back-ului* în rândul cursanților și al instituțiilor de proveniență;
 - efectuarea de *analize sau evaluări anuale*, care pornesc de la rezultatele înregistrate și stabilesc măsurile ce trebuie implementate pentru performanță în ciclul următor.

Organizarea Centrului

Centrul Multifuncțional de Pregătire Schengen funcționează în două sedii – Buzău și Ploiești, cu un total de 4 catedre, acestea și structurile suport fiind împărțite pe ambele sedii.

Instituția de învățământ funcționează pe un singur schimb, durata orei de curs/ activităților didactice fiind de 100 minute, iar a pauzelor/activităților recreative fiind de 20 minute.

Centrul este organizat astfel:

- *top management*: director și directori adjuncți;
- *management mediu*: personal cu funcții de conducere;
- *management asociat*: personal de execuție cu atribuții de coordonare a unor activități;
- *personal de execuție*.

Raportul între personalul cu funcții de conducere și cel de execuție: 9% / 91%.

Resurse strategice

a). **Informații de tip cantitativ** (data de referință – 01.05.2019):

- Personalul Centrului: - nivel încadrare 81,29%, din care, ofițeri 72,88%, agenți 72,34%, personal contractual 100%;
- Resurse materiale:

Spațiile de învățământ

Tipul de spațiu	Număr spații	Suprafață (mp)
Săli de clasă /grupă	18	1019 mp.
Laboratoare	17	890 mp.
Săli de aplicații	3	291 mp.
Sală și / sau teren de educație fizică și sport	2 săli + 4 terenuri	5351 mp.
Alte spații	-	-

Spațiile auxiliare

Tipul de spațiu	Număr spații	Suprafață (mp)
Biblioteca / centru documentare	2 săli (biblioteci)	166 mp.
Sală pentru servit masa	2	707 mp.
Dormitor	197 camere	3403 mp.
Bucătărie	2	182 mp.
Spălătorie	2	594 mp.
Spații sanitare	-grupuri sanitare cazare și învățământ= 215 (996 mp) -alte grupuri sanitare= 7 (115 mp)	Suprafață totală= 1111 mp.
Spații depozitare materiale didactice	-	-

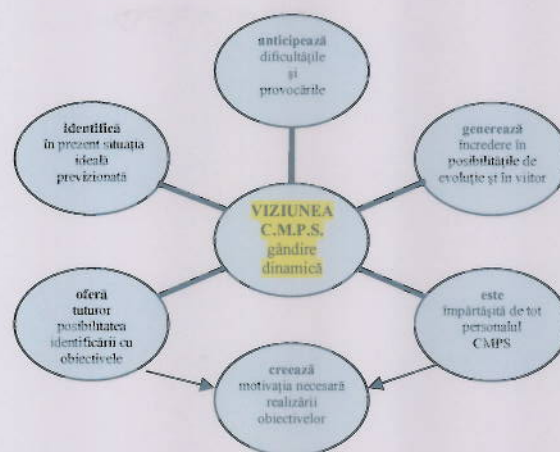
Spațiile administrative

Tipul de spațiu	Număr spații	Suprafață (mp)
Secretariat	2	32
Spațiu destinat echipei manageriale	4	126
Logistică/Contabilitate	13	486
Casierie	1	16
Birou administrație	-	-

b). **Informații de tip calitativ**

• Cultură organizațională

- cultură organizațională puternică, bine structurată, având obiective clar conturate și personal bine pregătit profesional;
- viziunea C.M.P.S. reprezintă gândire dinamică, capabilă să evalueze pe termen mediu și lung oportunitățile de dezvoltare.



- la nivelul echipei manageriale există cultura asumării răspunderii, reflectată prin deciziile asumate de-a lungul existenței Centrului;
- climatul organizației este deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor instituției; este un climat stimulat, oferă satisfacții, relațiile fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc;
- sunt puse bazele unei echipe unite, funcționale și orientate spre obiective.

- **Management instituțional**

- stil managerial participativ, de consiliere, control, monitorizare și evaluare bazate pe reguli și proceduri;
- conducere bazată pe valorizare și valorificare a resurselor;
- există o răspundere individuală și o răspundere colectivă rezultate atât din reglementări ierarhice superioare, cât și interne, asumate;
- accent pus pe:
 - descentralizarea procesului decizional prin stabilirea competențelor pe niveluri ierarhice, precum și utilizarea pe o scară mai largă a delegării de competență;
 - îmbunătățirea comunicării între structurile funcționale ale instituției și dezvoltarea muncii în echipă, coeziune între indivizi cu aptitudini, motivații și personalități diferite, orientate spre atingerea unor obiective comune;
 - perfecționarea controlului intern managerial;
 - stimularea inițiativei și încrederii în forțele proprii.
- la nivelul instituției, organigrama existentă și documentele manageriale de planificare și evaluare cuprind linii de decizie, comunicare și raportare, actul managerial capătând astfel o viziune care configurează o posibilă și dezirabilă dezvoltare a Centrului;
- la nivelul instituției sunt elaborate și s-au dovedit viabile și eficiente, regulamente care cuprind norme privind activitatea personalului CMPS, cât și a cursanților sau personalului didactic;

- **Management educațional**

- angajament ferm în continuarea asigurării pregătirii personalului din diferite structuri ale M.A.I. și a altor structuri din afara acestuia, implicate în procesul de aderare, cunoașterea procedurilor omologate în spațiul Schengen, prin proiectarea și susținerea de programe formative diverse;
- calitatea personalului didactic: calificat - 100%, cu performanțe în activitatea didactică - 100%;
- C.M.P.S. a implementat și dezvoltă o schemă de învățare flexibilă, în care educația formală își modifică aria de cuprindere, incluzând și variantele nonformale și informale de asimilare a

- informațiilor, schemă specifică unui sistem de învățământ care depășește vechiul model de organizare și reprezentare a formării profesionale continue;
- *autonomie* la nivel optim al "gândirii și exprimării didactice";
 - *funcție reglatoare* a procesului didactic prin instrumentele de feed-back;
 - auxiliare curriculare, tehnică și facilități modern de predare-învățare;
 - oportunitate dovedită, în a genera *schimb de experiență*, atât la nivel de individ, cât și la nivel de grupuri de indivizi, prin comasarea unor grupuri țintă, co-interesate, la programe formative specializate, aspect ce poate conduce, în final, la implementarea unor practici comune la nivelul beneficiarilor indirecti din cadrul M.A.I. sau al altor structuri cu atribuții în domeniul Schengen, sau chiar în rândul părții societății civile interesate.
 - problematica educațională sau strategiile didactice se dezbate, în mod curent, în cadrul ședințelor de coordonare, de lucru, metodice și de evaluare a activităților și personalului Centrului.

• *Management al calității*

- existența și funcționarea unui *sistem propriu de management al calității* inspirat din teoria și legislația națională în domeniu și adaptat nevoilor și exigențelor interne specifice concepțiilor și strategiilor M.A.I.;
- viabilitate și eficiență, demonstrate, ale strategiilor proprii în domeniu;
- *continuitate* a previziunilor și consecvență în acțiunile de atingere a obiectivelor;
- *definire clară și etapizată* a acțiunilor de evaluare și asigurare a calității;
- *echilibru și consecvență* în menținerea standardului necesar, pe baza unui nivel optim de funcționare al indicatorilor de performanță și al descriptorilor acestora, predefiniți în *strategia proprie de asigurare a calității*;
- *autonomie în evaluarea sistemului de management al calității*, prin funcționarea curentă în cadrul instituției a unui organism, constituit în acest sens, din personal cu atribuții în domeniu, fără funcții de conducere, având rolul de a preîntâmpina, prin observarea și evaluarea funcțiilor instituției, eventuale disfuncții sau neconformități, comunicându-le factorilor în drept, în scop reglator;
- existența unui *set de instrumente sau documente operaționale* specifice acestui domeniu, elaborate periodic, având funcții de evaluare, monitorizare și previziune.

• *Parteneriat și promovare a imaginii*

- *existența și funcționarea pertinentă și eficace a parteneriatelor*, materializate prin încheierea unor protocoale, la inițiativa C.M.P.S. sau a instituțiilor partenere, materializate prin activități comune în planul furnizării de programe formative atractive și eficiente, în principal, dar și în plan instituțional sau organizațional;
- trend ascendent deosebit, în ultima perioadă, a acestei activități (30 acorduri de parteneriat încheiate), cu orizont de extindere;
- *diversitate a tipurilor sau nivelurilor ierarhice de instituții sau structuri partenere* (instituții de formare din M.A.I., instituții de formare din afara M.A.I., structuri centrale din cadrul sau din afara M.A.I., structuri teritoriale operative din cadrul sau din afara M.A.I., structuri din cadrul părții civile interesate);
- *diversitate a scopurilor parteneriatelor*, care converg spre aceleași obiective majore și prioritare – perfecționare și formare profesională eficientă, cooperare și politici comune viabile;
- posibilitatea de a *dezvolta și perfecționa nivelul de formare profesională continuă și cooperare instituțională* în cadrul M.A.I., dar și cu extindere în cadrul celorlalte structuri din sistemul național de apărare, sau chiar în rândul părții societății civile interesate, posibilitate oferită de oportunitatea

de "a pune la aceeași masă" reprezentanți ai acestor structuri, în calitate de beneficiari direcți sau indirecți;

- existența comunicării oficiale a unor rezultate pozitive, înregistrate la nivelul C.M.P.S., urmare a acțiunilor sau activităților comune, materializate prin scrisori de mulțumire, scrisori de intenție, adrese, puncte de vedere comun agreeate, materiale elaborate în comun, etc.;
- posibilitatea exprimării unui diferend, unui dezacord, sau unei neconformități, în legătură cu una sau mai multe acțiuni ale partenerului (-ilor) pe cale amiabilă, în mod proactiv și constructiv, când situația permite acest lucru în mod legal;
- schimb de experiență, cu posibilitatea "coagulării" unor concepții sau acte normative uniforme de formare profesională continuă în cadrul M.A.I., adaptate la legislația și practicile naționale în domeniu;
- întâlniri de lucru cu șefii direcțiilor de specialitate din cadrul M.A.I. sau din afara acestuia și șefi ai structurilor teritoriale;
- activități de documentare ale șefilor de catedre și membri ai corpului didactic la unitățile teritoriale;
- participarea personalului C.M.P.S. (după caz) la activitățile de bilanț la nivelul diferitelor structuri;
- elaborarea și utilizarea în comun a unor instrumente formalizate de evaluare a satisfacției beneficiarilor;
- invitare a reprezentanților autorităților publice la activități desfășurate în cadrul Centrului și participarea reprezentanților Centrului la activitățile pe plan local unde sunt invitați;
- acordare de interviuri pentru mass-media, briefinguri, declarații și conferințe de presă, transmitere de comunicate de presă, răspunsuri la solicitările jurnaliștilor;
- participarea jurnaliștilor la sedințe demonstrative, activități științifice, culturale, sportive, aniversări;
- oportunități reale de promovare a imaginii Centrului pe plan local, național și internațional.

• **Activitate metodică - științifică**

- rezultate pozitive înregistrate urmare a participării personalului didactic sau specialiștilor din cadrul C.M.P.S., în fiecare an, la sesiunile CEPOL;
- trend pozitiv în privința prezenței C.M.P.S. la webinarii organizate, de asemenea, la nivelul CEPOL, precum și oportunitatea dezvoltării acestor acțiuni, la nivelul instituției, ca metodă de învățare a adulților, alternativă și de noutate;
- dezvoltare continuă a portofoliului de materiale documentare și articole de specialitate, publicate în Buletinele de Informare și Documentare ale M.A.I., precum și solicitări primite și onorate de transmitere de astfel de articole, în Buletinul European pentru Știință și Cercetare;
- preocupările instituției în acest domeniu rezultă permanent din activitățile de proiectare, organizare și evaluare stabilite prin planurile anuale întocmite.

IV. Analiză diagnostic. Rezultate sau acțiuni înregistrate.

Proiectul strategic al Centrului Multifuncțional de Pregătire Schengen este fundamentat printr-o evaluare a stării trecute sau parcurse și a celei actuale, în care să se identifice, detașat și obiectiv, competențele și capacitățile instituției, acțiunile care susțin existența acesteia, dar și aspectele nefavorabile, punctele slabe, neîmplinirile, slăbiciunile care îngreunează schimbarea și dezvoltarea instituțională.

Activități înregistrate în ciclul de viață al P.D.I. parcurs anterior (sem. II 2015 – sem. I 2018-2019)

- Total tipuri cursuri sau programe formative susținute - 88:
 - conform Graficelor anuale aprobate : 79;
 - alte programe sau sesiuni de instruire, la solicitare, conform aprobărilor: 9.
- Total cursanți care au absolvit cursuri conform Graficelor anuale aprobate: 10.853, din care

- Cursanți din cadrul M.A.I. : 8.744, astfel

Nr crt	Structura	Cursanți	/	Nr crt	Structura	Cursanți	/	Nr crt	Structura	Cursanți
1.	Ac.de Pol.	15	/	18	D.G.R.I.P.	167	/	35	DM CMDTA	35
2.	AN	22	/	19	DACTI	81	/	36	DRPCIV	5
3.	AN	176	/	20	DEPABD	24	/	37	DSU	1
4.	ANA	5	/	21	DGA	318	/	38	IGAv	51
5.	ANIP	4	/	22	DGAESRI	2	/	39	IGI	119
6.	ANRSPS	121	/	23	DGCTI	13	/	40	IGJR	2039
7.	BRN Brăila	4	/	24	DGF	8	/	41	IGPF	438
8.	C Psihologic	2	/	25	DGIPI	17	/	42	IGPR	4126
9.	C. Chinologic	4	/	26	DGL	49	/	43	IGSU	593
10.	C. Pensii	4	/	27	DGMO	9	/	44	ISOP	6
11.	CCPIC	2	/	28	DGMRU	9	/	45	MAI	7
12.	CFIC	1		29	DGP	30		46	ORPDP	80
13.	CFPP Slatina	3		30	DGPI	1		47	SAP Cămpina	4
14.	CMPS	48		31	DGPMB	2		48	SAP Cluj Napoca	3
15.	CNSIS	6		32	DIPi	4		49	SAPF Oradea	1
16.	CS Dinamo	16		33	DIRP	3		50	Sp. MAI Gerota	5
17.	D.G.M.O.	1		34	DM	60		51		

- Cursanți din afara M.A.I. : 2.109, astfel

Nr crt	Structura	Cursanți	/	Nr crt	Structura	Cursanți
1	ANAF-DGV	1008	/	5	Poliția Locală	126
2	CA Ploiesti	31	/	6	SRI	494
3	INM	368	/	7	RM	80
4	MAE	2	/			

- Rata promovabilitate: 99,83%;

-Nepromovați - 16 cursanți, din care:

- 16 retrași la solicitare din diverse motive.

- Nivelul de satisfacție înregistrat

A fost monitorizat și materializat în permanentă, prin documente, gradul de satisfacție manifestat de beneficiarii direcți sau indirecti care indică impactul CMPS în exterior, ameliorându-se/eliminându-se astfel, progresiv, punctele slabe.

Evaluare de parcurs: octombrie 2017 – septembrie 2018

Chestionarele de feed-back evaluează factorii sau condițiile care asigură un bun randament organizațional, factori care concură la crearea unui climat favorabil performanței individuale și colective într-un sistem educațional integrativ, cu o activitate didactică puternic centrată pe cursant.

Astfel, au fost aplicate **1272 de chestionare de feed-back**, reprezentând 51,85% din numărul total al cursanților înmatriculați la diferite cursuri susținute în cadrul Centrului. Considerăm relevant acest procent, astfel că următoarele obiective au condus la media generală a interpretărilor chestionarelor aceasta fiind de 4,76 puncte din maxim 5,00 puncte luate în calcul.

A. Pregătirea și organizarea cursului	4,71
A1 Claritatea obiectivelor cursului și a celor aferente fiecărei teme predate	4,69
A2 Caracterul organizat, sistematic și coerent al conținutului cursului	4,71
A3 Adecvarea logisticii la temele prezentate (tehnică I.T., flipchart, etc.)	4,71
A4 Diversitatea utilizării unor metode care facilitează învățarea	4,71



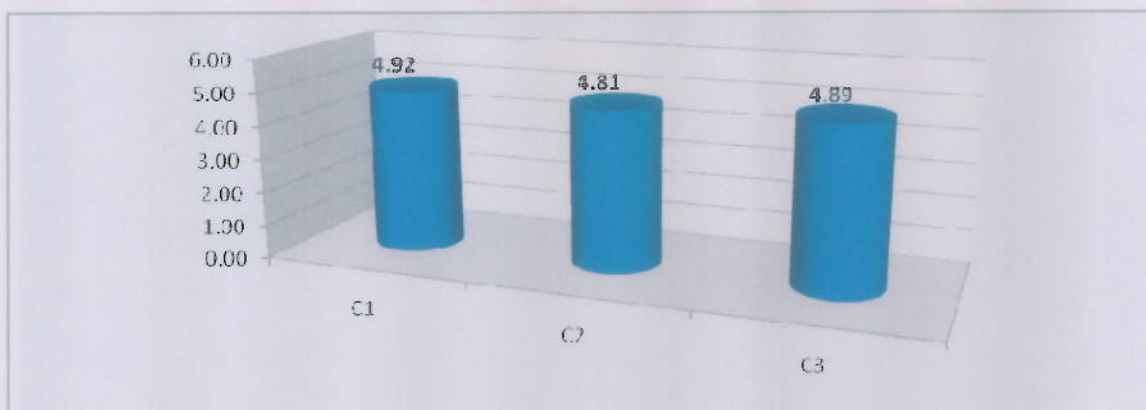
Aprecierea nivelului de pregătire și organizare a cursului a fost de 4.71 din 5, situație ce arată că temele predate au fost de actualitate, bine sistematizate și în acord cu obiectivele sesiunii de instruire. Logistica a fost adaptată la cerințele impuse de metodele de predare utilizate de către instructorii de poliție, care au exemplificat cu spețe practice la fiecare temă abordată.

B. Cunoașterea disciplinei/disciplinelor predate de către formatori		4,77
B1	Disponibilitatea instructorilor de a răspunde la întrebările cursanților	4,97
B2	Răspunsurile formatorilor au fost mulțumitoare	4,87
B3	Caracterul de noutate al cursului	4,60
B4	Utilitatea informațiilor transmise	4,69
B5	Aspectele practice susțin și sunt în concordanță cu prezentarea teoretică	4,74



Aprecierea gradului de cunoaștere a disciplinelor de către formatori a fost de 4.77 din 5, aspect ce reflectă disponibilitatea acestora în a răspunde întrebărilor cursanților, aceștia fiind mulțumiți de răspunsurile primite. Participanții la sesiunea de instruire au apreciat activitatea ca fiind utilă în plan profesional și s-au implicat în dezbaterile pe seama spețelor practice lansate, situație ce a facilitat învățarea.

C. Interacțiunea formator - cursant		4,87
C1	Implicarea instructorilor în predarea temelor	4,92
C2	În ce măsură v-ați simțit motivați de către instructori	4,81
C3	Climatul de lucru a fost optim asimilării informațiilor	4,89



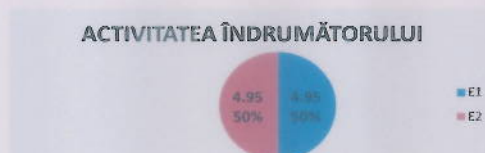
Aprecierea modului de interacțiune formator-cursant a fost de 4,87 din 5, ceea ce evidențiază faptul că instructorii de poliție s-au implicat consecvent în predarea temelor și au încurajat participanții să expună probleme din mediul operativ pentru clarificarea acestora. Climatul de lucru a fost unul deschis dezbaterilor, optim asimilării informațiilor, în care opiniile personale legate de rezolvarea spețelor practice au fost apreciate pozitiv.

D. Disponibilitatea formatorilor și relațiile cu cursanții			4,95
D1	Formatorii au fost punctuali la ore și la celelalte activități programate		4,95
D2	Formatorii au fost disponibili atunci când le-au fost solicitate consultații		4,96
D3	Formatorii au ținut cont de nevoile de formare profesională ale cursanților		4,92
D4	Au dovedit onestitate și au respectat cerințele eticii profesionale		4,96



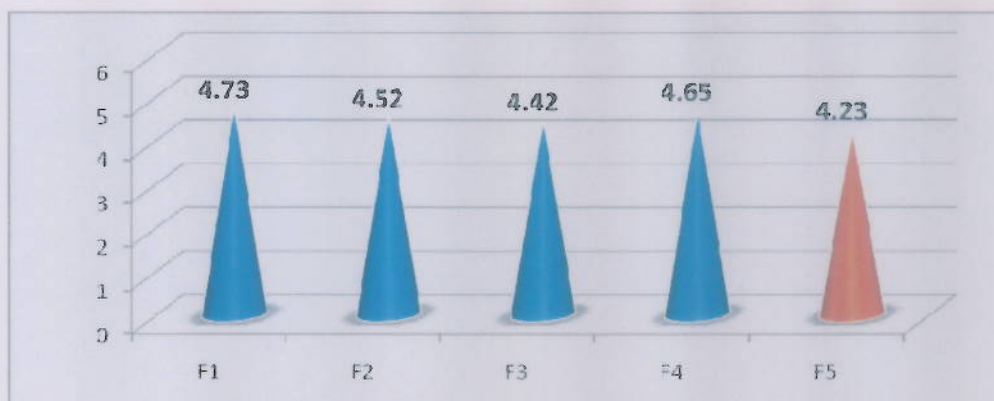
Aprecierea disponibilității formatorilor și relațiile cu cursanții a fost de 4.95 din 5, aspect ce pune în evidență profesionalismul corpului profesoral care a fost punctual și disponibil în raport cu participanții la sesiunea de instruire. Informațiile transmise au fost adaptate nivelului de cunoștințe al cursanților, cadrele didactice au oferit informații suplimentare și au răspuns pozitiv, dându-și interesul pentru dezbaterile tuturor problemelor și temelor prezentate.

E. Activitatea îndrumătorului de curs		4,95
E1	Îndrumătorul de curs v-a ajutat în rezolvarea problemelor apărute	4,95
E2	Îndrumătorul de curs a fost flexibil în relaționare	4,95



Aprecierea gradului de implicare a îndrumătorului de curs în derularea activităților didactice a fost 4,95 din 5, situație ce denotă motivația corpului didactic în realizarea, în parametri excelenți, a cursurilor organizate la nivelul Centrului.

F. Probleme organizatorice		4,51
F1	Cum apreciați sălile de curs și laboratoarele	4,73
F2	Cum apreciați condițiile igienico-sanitare de cazare	4,52
F3	Cum apreciați calitatea hranei servite la cantina noastră	4,42
F4	Cum apreciați serviciile de la cantină	4,65
F5	Cum apreciați posibilitățile de petrecere a timpului liber în interiorul C.M.P.S.	4,23



În privința aspectelor de natură organizatorică aprecierea cursanților a fost de 4.51 din 5, ceea ce arată că există o percepție pozitivă privind modul de organizare și funcționare a Centrului. Participanții la stagiul de formare s-au declarat mulțumiți de modul de prezentare a sălilor de curs și a laboratoarelor, condițiile igienico-sanitare de la spațiile de cazare cât și calitatea hranei precum și serviciile de la cantină. Unii dintre cursanții au apreciat ca petrecerea timpului liber la CMPS este deficitară.

G. Ați venit la curs :

G1	din proprie inițiativă	827
G2	din dispoziția șefului nemijlocit	445



În referire la modalitatea de a opta pentru participarea la programele formative ale Centrului, în mare măsură (65%) aceștia au venit la curs din proprie inițiativă, iar ceilalți (35%) din dispoziția șefilor profesionali, aspect ce denotă faptul că beneficiarii sunt interesați să dobândească noi cunoștințe necesare dezvoltării personale și profesionale.

H. Dacă mai aveți ocazia ați dori să participați la alt program de formare în cadrul C.M.P.S.:

H1:	DA	1240
H2:	NU	30

Cursanții și-au exprimat, în foarte marea măsură convingerea de a reveni cu altă ocazie la programele formative ale Centrului ceea ce reflectă atractivitatea sesiunilor de instruire și gradul de motivație pentru dezvoltarea personală și profesională. Mai mult, cursanții au arătat o serie de domenii de interes.

Concluzii:

Importanță pentru o mai bună concepere a graficului de cursuri este acțiunea de identificare a acelor teme și cursuri care suscită interesul cursanților, care stârnesc dorința acestora de a acumula noi cunoștințe, de a le interioriza și transforma în deprinderi de lucru în situații reale.

- Stadiul îndeplinirii obiectivelor propuse în intervalul anterior

Nr crt	Obiectivul propus	Măsurile întreprinse	Stadiul acțiunii	Propuneri
1.	Dezvoltarea curriculară	<ul style="list-style-type: none"> -Definirea și implementarea unei strategii pentru calitate în domeniul învățământului, în acord cu criteriile de evaluare a instituțiilor de învățământ; -Restructurarea curriculei, în strânsă legătură cu nevoile de pregătire de la nivelul instituțiilor beneficiare; -Aplicarea unor strategii centrate pe cursant în procesul de învățământ; -Optimizarea, monitorizarea și evaluarea calității programelor de formare profesională; -Aplicarea corectă și creativă a 	-Implementată 90%	<ul style="list-style-type: none"> -Posibilități de dezvoltare a ofertei educaționale pe baza nevoilor reale de pregătire ale beneficiarilor, comunicate în timp util; -Creșterea nivelului practic-aplicativ în susținerea programelor; -Creșterea gradului de utilizare a infrastructurii IT&C.

Nr crt	Obiectivul propus	Măsurile întreprinse	Stadiul acțiunii	Propuneri
		curriculumului; -Stimularea și experimentarea unor practici de formare novatoare;		
2.	Dezvoltarea resurselor umane	-Informarea și formarea continuă a personalului în scopul valorificării și stimulării creativității profesionale; -Promovarea unei politici de personal care să încurajeze excelența, evoluția profesională, atașamentul și loialitatea față de instituție. -Recrutarea și încadrarea cu personal calificat, facilitarea și sprijinirea evoluției acestora pentru dezvoltarea personală și evoluție în carieră;	-Implementată 90%	-Continuarea demersurilor necesare și finalizarea activității de acoperire a deficitului de personal, mai ales în contextul pierderilor prognozate prin pensionare, în timp relativ scurt sau promovării în funcție la alte instituții de aplicare a legii;
3.	Atragerea de resurse financiare și dezvoltarea bazei materiale	-Susținerea prioritară a formării ca misiune fundamentală pentru instituție, printr-un ansamblu de măsuri privind asigurarea de personal specializat precum și finanțarea sau dotarea logistico-materială, la nivelul standardelor impuse; -Aplicarea unui management eficient, bazat pe planificarea strategică și asigurarea calității, care permite corelarea programelor de dezvoltare instituțională cu resursele financiare bugetate, sau pe care Centrul le poate atrage prin proiectarea activităților în colaborare cu alte instituții pe baza unei diagnoze pertinente, realiste, cu ținte clare; -Dezvoltarea și diversificarea serviciilor sociale pentru cursanți și personalul propriu, creșterea atractivității instituției sub raportul calității serviciilor oferite: - realizarea unei hrăniri corespunzătoare; - asigurarea cu tehnică auto pentru nevoile Centrului; - realizarea unor spații destinate aplicațiilor tactice; - acces la serviciile Internet, TV atât prin rețeaua wireless în spațiile de cazare cât și în săli special destinate;	-Parțial implementată 75%	-Continuarea demersurilor întreprinse pentru solicitarea și asigurarea resurselor financiare necesare dezvoltării instituționale; -Cooptarea unor specialiști de la nivel central în demersurile întreprinse în acest sens.
4.	Dezvoltarea relațiilor de parteneriat, pe plan local, național sau	-Menținerea imaginii Centrului având în vedere dinamica resurselor și a contextelor; -Extinderea relațiilor de cooperare cu instituții de formare sau în sprijinul	-Implementată 90%	-Dezvoltarea relațiilor de parteneriat în direcția părților din societatea civilă interesate, precum și inițierea, cu acordul

Nr crt	Obiectivul propus	Măsurile întreprinse	Stadiul acțiunii	Propuneri
	internațional	acesteia din țară și străinătate, prin încheiere de parteneriate, activități comune, etc.; -Căștigarea unui prestigiu regional / național în domeniul educațional specific învățământului de ordine și siguranță publică.		factorilor în drept, a unor astfel de acțiuni în plan internațional.
5.	Elaborarea și publicarea / distribuirea materialelor de prezentare a: - ofertei curriculare; - calificării și prestigiului personalului didactic; - bazei materiale a Centrului; - modului în care Centrul răspunde nevoilor și cerințelor comunității interne și/sau internaționale.	-Poziționarea Centrului în contextul climatului actual de descentralizare și autonomie instituțională; -Constituirea imaginii Centrului în raport cu contextul economic, social și tehnologic. -Aplicarea unui management eficient, bazat pe planificarea strategică și asigurarea calității în procesul de formare;	-Implementată 95%	- Menținerea competitivă a imaginii Centrului având în vedere dinamica resurselor și a contextelor.

- Dificultăți și aspecte nefavorabile întâmpinate

În cadrul proceselor de prognoză, organizare, desfășurare și evaluare a activităților ce revin C.M.P.S., au fost identificate unele dificultăți de natură a afecta asigurarea unui climat optim necesar, în domeniul formării continue și chiar al managementului carierei, acestea putând fi împărțite în **trei categorii**, conform analizei furnizate de feedback-ul din partea beneficiarilor sau colaboratorilor.

Prima este cea a dificultăților posibil prezente la nivelul întregului sistem specific al M.A.I., sau chiar din afara acestuia, și care, prin urmare, nu pot fi izolate. Acestea țin în general de situația operativă dinamică și de managementul resurselor umane, cu motivarea apariției unor modificări în structura organică, detașări, misiuni, schimbarea profilului de activitate al instituției sau al structurii, ș.a.

A doua categorie de dificultăți întâmpinate pare a se datora managementului operațional al programelor de selecție (angajare în alte posturi, în funcții de conducere sau execuție) și a programelor de formare a resurselor umane oferite de instituțiile de profil.

Cea de-a treia categorie, poate cu cel mai mare impact, se înscrie în sfera asigurării suportului juridic – financiar – logistic al activității de furnizare de programe formative și dezvoltare de competențe, la standardele necesare, pentru care funcționează instituția, cu misiunile ce îi revin, din strategiile și concepțiile elaborate la nivel ierarhic superior sau intern.

Astfel, chiar dacă unele au putut fi depășite, se pot enumăra sintetic, următoarele dificultăți sau greutăți întâmpinate:

- *inconsecvență* între oferta inițială (M.A.I. / C.M.P.S.), cerere (necesarul de pregătire identificat în structurile teritoriale), cerere/ofertă (la discuții) și prezența ulterioară la cursuri, cu impact asupra previziunii resurselor angajate sau asumate;
- *suprapunerea* unor oferte educaționale, în cadrul aceluiași an de pregătire, la nivelul mai multor instituții din cadrul M.A.I.;

- dificultăți în posibilitatea oferirii unui *mediu de test* cât mai apropiat de cel real, adaptat misiunilor și exigențelor specifice fiecărei structuri participante sau interesate;
- dificultăți în asigurarea desfășurării tuturor *activităților practice*, adecvate specificului programelor aprobate și furnizate (spații destinate unor exerciții demonstrative, deplasări sau documentări ale personalului didactic și ale cursanților în unități operative sau în mediul real, simulări, exerciții tactice, prezentare de specimene sau mostre, ș.a.);
- *adecvarea spațiilor* destinate susținerii unor programe care presupun un număr ridicat de participanți, indiferent de sediul desfășurării programului;
- *interconectarea sistemului de comunicații și informatică* cu celelalte structuri din sistem, pentru asigurarea fluidității și acuității legăturilor de cooperare și colaborare;
- *stabilirea cadrului legal* al inițierii unor parteneriate în domeniu la nivel internațional;
- *dinamica resurselor umane*, plecând de la necesitatea acoperirii deficitului de personal, până la cea de specializare a acestuia în domeniul în care își îndeplinește atribuțiile;
- identificarea unor *soluții adecvate*, pentru asigurarea diseminării tuturor informațiilor de specialitate sau organizării unor măsuri specifice (necesare cu ocazia susținerii anumitor programe de formare, deoarece C.M.P.S. a fost nevoit să se adapteze simultan, didactic și logistic, la mai *multe exigențe și tipuri de cursanți*, din cadrul diferitelor structuri M.A.I. sau din afara acestuia), prin participarea personalului propriu la anumite cursuri specializate, sau prin cooptare de specialiști în domeniu.

- Analiza tip SWOT

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existența și dezvoltarea întregului material curricular; ❖ Baza tehnico-materială în sprijinul activităților formative este în continuă dezvoltare; progres privind achiziționarea/realizarea unor noi resurse didactice auxiliare; ❖ Existența și funcționalitatea tehnologiei informatice și de comunicații, a sistemului de gestionare a informației, de înregistrare, prelucrare și utilizare a datelor; respectarea condițiilor și procedurilor legale privind siguranța și confidențialitatea în activitatea de colectare, prelucrare și utilizare a informației; ❖ Dovezi privind urmărirea respectării regulamentelor interne și privind corectarea perturbărilor constatate în funcționarea Centrului; ❖ Promovarea ofertei educaționale; ❖ Funcționarea eficientă a sistemului de comunicare formală internă cu personalul propriu și cu cursanții; ❖ Spațiile auxiliare-săli de mese, dormitoare, bucătărie, spălătorie - conforme cu standardele în materie; ❖ Existența unui sistem propriu de management al calității, funcțional și eficient, în continuă dezvoltare; ❖ Existența și funcționarea sistemului de control intern managerial; ❖ Personalul didactic este calificat în proporție de 100% ❖ Transparența procedurilor de management în domeniul resurselor umane; ❖ Existența criteriilor, metodologiei și instrumentelor de evaluare periodică a personalului; ❖ Organigrama centrului are linii clare de decizie, comunicare și raportare; 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcționarea, uneori, inefficientă a sistemului de comunicare cu unitățile beneficiare creează unele disfuncționalități privind planificarea unor cursuri; ❖ Cadru normativ insuficient privind activitatea de formare continuă în M.A.I.; ❖ Inexistența unor programe de dezvoltare în parteneriat internațional; ❖ Posibilități limitate de utilizare, în mediu de test, a unor baze de date/platforme cu privire la activitățile operative din cadrul structurilor; ❖ Lipsa unor prevederi corespunzătoare profesiilor personalului care urmează cursurile C.M.P.S., în acord cu C.O.R.. ❖ Eficiența scăzută a sistemului de recompensare a performanței; ❖ Incadrarea incompletă/insuficientă cu personal calificat;

OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI / VULNERABILITĂȚI
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Caracterul de prioritate a pregătirii continue / învățământului; ❖ Existența Concepției de dezvoltare a sistemului de formare inițială și continuă a personalului M.A.I.; ❖ Creșterea gradului de autonomie instituțională a Centrului; ❖ Dezvoltarea colaborării cu direcțiile/serviciile de specialitate din M.A.I. și structurile subordonate în privința unor teme din curriculum; ❖ Dezvoltarea parteneriatelor; ❖ Numărul, din ce în ce mai mare, de întâlniri și activități comune cu diferite structuri ale M.A.I., sau din afara acestuia favorizează împărtășirea experienței, creșterea coeziunii grupului, o comunicare mai bună; ❖ Varietatea cursurilor de formare și perfecționare; ❖ Existența și derularea unor parteneriate reale cu instituții din diverse domenii de activitate specifice MAI dar și din afara acestuia, cu impact în multe sfere de interes ale societății. ❖ Existența unui sistem de lucru intern, riguros, procedurabil și neechivoc. ❖ O ofertă atractivă a condițiilor de învățământ și auxiliare puse la dispoziție de CMPS. ❖ Proiectare pe viitor a strategiilor CMPS. ❖ Posibilitatea întrebuințării unei baze de date flexibile și complexe privind acitivitățile formative și rezultatele acestora. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lipsa de interes manifestată uneori în rândul unor segmente din cadrul personalului pentru propria formare profesională și/sau managerială ❖ Pierderile de personal calificat prin pensionări sau promovării pe funcții la alte structuri de aplicare a legii; ❖ Ignorarea sau neutilizarea metodelor moderne de învățământ pot induce consecințe negative în îndeplinirea corectă a obiectivelor centrului; ❖ Legislația specifică personalului didactic, din M.A.I. este incompletă; ❖ Apariția factorilor care generează o obiectivitate scăzută în evaluarea didactică. ❖ Dificultăți în exercitarea actului de formare oferit de CMPS, datorită unor acțiuni sau manifestări neconforme cu un sistem optim de comunicare internă. ❖ Dificultăți în derularea ofertei formative a CMPS, în privința programelor din domeniul limbilor străine și comunicare profesională. ❖ Posibilitatea apariției unor sincope vizând activitatea de evaluare, proiectare sau reglatoare în cadrul Sistemului de Management al Calității, datorate informațiilor insuficiente sau tardive. ❖ Posibilitatea apariției unui grad de neîncredere, privind rigurozitatea activităților de formare oferite de CMPS, în rândul beneficiarilor.

V. Planul de acțiune al C.M.P.S. pentru perioada semestrul II / 2019 – semestrul I / 2023

Direcția de acțiune	Obiectivul vizat	Acțiunea	Efectul scontat	Structura responsabilă	Termen preconizat	Indicator de evaluare
Dezvoltare curriculară	Creșterea caracterului și nivelului practic-aplicativ al conținuturilor programelor formative oferite.	Stabilirea conținuturilor necesare	- apropierea cât mai strânsă a teoriei de realitatea practică, „din teren”; - creșterea calității, a eficienței și a posibilităților psihopedagogice în procesul de formare și dezvoltare de competențe;	- Director adj. - Șefi catedră - BPMACI - Serv. Logistic - BCTI - Serv. Logistic - BCTI - Șefi catedră - BPMACI - Șefi catedră - BPMACI - Director adj. - Șefi catedră - Serv. Logistic - BCTI - Serv. Logistic - BCTI - Șefi catedră - Instructori	Sem. II - 2019	- existența documentelor curriculare propuse
		Identificarea materialelor și eventual, a spațiilor destinate			Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Procurarea materialelor sau echipamentelor necesare			Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Elaborarea documentelor sau programelor			Sem. I - 2020	- existența documentelor curriculare avizate/aprobate
		Desfășurarea programelor și colectarea feedback-ului			Începând cu sem. II - 2019	- inserarea programelor în ofertă și desfășurarea acestora
Dezvoltare curriculară	Suplimentarea auxiliarelor curriculare cu tehnică specifică structurilor operative.	Stabilirea și centralizarea necesarului de materiale	- creșterea calității, a eficienței și a posibilităților psihopedagogice în procesul de formare și dezvoltare de competențe;	- Serv. Logistic - BCTI	Sem. II - 2019	- existența rapoartelor centralizatoare
		Formularea de solicitări în vederea procurării materialelor necesare la structurile de resort			Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Utilizarea materialelor auxiliare procurate în cadrul procesului didactic			Sem. I - 2020	- analiza acestui aspect în cadrul evaluării cursurilor
		Solicitarea de la beneficiari, anterior elaborării proiectului graficului pentru anul următor, a nevoilor de pregătire (domeniilor prioritare).			Sem. II - 2019	- existența documentelor și propunerilor formulate de instituțiile beneficiare
		Identificarea „lipsurilor” ofertei actuale și a noilor domenii necesare a fi abordate.			Sem. II - 2019	- existența documentelor și propunerilor curriculare
Dezvoltare curriculară	Diversificarea ofertei formative.	Elaborarea unor programe specializate, de noutate, conforme cu contextul operativ actual, strict focalizate, adresate unor grupuri țintă bine definite	- adaptarea ofertei formative la nevoile beneficiarilor; - diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire; - realizarea interesului comun al CMPS – ca furnizor și al structurilor operative – ca beneficiari, cu relevanță la nivelul societății și a interesului național	- Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Promovarea noilor programe identificate			Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Stabilirea, împreună și la dorința beneficiarilor, a programelor necesare și a conținutului acestora			Sem. II - 2019	- existența documentelor curriculare avizate/aprobate

Derularea propriu-zisă a programelor					Sem. II - 2019	-inserarea programelor în ofertă și desfășurarea acestora
Strângerea legăturilor de cooperare sau colaborare cu beneficiarii.	Participarea specialiștilor sau instructorilor proprii, la solicitare, în sprijinul activităților de pregătire la nivelul structurilor operative	- parcurgerea în comun cu structurile beneficiare a drumului către atingerea obiectivelor sau intereselor comune - realizarea indicatorilor stabiliți prin strategiile sau concepțiile de la nivelul MAI sau superioare	- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Începând cu sem. II - 2019	Începând cu sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS
	Invitarea de specialiști de la nivelul structurilor operative pentru sprijin de specialitate în susținerea propriilor programe					
	Identificarea, stabilirea sau actualizarea în permanență și cu prioritate, a unor obiective sau interese comune cu structurile operative, pe orice cale (formală, informală sau nonformală)			Începând cu sem. II - 2019	Începând cu sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri - existența comunicărilor în baza de date a CMPS
	Stabilirea, în total acord, a tipurilor de programe și a participanților la acestea pentru eliminarea oricăror sinecure în derularea graficului de formare					
	Punerea în acord a feedback-ului colectat de la nivelul beneficiarilor direcți sau indirecți, cu analizele și previziunile proprii			Începând cu sem. I - 2020	Începând cu sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
	Crearea, în cadrul programelor elaborate și oferite, a unor „nuclee” de expertiză de altă proveniență, decât cea din interiorul sistemului M.A.I. sau similare					
	Desfășurarea unor întâlniri sau mese comune de discuții, pentru stabilirea conținuturilor programelor formative			Începând cu sem. II - 2019	Începând cu sem. II - 2019	- existența și aprobarea materialelor curriculare în acest sens
	Invitarea și participarea propriu-zisă a specialiștilor la susținerea unor teme sau prezentări în cadrul cursurilor					
	Identificarea necesarului de baze de date/plaforme și instituțiile deținătoare			Începând cu sem. II - 2019	Începând cu sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS
	Utilizarea, în mediu de test, a unor baze					

Dezvoltarea condițiilor de suport oferite în cadrul procesului de formare, dar și la nivel operațional al Centrului	de date/platforme cu privire la activitățile operative din cadrul structurilor beneficiare.	Formularea de solicitări motivate și obținerea acordului de la instituțiile deținătoare	psihopedagogice în procesul de formare și dezvoltare de competențe; - apropierea cât mai strânsă a teoriei de realitatea practică	- Șefi catedră - BCTI	Sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Instalarea link-urilor sau a soft-urilor agreate				
		Utilizarea propriu-zisă a acestor instrumente în cadrul procesului de formare				
	Definitivarea amenajării centrelor de documentare-informare/bibliotecă în ambele sedii.	Continuarea activității de identificare a necesarului de componente fizice ale spațiilor destinate	- diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire; - asigurarea condițiilor optime de studiu al materiei la care se referă cursul parcurs, sau în interes particular, în timpul liber; - promovarea instituției sau a zonelor de interes local	- Serv. Logistic - BCTI - Șefi catedră - BPMACI	Sem. II-2020	- existența rapoartelor centralizatoare
		Achiziționarea necesarului de materiale				
		Amenajarea și dotarea spațiilor cu materialele și echipamentele necesare				
		Instalarea programelor și soft-urilor pe echipamentele IT		- Serv. Logistic - BPMACI	Sem. II -2020	- existența rapoartelor de implementare
		Darea în folosință a spațiilor administrative				
		Evaluarea gradului de utilizare a spațiilor amenajate				
	Reabilitarea / modernizarea clubului de sediul din Buzău.	Denararea și executarea lucrărilor de construire a clubului și bibliotecii	Asigurarea condițiilor adecvate desfășurării unor activități centralizate, cu un număr ridicat de participanți.	- BCTI - Serv. Logistic - BPMACI	Începând cu sem. I - 2021	- analiza periodică a accesării centrelor de informare/documentare, inclusiv prin feedback
		Finalizarea și darea în folosință a imobilului				
		Solicitarea bugetului pentru investiții conform aprobărilor prin intermediul Companiei Naționale de Investiții				
	Asigurarea condițiilor conforme la sala de sport a Centrului din mun. Ploiești	Derularea procedurilor de achiziții publice	Creșterea atractivității și a interesului pentru activitățile de educație fizică	- Director - Serv. Logistic	Sem. II-2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Denararea și executarea lucrărilor				
		Finalizarea și darea în folosință a imobilului.				
	Sem. I - 2020	- Șefi catedră - BCTI	- Serv. Logistic - BPMACI	Sem. I - 2020	- analiza periodică a accesării centrelor de informare/documentare, inclusiv prin feedback	- existența rapoartelor de implementare
	Sem. II-2020	- Serv. Logistic - BCTI	- Serv. Logistic - BPMACI	Sem. II-2020	- Serv. Logistic - BPMACI	- existența rapoartelor de implementare
	Sem. II-2021	- Serv. Logistic - BPMACI	- Serv. Logistic - BPMACI	Sem. II-2021	- Serv. Logistic - BPMACI	- existența rapoartelor de implementare

Dotarea Centrului cu mijloacele auto adecvate, conform tabletei de înregistrare.	Solicitarea aprobărilor la solicitările transmise, pe baza temelor de proiectare și fundamentare transmise	- Evitarea efectuării unor deplasări în mod fracționat sau a identificării unor soluții alternative pe plan local, cu potențiale costuri nejustificate; - Diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire;	- Director - Serv. Logistic	Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Solicitarea bugetului pentru investiții conform aprobărilor		- Director - Financiar - Serv. Logistic	Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Luarea în primire și darea în folosință a mijloacelor auto		- Serv. Logistic - Of. spec. Tehnic	Sem. II - 2020	- existența rapoartelor de implementare
Dotarea Centrului cu un sistem de videoconferință conectat la rețeaua națională, precum și cu alte mijloace de comunicații necesare.	Solicitarea aprobărilor la solicitările transmise, pe baza temelor de proiectare și fundamentare transmise		- Director - BCTI	Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Solicitarea bugetului pentru investiții conform aprobărilor		- Director - Financiar - BCTI	Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Derularea procedurilor de achiziții publice	Creșterea operativității fluxului informațional între instituție și alte structuri centrale sau teritoriale ale M.A.I., precum și între cele două sedii	- Director - Achiziții - BCTI	Sem. I - II - 2020	- existența rapoartelor de implementare
	Demararea și executarea lucrărilor de interconectare și testarea echipamentelor		- BCTI	Sem. II - 2020	- existența rapoartelor de implementare
Îmbunătățirea și dezvoltarea sistemului de supraveghere video și control acces în ambele sedii ale Centrului	Utilizarea echipamentelor		- Șefi structuri - BCTI	Începând cu Sem. II - 2020	- analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
	Solicitarea aprobărilor la solicitările transmise, pe baza temelor de proiectare și fundamentare transmise		- Director - BCTI - Comp. MOCA - Str. Securitate	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Solicitarea bugetului pentru investiții conform aprobărilor	Asigurarea nivelului optim de siguranță a participanților și activităților (incluzând informațiile și documentele utilizate) desfășurate în cadrul CMPS	- Director - Financiar - BCTI	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
	Derularea procedurilor de achiziții publice		- Director - Achiziții - BCTI	Sem. I - II - 2020	- existența rapoartelor de implementare
	Demararea și executarea lucrărilor de interconectare și testare a echipamentelor		- BCTI - Comp. MOCA - Str. Securitate	Sem. II - 2020	- existența rapoartelor de implementare

		Utilizarea echipamentelor		- BCTI - Comp. MOCA Str. Securitate	Începând cu Sem. II - 2020	- analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
Dezvoltarea parteneriatelor	Atragerea sau cooptarea în cadrul procesului de formare a părților din cadrul societății civile interesate.	Identificarea din proprie inițiativă sau la discuții, a instituțiilor potențial interesate și stabilirea unui cadru de desfășurare a activităților, comun agreat	- dezvoltarea activităților de formare profesională; - crearea punții de legătură între interesul comunitar sau al societății civile și acțiunile MAI sau similare	- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Stabilirea concretă a obiectivelor și activităților comune care urmează a se aplica		- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Încheierea unor acorduri, planuri de colaborare sau alte forme oficiale de parteneriat, comun agreeate		- Director - Director adj. - BPMACI	Sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Desfășurarea de activități în spiritul parteneriatului încheiat		- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Începând cu Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
	Continuarea activităților de parteneriat aflate în curs și identificarea altor instituții din cadrul MAI sau din sistemul național de securitate, interesate în acest sens.	Identificarea altor instituții din cadrul MAI / din afara MAI, cu atribuții sau relevanță în domeniile de activitate ale CMPS	- dezvoltarea schimbului de experiență: - îmbunătățirea calității pregătirii de specialitate; - transferul experienței dobândite precum și sprijin reciproc în procesul de formare, în domenii conexe sau de sprijin al procesului de formare.	- Director - Director adj. - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Stabilirea concretă a obiectivelor și activităților comune care urmează a se aplica		- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri - existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Încheierea unor acorduri, planuri de cooperare/colaborare, comun agreeate		- Director - Director adj. - BPMACI	Sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale

	Identificarea și încheierea unor acorduri de parteneriat cu instituții internaționale interesate.	Desfășurarea de activități în spiritul parteneriatului încheiat		- Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI	Începând cu Sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Identificarea unor structuri sau instituții internaționale, cu atribuții sau relevanță în domeniile de activitate ale CMPS	- dezvoltarea ofertelor de formare oferite de instituție; - îmbunătățirea calității pregătirii de specialitate; - promovarea imaginii și a calității ofertelor CMPS	- Director - Director adj. - Ofițer desemnat Relații Internaționale - BPMACI	Sem. II - 2019	- existența comunicărilor cu diferite structuri
		Stabilirea cadrului și competențelor ierarhice de contactare și ofertare a instituțiilor vizate			Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Stabilirea concretă a obiectivelor și activităților comune care urmează a se aplica			Sem. II - 2019	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Încheierea unor acorduri, planuri de cooperare/colaborare, comun agreeate			Sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Desfășurarea de activități în spiritul parteneriatului încheiat			Începând cu sem. I - 2020	- existența comunicărilor cu diferite structuri - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
Dezvoltarea Imaginii Centrului	Creșterea gradului de transparență prin invitarea jurnaliștilor la activitățile demonstrative ale Centrului.	Stabilirea și elaborarea unui grafic sau sinoptic anual al activităților CMPS, cu relevanță în mass-media	- promovarea imaginii și a calității ofertei CMPS	- Director - Director adj. - Comp. RPDC	Sem. I - 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Asigurarea publicității graficului sau sinopticului (anual) al activităților CMPS, cu relevanță în mass-media		- Director - Director adj. - RPDC - Responsabil site CMPS	Sem. I - 2020	- verificarea periodică a accesării site-ului, a nivelului de difuzare a informației, materializată în rapoarte întocmite în acest sens

Buzău, str. Dimitrie Filipescu nr. 4; cod poștal 120224; telefon: 0238714004; fax: 0238722359; telefon M.A.I.: 3828001
e-mail: cmips.dgru@mai.gov.ro, www.cmips.mai.gov.ro

NECLASIFICAT

		Acreditarea reprezentanților mass-media		- Director - RPDC	Sem. I – 2020	- existența unor documente de acreditare a unor reprezentanți mass-media
		Invitarea reprezentanților mass-media acreditați la activitățile demonstrative ale Centrului		- Director - Director adj. - Comp. RPDC	Începând cu sem. I – 2020	- existența comunicărilor cu diferite instituții - înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Culegerea feedback-ului cu ocazia activităților formale, dar și prin activități informale/nonformale în rândul reprezentanților mass-media sau al populației		- Director - RPDC - Asist. Psihol.	Începând cu sem. I – 2020	- rapoarte de actualizare a informațiilor privind nivelul de satisfacție al beneficiarilor
		Asigurarea transferului operativ și multilateral de date cu privire la organizarea și desfășurarea unor activități de reprezentare		- Director - Director adj. - Comp. RPDC		- existența comunicărilor cu diferite instituții - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Asigurarea prezenței oficiale și conforme a reprezentanților CMPS la orice eveniment public la care necesită sau i se solicită prezența	- promovarea imaginii și a calității ofertei CMPS	- Director - Director adj. - RPDC	Începând cu sem. I – 2020	- înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Ofertarea tuturor condițiilor de reprezentare / exprimare și logistice, persoanelor care sunt invitate de- sau la- CMPS, cu ocazia participării la un eveniment oficial		- Director - RPDC - Serv. Logistic		- înregistrarea participărilor în baza de date a CMPS - analiza acestui aspect în cadrul evaluărilor instituționale
		Identificarea materialelor necesare sau dezirabile publicării în mass-media		- Director - Director adj. - RPDC		- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Identificarea reprezentanților mass-media interesați	- promovarea imaginii și a calității ofertei CMPS	- RPDC	Începând cu sem. I – 2020	- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Stabilirea, de comun acord, a conținutului materialului ce urmează a fi publicat		- Director - RPDC		- existența și avizarea propunerilor în acest sens
		Creșterea numărului aparițiilor în mass-media.				
		Creșterea gradului de reprezentare a autorităților publice la activități desfășurate în cadrul Centrului și a participării reprezentanților Centrului la activitățile pe plan local unde sunt invitați				

		Evaluarea, în permanență, a feedback-ului opiniei publice sau al altor instituții interesate		<ul style="list-style-type: none"> - Director - RPDC - CEAC - Asist. Psihol. 		<ul style="list-style-type: none"> - analiza periodică în cadrul evaluărilor instituționale, inclusiv prin feedback
Mentineră continuă a standardelor de performanță ale activităților oferite și desfășurate de CMPS	Continuarea menținerii imaginii instituționale pozitive, aflate deja în mentalul colectiv.	Oferta competitivă a programelor CMPS	<ul style="list-style-type: none"> - diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire; - creșterea calității, a eficienței și a posibilităților psihopedagogice în procesul de formare și dezvoltare de competențe; - creșterea numărului de participanți la programele oferite de CMPS; 	<ul style="list-style-type: none"> - Director adj. - Șefi catedre / structuri - RPDC - Responsabil site CMPS 	PERMANENT începând cu sem. II - 2019	<ul style="list-style-type: none"> - analiza periodică în cadrul evaluărilor instituționale, inclusiv prin feedback
		Mentineră și dezvoltarea condițiilor de suport oferite beneficiarilor	<ul style="list-style-type: none"> - promovarea imaginii și a calității ofertei CMPS 	<ul style="list-style-type: none"> - Director - Director adj. - Șefi structuri 		<ul style="list-style-type: none"> - analiza periodică în cadrul evaluărilor instituționale, inclusiv prin feedback
		Utilizarea permanentă a feedback-ului beneficiarilor direcți și indirecti	<ul style="list-style-type: none"> - realizarea indicatorilor stabiliți prin strategile sau concepțiile de la nivelul MAI sau superioare 	<ul style="list-style-type: none"> - Director adj. - BPMACI - CEAC - Asist. Psihol. 		<ul style="list-style-type: none"> - analiza periodică în cadrul evaluărilor educaționale sau instituționale
		Adaptarea permanentă, anual sau la cerere, a programelor de pregătire la situația „din teren”		<ul style="list-style-type: none"> - Director - Director adj. - Șefi structuri 		<ul style="list-style-type: none"> - oferta educațională agreată și asumată de toți beneficiarii
		Asocierea, pe scară tot mai largă, a auxiliarelor curriculare și a tehnicii din dotare, specifice diferitelor structuri beneficiare, în procesul de învățământ	<ul style="list-style-type: none"> - diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire; 	<ul style="list-style-type: none"> - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI 		<ul style="list-style-type: none"> - documente sau rapoarte de analiză periodică în cadrul evaluărilor educaționale sau instituționale
	Consecvență în menținerea permanentă a trendului pozitiv și ascendent la nivelul tuturor activităților desfășurate de CMPS.	Dezvoltarea parteneriatelor didactice		<ul style="list-style-type: none"> - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI 	PERMANENT începând cu sem. II - 2019	
		Atragerea în procesul didactic a părților civile interesate	<ul style="list-style-type: none"> - crearea punții de legătură între interesul comunitar sau al societății civile și acțiunile MAI sau similare 	<ul style="list-style-type: none"> - Director - Director adj. - Șefi catedră - BPMACI 		

		Dezvoltarea continuă a condițiilor de suport educațional și logistic	- diversificarea, creșterea atractivității programelor de pregătire;	- Director - Director adj. - Șefi structuri		
Asigurarea permanentă a echilibrului balanței cantitate / calitate.		Evaluarea periodică a performanței CMPS	- creșterea calității, a eficienței și a posibilităților psihopedagogice în procesul de formare și dezvoltare de competențe; - creșterea numărului de participanți la programele oferite de CMPS;	- Director - Director adj. - BPMACI - Șefi structuri - CEAC	PERMANENT începând cu sem. II - 2019	
		Evaluarea periodică a priorităților CMPS				
		Acordarea permanentă cu exigențele, strategiile și concepțiile structurilor beneficiare sau ierarhice				

VI. Sinteza Planului de Dezvoltare Instituțională al C.M.P.S 2019 - 2023

Nr. crt.	Detalii generale	Descriere	Obs.
1.	Structura/ Instituția	Centrul Multifuncțional de Pregătire Schengen, în subordinea D.G.M.R.U. / M.A.I.	
2.	Denumirea proiectului	Plan de Dezvoltare Instituțională al Centrului Multifuncțional de Pregătire Schengen pentru perioada 2019 – 2023.	
3.	Stadiu implementare	Implementat, în curs de dezvoltare.	
4.	Instrument de finanțare	<ul style="list-style-type: none"> - Proiect finanțat prin Facilitatea Schengen RO – FSch 5 – CMPS, în faza inițială; - Bugetul anual de venituri și cheltuieli al M.A.I., în faza actuală. 	
5.	Manager	Chestor-principal de poliție dr. MACOVEI OVIDIU	
6.	Parteneri	<ul style="list-style-type: none"> - D.G.M.R.U. / M.A.I.; - D.C.T.I. /M.A.I.; - Inspectoratele generale M.A.I. / Structuri generale M.A.I.; - Alte structuri, din afara M.A.I. cu atribuții în domeniul Schengen; - Structuri din zona părții civile interesate. 	
7.	Obiectiv asumat	Dezvoltarea unei entități specifice de asigurare a formării profesionale în domeniul Schengen și al cooperării polițienești și judiciare.	
8.	Scopul planului	Stabilirea unei strategii cu privire la dezvoltarea pe termen mediu a instituției, a unei oferte formative axate, în special, pe corelarea conținuturilor cu situația operativă și a calității serviciilor furnizate, în general.	
9.	Justificarea necesității	<ul style="list-style-type: none"> - angajament ferm în continuarea asigurării pregătirii personalului din diferite structuri ale M.A.I. și a altor structuri din afara acestuia, implicate în procesul de aderare; - cunoașterea procedurilor omologate în spațiul Schengen, prin proiectarea și susținerea de programe formative diverse, pentru o gamă largă de beneficiari; - oportunitate dovedită în a genera schimb de experiență, atât la nivel de individ, cât și la nivel de grupuri de indivizi, prin comasarea unor grupuri țintă, co-interesate, la programe formative specializate. - posibilitate, aproape unică în acest domeniu, de a dezvolta și perfecționa nivelul de formare profesională continuă și cooperare instituțională în cadrul M.A.I., cu extindere în cadrul celorlalte structuri din sistemul național de apărare, sau chiar în rândul părții societății civile interesate, posibilitate oferită de oportunitatea de “a pune la aceeași masă” reprezentanți ai acestor structuri, în calitate de beneficiari direcți sau indirecți; 	
10.	Grup țintă	<ul style="list-style-type: none"> - Inspectoratele generale M.A.I. / Structuri generale M.A.I.; - Alte structuri, din afara M.A.I. cu atribuții în domeniul Schengen; 	

		- Structuri din zona părții civile interesate.	
11.	Activități	<ul style="list-style-type: none"> - Managementul planului; - Auditul (evaluarea) și aprobarea planului; - Implementarea planului; - Informare și publicitate a planului; - Monitorizarea acțiunilor planului; - Intervenția pentru reglarea cursului acțiunilor planului; - Organizarea studiului de feed-back; - Evaluarea proprie a rezultatelor; 	
12.	Rezultate preconizate	- Perfecționarea / specializarea, la standardele necesare, a unui număr de aproximativ 10.000 – 12.000 de cursanți	
13.	Valoare finanțare	- Conform necesarului și solicitărilor C.M.P.S. și a bugetului aprobat la nivelul M.A.I.	
14.	Durata	- Iulie 2019 – iulie 2023	

Coordonator C.E.A.C.
Comisar *șef de poliție*

BĂRĂNESCU MIHAI

Ofițer specialist
Comisar *șef de poliție*

COSTACHE IOAN CLAUDIO