

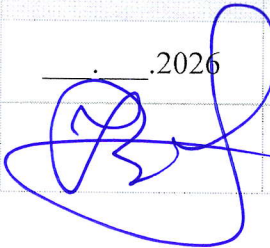
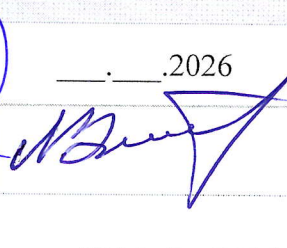
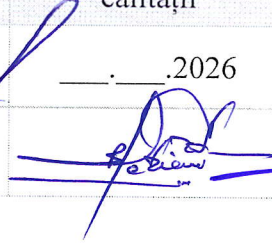
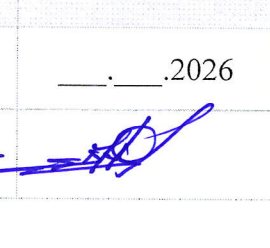


Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova
Academia „Ștefan cel Mare”



**STRATEGIA DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ
A PERSONALULUI ACADEMIC
IMPLICAT ÎN REALIZAREA PROGRAMELOR DE STUDII
2026 – 2030**

Aprobată prin Hotărârea Senatului nr. _____ din „____” _____ 2026

	ELABORAT	COORDONAT	AVIZAT	APROBAT
Nume, prenume	Ivan ȘÎRBU	Marcel BOȘCANEANU	Constantin RUSNAC	Dinu OSTAVCIUC
Funcția	Șef al Direcției resurse umane	Șef al Direcției studii și management al calității	Prim-prorector pentru studii și management al calității	Rector
Data	____.____.2026	____.____.2026	____.____.2026	____.____.2026
Semnătura				

Chișinău, 2026

CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	2
2. CADRUL NORMATIV ȘI DE POLITICI.....	3
3. CONTEXTUL INSTITUȚIONAL.....	4
4. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE.....	5
5. ANALIZA SWOT.....	5
6. VIZIUNE, MISIUNE ȘI PRINCIPII DIRECTOARE.....	6
7. OBIECTIVE ȘI DIRECȚII STRATEGICE DE ACȚIUNE.....	6
8. PLANUL OPERAȚIONAL 2026–2030.....	7
9. RECRUTARE, INTEGRARE, MOTIVARE ȘI SUCCESIUNEA GENERAȚIILOR.....	8
10. RESURSE ȘI FINANȚARE.....	9
11. MANAGEMENTUL RISCURILOR.....	10
12. MONITORIZARE, EVALUARE ȘI INDICATORI DE PROGRES (KPI).....	10
13. DISPOZIȚII FINALE.....	11

Calitatea unui program de studii depinde în mare măsură de calitatea, competența și motivația personalului academic care îl realizează. Academia „Ștefan cel Mare” a MAI formează funcționari publici cu statut special pentru sistemul de aplicare a legii. În acest context, dezvoltarea profesională a personalului academice, inclusiv a cadrelor didactice auxiliare, constituie o componentă esențială a misiunii educaționale a instituției și a procesului de asigurare a calității.

Prezenta Strategie stabilește viziunea, principiile, obiectivele și direcțiile de acțiune pentru dezvoltarea profesională continuă a personalului academic implicat în realizarea programelor de studii de licență, master și doctorat, pentru perioada 2026–2030. Documentul corespunde atât exigențelor cadrului normativ național privind învățământul superior și asigurarea calității, cât și standardelor europene de evaluare externă.

Contextul de elaborare este determinat de trei factori structurali majori: (1) procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, cu cerințe crescute de aliniere la standardele europene ale Spațiului Învățământului Superior; (2) reforma sistemică a sectorului afacerilor interne, generată de implementarea Foii de parcurs privind „Statul de drept” (HG nr. 275/2025); (3) accelerarea transformării digitale și nevoia integrării responsabile a inteligenței artificiale în educație.

Strategia pornește de la ideea că dezvoltarea profesională este un proces continuu, integrat și măsurabil, care îmbină patru dimensiuni complementare:

Competență didactică & pedagogică	Performanță științifică & cercetare	Competențe transversale	Etică & integritate profesională	
Metode centrate pe student, design curricular, evaluare formativă, predare aplicativă	Publicații indexate, proiecte naționale / europene, doctorat, DSpace	Digitale, lingvistice (CEFR B2+), manageriale	Etică anticorupție, burnout	academică, prevenire

Aceste dimensiuni converg către un singur scop: asigurarea unui corp academic capabil să formeze profesioniști pregătiți să răspundă provocărilor contemporane din domeniul securității și afacerilor interne.

2.1. Cadrul normativ național

- Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, cu modificările ulterioare (inclusiv Legea nr. LP21/2026 privind amendamentele recente, MO 2026);
- Hotărârea Guvernului nr. 56/2014 cu privire la mobilitatea academică; Regulamentul-cadru actualizat privind mobilitatea academică în învățământul superior;
- Standardele și metodologiile ANACEC privind evaluarea externă a programelor de studii, în special standardele referitoare la resursele umane / personalul academic; Regulamentul privind implicarea părților interesate în activitățile de asigurare externă a calității (ANACEC, 2025);
- Ordinul MEC nr. 1019 din 14.08.2023 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru privind formarea profesională continuă a personalului academic universitar – documentul-cheie de referință al prezentei Strategii;

- Ordinul MEC nr. 1020 din 14.08.2023 cu privire la aprobarea Regulamentului privind aplicarea Sistemului european de credite transferabile (ECTS) în cadrul programelor de formare profesională continuă în instituțiile de învățământ superior;

- Ordinul MEC nr. 126/2021 (modificat prin Ordinul nr. 1466/2023) privind Regulamentul-cadru de organizare, desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice, științifico-didactice și științifice în învățământul superior;

- Ordinul MEC nr. 510 din 07.04.2025 privind aprobarea Planului-cadru pentru studii superioare de licență, master și integrate;

- Ordinul MEC nr. 165 din 16.02.2024 cu privire la aprobarea obiectivelor instituționale și indicatorilor de performanță pentru instituțiile de învățământ superior;

- Ordinul MEC nr. 812 din 16.04.2026 privind Recomandările de actualizare a programelor de studii superioare în contextul implementării Foii de parcurs privind „Statul de drept” (HG nr. 275/2025);

- Regulamentul privind conferirea titlurilor didactice și științifice și atestarea cadrelor didactice; Cerințele de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice (MEC);

- Legislația privind funcționarii publici cu statut special și actele normative ale MAI privind formarea profesională continuă în sistemul afacerilor interne;

2.2. Documente de politici instituționale ale Academiei

- Carta universitară a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI (2026);
- Programul de dezvoltare educațională și instituțională al Academiei pentru perioada 2026–2030;
- Strategia de cercetare și inovare a Academiei pentru perioada 2026–2030;
- Strategia de internaționalizare a Academiei pentru perioada 2026–2030 și planul operațional aferent;
- Regulamentul cu privire la mobilitatea academică (aprobat la 05.03.2026).

2.3. Cadrul european de referință

- Standardele și Liniile Directoare pentru Asigurarea Calității în Spațiul European al Învățământului Superior (ESG 2015) – sesiunile de formare ESG 2015 organizate de MEC cu suportul expert Ligia Deca (martie 2026);

- Cadrul European al Calificărilor (EQF) – corelat cu Cadrul Național al Calificărilor implementat din 2017;

- Programele Erasmus+, Horizon Europe, CEPOL, ESDC, NATO SPS;

- Recomandarea Consiliului European din 22.05.2017 privind Cadrul European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții;

- Recomandarea Consiliului European din 22.05.2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții;

- European Charter for Researchers (Carta Europeană a Cercetătorilor);

- Acordul de Asociere a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, semnat la 27.06.2014, componenta educație și cercetare;

- Standardele CEPOL privind calificarea formatorilor pentru structurile de ordine publică.

Academia „Ștefan cel Mare” a MAI realizează programe de studii prin intermediul catedrelor de profil: drept penal și criminologie; procedură penală, criminalistică și securitate informațională; drept public; drept privat; ordine și securitate publică; activitate specială de investigații și anticorupție; instruire militară și intervenții profesionale; educație fizică și

autoapărare; management și comunicare profesională; securitate a frontierei, migrație și azil, precum și prin Departamentul limbii străine și Departamentul informațional-biblioteconic.

Academia formează cadre pentru Ministerul Afacerilor Interne, autoritățile administrative și instituțiile din subordinea acestuia și Administrației Naționale a Penitenciarelor, asigurând programe de licență, masterat, doctorat și formare inițială/continuă. Specificul instituțional generează cerințe duale față de personalul academic: competențe academice de înalt nivel (titluri științifice, activitate de cercetare, publicații indexate) combinate cu experiență practică operativă și cunoștințe aprofundate ale domeniului securității interne.

4

ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE

4.1. Dimensiunea didactică

Corpul academic al Academiei îmbină personal cu pregătire juridică solidă și personal cu experiență practică în structurile MAI. Acest profil mixt constituie un avantaj pentru relevanța aplicativă a programelor de studii, dar generează și nevoia unei formări psihopedagogice sistematice, în special pentru cadrele provenite din mediul operațional. Încărcătura didactică ridicată reprezintă o constrângere recurentă pentru disponibilizarea timpului necesar formării și cercetării.

4.2. Dimensiunea științifică

Activitatea de cercetare se desfășoară prin Institutul de cercetări științifice și drept comparat (ICSDC), Școala doctorală și cercurile științifice ale catedrelor, valorificată prin revistele instituționale și depozitul digital DSpace. Potențialul de creștere vizează sporirea publicațiilor în reviste indexate, consolidarea numărului de cadre cu titluri științifice și creșterea participării la proiecte naționale și europene de cercetare.

4.3. Competențe transversale

Competențele digitale ale cadrelor sunt susținute de platforma e-learning a Academiei, însă necesită o dezvoltare sistematică, mai ales în privința metodelor moderne de predare online și a utilizării responsabile a instrumentelor de inteligență artificială. Competențele lingvistice, îndeosebi în limbi de circulație internațională (engleză și franceză), rămân insuficient dezvoltate pentru a susține pe deplin obiectivele de internaționalizare.

4.4. Aspecte demografice și de retenție

Structura pe vârstă a corpului academic indică o proporție semnificativă de cadre cu vârstă apropiată de pensionare, corelată cu un nivel scăzut de retenție a cadrelor tinere. Concurența instituțiilor civile și a sectorului privat pentru cadrele calificate reprezintă un risc concret.

5

ANALIZA SWOT

S – PUNCTE TARI

- Corp academic cu pregătire juridică solidă și experiență practică în MAI
- Existența Școlii Doctorale și a ICSDC cu capacitate de cercetare
- Infrastructură e-learning, bibliotecă digitală DSpace, laboratoare specializate
- Apartenență la rețele europene: CEPOL, ESDC,

W – PUNCTE SLABE

- Încărcătură didactică ridicată care limitează timpul pentru cercetare și formare.
- Pondere insuficientă a cadrelor cu competențe lingvistice de nivel B2+.
- Sistem de formare continuă internă încă fragmentat, fără traiectorii individuale.
- Resurse bugetare limitate alocate dezvoltării

asociația academică regională • Loialitate și angajament față de misiunea instituțională	profesionale.
O – OPORTUNITĂȚI	T – RISCURI
• Reforma sectorului afacerilor interne și cererea de cadre înalt calificate. • Digitalizarea și instrumentele de inteligență artificială în educație. • Parteneriate academice cu universități din România și UE.	• Instabilitatea geopolitică regională. • Migrația cadrelor calificate către alte instituții sau sectorul privat. • Fluctuația finanțării externe. • Ritmul accelerat al schimbărilor tehnologice și normative.

6 VIZIUNE, MISIUNE ȘI PRINCIPII DIRECTOARE

6.1. Viziunea

Un corp academic de excelență, motivat și permanent actualizat, capabil să realizeze programe de studii competitive la nivel european și să formeze profesioniști de încredere pentru sistemul de aplicare a legii din Republica Moldova.

6.2. Misiunea

Asigurarea unui cadru instituțional coerent, echitabil și sustenabil de dezvoltare profesională continuă, care să integreze formarea didactică, performanța științifică, competențele transversale și integritatea profesională, în beneficiul calității educației și al beneficiarilor programelor de studii.

6.3. Principii directoare

1. **Continuitate și caracter sistematic:** dezvoltarea profesională este un proces permanent, planificat și integrat în activitatea curentă, nu o serie de acțiuni punctuale.
2. **Echitate și acces:** oportunitățile de formare sunt accesibile tuturor categoriilor de cadre didactice, fără discriminare.
3. **Orientare spre rezultate:** obiectivele sunt măsurabile prin indicatori de progres și impact.
4. **Aliniere la standarde:** formarea se corelează cu standardele naționale de asigurare a calității și cu cele europene (ESG).
5. **Integrare instituțională:** Strategia se articulează cu celelalte documente de politici ale Academiei.
6. **Integritate academică:** dezvoltarea profesională include cultivarea eticii, a integrității și a responsabilității profesionale.

7 OBIECTIVE ȘI DIRECȚII STRATEGICE DE ACȚIUNE

O1. Formare didactică și pedagogică

Dezvoltarea unui program intern de formare psihopedagogică continuă, axat pe metode de predare centrate pe student, proiectarea rezultatelor învățării, evaluarea formativă și integrarea componentei practic-aplicative specifice domeniului afacerilor interne. Se instituie un mecanism de mentorat pentru cadrele didactice debutante și pentru cele provenite din mediul operațional.

O2. Dezvoltare științifică și de cercetare

Stimularea performanței științifice prin sprijinirea publicării în reviste indexate, facilitarea participării la proiecte naționale și europene, valorificarea Școlii doctorale și corelarea cu Strategia de cercetare și inovare 2026-2030. Se urmărește creșterea numărului de cadre cu titluri științifice și didactice.

O3. Atestare, evaluare și avansare în carieră

Consolidarea unui sistem transparent de evaluare periodică, atestare și avansare, bazat pe planuri individuale de dezvoltare a carierei. Evaluarea integrează rezultatele didactice, științifice și feedbackul beneficiarilor, în conformitate cu reglementările ANACEC și cu Carta universitară.

O4. Competențe digitale și e-learning

Dezvoltarea sistematică a competențelor digitale ale cadrelor didactice, instruirea în utilizarea platformei e-learning a Academiei și integrarea responsabilă a instrumentelor digitale și de inteligență artificială în procesul de predare-învățare, cu respectarea strictă a integrității academice și a protecției datelor.

O5. Internaționalizare și mobilitate academică

Creșterea participării cadrelor didactice la mobilități și programe internaționale (Erasmus+, CEPOL etc.), la predare în parteneriat și la proiecte europene, în strânsă corelare cu Strategia de internaționalizare 2026-2030 și cu Regulamentul privind mobilitatea academică.

O6. Competențe lingvistice

Extinderea ofertei de cursuri de limbi străine pentru personalul academic, prioritar limba engleză și limba franceză, și sprijinirea obținerii certificărilor de nivel Cadrul European Comun de Referință pentru Limbi (CEFR), ca premisă a internaționalizării și a accesului la literatura și rețelele științifice internaționale.

O7. Etică, integritate și dezvoltare personală

Cultivarea eticii și integrității academice prin instruiți periodice (etică academică, anticorupție, egalitate de gen, prevenirea hărțuirii), precum și susținerea stării de bine a personalului prin programe de prevenire a epuizării profesionale și de echilibru profesional-personal.

8

PLANUL OPERAȚIONAL 2026–2030

Planul operațional traduce obiectivele strategice în acțiuni concrete, indicatori de rezultat, termene și responsabili. Valorile de referință și unele ținte cantitative urmează a fi ajustate anual prin planurile de activitate ale Academiei.

Obiectiv	Acțiuni principale	Indicatori de rezultat	Termen	Responsabili
O1. Formare didactică și pedagogică	Program intern de formare psihopedagogică; ateliere de proiectare a cursurilor centrate pe student; mentorat pentru cadrele tinere.	min. 80% din titulari instruiți anual; ghid metodic instituțional elaborat.	2026-2030	DDP; Catedra MCP
O2. Cercetare și	Susținerea publicării în	creșterea anuală a	2026-	ICSDC; Școala

Obiectiv	Acțiuni principale	Indicatori de rezultat	Termen	Responsabili
valorificare științifică	reviste indexate; sprijin pentru aplicarea la proiecte naționale/europene; integrarea cu Strategia de cercetare 2026-2030.	publicațiilor cu 10%; min. 3 proiecte depuse/an.	2030	doctorală
O3. Atestare și avansare în carieră	Planificarea atestării periodice; sprijin pentru conferirea titlurilor didactice și științifice; planuri individuale de carieră.	100% atestări la termen; min. 1 titlu conferit/an.	2026-2030	DRU; Catedra, Școala doctorală
O4. Competențe digitale și e-learning	Instruiri pe platforma e-learning a Academiei; integrarea instrumentelor digitale și a IA în predare, cu respectarea integrității academice.	min. 70% din cadre instruite;	2026-2030	STIC; Direcția dezvoltare personal (DDP)
O5. Internaționalizare și mobilitate	Mobilități Erasmus+/CEPOL/ESDC pentru cadre; predare în parteneriat; corelare cu Strategia de internaționalizare 2026-2030.	min. 2 mobilități/an; min. 5 cadre implicate în proiecte.	2026-2030	DCIIE, ICSDC
O6. Competențe lingvistice	Cursuri de limbi străine (engleză, franceză) pentru cadre; sprijin pentru certificare.	min. 5 cadre instruite/an; creșterea ponderii nivel B2+.	2026-2030	Departamentul limbi străine
O7. Etică, integritate și dezvoltare personală	Instruiri pe etică academică, anticorupție; programe de prevenire a epuizării profesionale.	100% cadre instruite pe etică/integritate bienal.	2026-2030	Secția integritate; DRU
O8. Dezvoltarea profesională a cadrului didactic auxiliar	Instruiri în cadrul formării profesionale continue a personalului didactic auxiliar; mentorat pedagogic; implicarea în proiecte de cercetare	Min. 50% din personalul auxiliar instruit anual; cel puțin 2 cadre auxiliare promovate pe posturi didactice în perioada 2026-2030	2026-2030	DDP, DRU, Catedre de profil

9.1. Recrutare și selecție

Recrutarea și selecția personalului academic se realizează în baza unor criterii transparente care vizează nivelul de calificare profesională, experiența practică în domeniul de specialitate, competențele pedagogice, capacitatea de cercetare și dezvoltare profesională continuă. Instituția urmărește identificarea și atragerea timpurie a candidaților valoroși din rândul absolvenților cu rezultate academice deosebite, al doctoranzilor și al specialiștilor cu experiență relevantă din domeniile de interes. Totodată, trebuie dezvoltate colaborări cu instituții de învățământ și organizații partenere pentru extinderea bazei de recrutare și diversificarea expertizei academice.

9.2. Integrare

Integrarea noilor cadre didactice presupune un proces structurat de acomodare profesională și organizațională, care include familiarizarea cu valorile instituției, procedurile interne și specificul activității academice. În perioada inițială de activitate, cadrele nou-angajate beneficiază de sprijin metodic și mentorat, fiind monitorizate și evaluate periodic pentru a facilita adaptarea și dezvoltarea competențelor necesare exercitării eficiente a funcției.

9.3. Motivare și retenție

Motivarea și retenția personalului academic se bazează pe un sistem complex de stimulente care îmbină componente financiare, profesionale și sociale. Instituția promovează performanța prin recompensarea rezultatelor deosebite, susținerea dezvoltării carierei, participarea la activități de cercetare și formare continuă, precum și prin recunoașterea publică a meritelor profesionale. De asemenea, sunt asigurate condiții adecvate de muncă, acces la resurse informaționale moderne și oportunități de implicare în procesele decizionale și în proiecte de dezvoltare instituțională.

9.4. Dezvoltarea și retenția personalului didactic auxiliar

Planificarea succesiunii generaționale urmărește asigurarea continuității și sustenabilității resursei umane academice prin identificarea funcțiilor-cheie și pregătirea din timp a viitorilor titulari ai acestora. Procesul include valorificarea experienței cadrelor cu expertiză avansată, transferul sistematic al cunoștințelor și bunelor practici către noile generații, precum și menținerea unei legături active cu absolvenții care pot fi atrași ulterior către o carieră academică sau activități de formare profesională.

9.5. Planul de succesiune a generațiilor

Instituția va acorda o atenție sporită recrutării, integrării și dezvoltării profesionale a personalului didactic auxiliar, recunoscând rolul său strategic în asigurarea componentei practice a programelor de studii. Se vor elabora planuri individuale de dezvoltare pentru această categorie de personal, cu accent pe formarea pedagogică, competențele digitale și implicarea în activități de cercetare. Totodată, se vor crea mecanisme de recunoaștere și motivare a performanței practice, inclusiv posibilitatea de avansare în cariera didactică.

Finanțarea implementării strategiei se va realiza prin diversificarea și utilizarea complementară a mai multor surse de resurse financiare, în vederea asigurării sustenabilității obiectivelor de dezvoltare instituțională. Principala sursă de finanțare va fi reprezentată de alocațiile bugetare destinate activităților de formare, remunerării personalului și modernizării infrastructurii academice. Acestea vor fi completate prin atragerea fondurilor externe obținute în

cadrul programelor internaționale și al proiectelor de cooperare, care vor susține mobilitățile academice, activitățile de cercetare, dezvoltarea competențelor profesionale și modernizarea bazei materiale.

Un rol important îl vor avea parteneriatele cu organizații internaționale și instituții de dezvoltare, care pot contribui la finanțarea programelor de formare specializată, a proiectelor de digitalizare și a inițiativelor de consolidare instituțională.

Abordarea integrată a finanțării va permite acoperirea necesităților aferente dezvoltării resurselor umane, creșterii calității procesului educațional, consolidării activității de cercetare și modernizării infrastructurii, contribuind la realizarea eficientă și durabilă a obiectivelor strategice ale instituției.

11 MANAGEMENTUL RISCURILOR

Riscul Identificat	Probabilitate	Impact	Măsura de atenuare
Risc bugetar (finanțare insuficientă a formării)	Medie	Înalt	Diversificarea surselor; prioritizarea acțiunilor cu cost redus; formare internă; fonduri europene.
Migrația cadrelor calificate	Înaltă	Înalt	Planuri de carieră atractive; recunoaștere a meritelor și măsuri de motivare profesională.
Suprasolicitarea didactică	Medie	Mediu	Planificarea echilibrată a normelor didactice și integrarea formării în timpul de lucru.
Rezistența la schimbare	Medie	Mediu	Comunicare internă transparentă; implicare participativă în proiectarea Strategiei; exemple de bună practică.
Instabilitatea contextului extern	Medie	Mediu	Flexibilizarea formelor de formare, inclusiv prin mijloace online și cooperare virtuală.
Deficit de candidați cu profil dual (academic + operativ)	Înaltă	Înalt	Atragerea practicienilor; parteneriate universități civile; mobilități în rândul absolvenților.
Vulnerabilități în integritatea academică (plagiat, fraude)	Medie	Mediu	Instruiri pe domeniul eticii și integrității academice.

12 MONITORIZARE, EVALUARE ȘI INDICATORI DE PROGRES (KPI)

Monitorizarea implementării Strategiei se realizează anual de către Direcția resurse umane. Evaluarea intermediară se efectuează în 2028, iar evaluarea finală în 2030, cu formularea recomandărilor pentru Strategia 2031–2035.

Rapoartele includ, în mod obligatoriu:

- gradul de realizare a obiectivelor și indicatorilor;
- activitățile desfășurate;
- dificultățile întâmpinate;
- riscurile identificate;
- măsurile corective propuse.

Rapoartele instituționale elaborate anual sunt analizate de conducerea Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, constituind instrument esențial pentru ajustarea Strategiei de dezvoltare profesională a personalului academic implicat în realizarea programelor de studii 2026 – 2030 și pentru fundamentarea deciziilor manageriale la toate nivelurile.

Rapoartul instituțional final este examinat de conducerea instituției și aprobat de Senatul Academiei, fiind utilizat pentru ajustarea Strategiei de dezvoltare profesională a personalului academic implicat în realizarea programelor de studii pentru perioada 2031 – 2035.

Indicatori de progres (KPI) 2026–2030

Nr.	Indicator de Progres / KPI	Țintă 2027	Țintă 2028	Țintă 2030	Responsabil
1	Ponderele cadrelor instruite anual în formare continuă	≥70%	≥80%	≥90%	DDP, DCIIE
2	Cadre cu titlu științific/didactic (dr., conf., prof.) – pondere din total	+5%	+10%	+15%	DRU; ICSDC
3	Mobilități academice/ an	≥6	≥8	≥10	DCIIE
4	Publicații indexate (Scopus/WoS/reviste recunoscute) / an total	+5%/an	+8%/an	+10%/an	ICSDC
5	Cadre cu nivel lingvistic B2+	≥15%	≥25%	≥45%	Dep. Limbi Str.
6	Cadre instruite în competențe digitale / e-learning	≥40%	≥60%	≥70%	STIC, DDP
7	Cadre instruite în etică/integritate	≥80%	100%	100%	Sec. Integritate
9	Scor mediu satisfacție studenți față de activitatea didactică (1–5)	≥3,9	≥4,0	≥4,2	DSMC
10	Nr. proiecte naționale / europene / internaționale depuse per an	≥2	≥3	≥5	ICSDC; DCIIE
11	Rata retenție angajați sub 40 ani	40%	45%	50%	DRU
14	Nr. titluri didactice/științifice conferite de MEC per an	≥1	≥2	≥2	DRU; Catedra

13

DISPOZIȚII FINALE

Prezenta Strategie intră în vigoare la data aprobării prin Hotărârea Senatului Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI și se implementează prin planurile anuale de activitate ale Academiei și ale subdiviziunilor responsabile. Strategia se revizuieste ori de câte ori este necesar, în funcție de modificările cadrului normativ, de rezultatele monitorizării și de evoluția contextului instituțional, național și european.