

APROBARE

Avizat în Consiliul Profesorat

din data de 05.10.2022

Aprobat în Consiliul de Administrație

din data de 06.10.2022

Nr. 1107/18.09.2022

PLAN DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2022-2026

**ȘCOALA GIMNAZIALĂ „SFÂNTUL PETRU”
SÂNPETRU DE CÂMPIE, JUDEȚUL MUREȘ**

Director,
Prof. Pintecan Ana Diana



CUPRINS

Cap. I. ETHOS. PREZENTAREA UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT	5
1.1. Ethos / Valori.....	5
1.2. Scopul Planului de dezvoltare instituțională.....	5
1.3. Prezentarea priorităților și obiectivelor la nivel local / regional / național	7
1.4. Scurt istoric.....	8
1.5. Prezentarea stadiului actual al resurselor	9
1.5.1. Cadrul instituțional și administrativ	9
1.5.2. Curriculum și oferta educațională	10
1.5.3. Statistica și performanțele elevilor între anii 2017 – 2022	11
1.5. 4. Resurse umane.....	15
1.5.5. Resurse materiale și financiare	17
1.5.6. Imaginea unității de învățământ în context local / regional / național	18
1.6. Cultura Organizațională.....	20
Cap. II. ANALIZA DE NEVOI.....	21
2.1. Diagnoza mediului extern – analiza PESTEL	21
2.2 Diagnoza mediului intern – analiza SWOT	23
2.2.1. CURRICULUM ȘI VIAȚA ȘCOLARĂ	23
2.2.2. RESURSE UMANE.....	24
2.2.3. RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE	25
2.2.4. RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI ACTIVITATEA EDUCATIVĂ	26
2.3. Relații dintre diferite categorii de personal.....	27
III. STRATEGIA.....	30
III.1. Viziunea și misiunea Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru”	30
III.2. Țintele strategice.....	33
III.3. Opțiuni strategice.....	33
Ținta 1. Reconsiderarea managementului la nivelul școlii și al clasei în scopul eficientizării activităților și al adekvării la nevoile exprimate de beneficiari.....	33
a. Motivarea alegerii țintei.....	33
b. Resurse strategice:	33
c. Opțiuni strategice:.....	34
c.1. Dezvoltarea curriculară.....	34
c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare	34
c.3. Dezvoltarea resurselor umane	34
c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare.....	34
c.5. Rezultate așteptate	35
Ținta 2 Creșterea calității procesului instructiv-educativ în scopul dezvoltării armonioase a personalității elevilor, prin formarea și dezvoltarea competențelor acestora, în spiritul valorilor democrației.....	35
a. Motivarea alegerii țintei.....	35

b. Resurse strategice	35
c. Opțiuni strategice.....	36
c.1. Dezvoltarea curriculară.....	36
c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare	36
c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare.....	37
c.5. Rezultate așteptate	38
Ținta 3 Promovarea educației incluzive și asigurarea șanselor egale și de sprijinire a elevilor din grupurile sociale	
38	
a. Motivarea alegerii țintei.....	38
b. Resurse strategice	38
c. Opțiuni strategice.....	38
c.1. Dezvoltarea curriculară.....	38
c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare	39
c.3. Dezvoltarea resurselor umane.....	39
c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare.....	39
c.5. Rezultate așteptate	39
Ținta 4 Asigurarea stării de bine, a condițiilor optime de studiu, de siguranță necesare desfășurării unui	
învățământ de calitate	39
a. Motivarea alegerii țintei.....	39
b. Resurse strategice	40
c. Opțiuni strategice:.....	40
c.1. Dezvoltarea curriculară.....	40
c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare	40
c.3. Dezvoltarea resurselor umane și a bazei materiale	41
c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare.....	41
c.5. Rezultate așteptate	41
Ținta 5. Dezvoltarea dimensiunii europene a școlii prin derulare de proiecte și parteneriate locale, naționale și	
europene	41
a. Motivarea alegerii țintei.....	41
b. Resurse strategice	42
c. Opțiuni strategice.....	42
c.1. Dezvoltarea curriculară.....	42
c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare	42
c.3. Dezvoltarea resurselor umane	42
c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare.....	42
c.5. Rezultate așteptate	43
III.4. Programe pentru realizarea misiunii proiectului	43
III. IMPLEMENTARE - PLANURI OPERAȚIONALE 2022 – 2026 STRUCTURATE PE PROGRAME	44
1. Programul: <i>Calitatea procesului instructiv-educativ</i>	44

Activitatea 1: Centrarea procesului instructiv-educativ pe elev, prin implicarea activă a acestuia în propria formare	44
Activitatea 2: Monitorizarea progresului în procesul instructiv-educativ.....	46
Activitatea 3: Formarea continuă și perfecționarea cadrelor didactice	47
Activitatea 4: Organizarea eficientă a procesului instructiv - educativ.....	48
2. Programul: <i>Management eficient la nivelul școlii și al clasei</i>	50
Activitatea 1: Îndeplinirea atribuțiilor manageriale la nivelul clasei și al școlii	50
Activitatea 2: Completarea RAEI de către CEAC	52
3. Programul: <i>Egalitate de șanse</i>	53
Activitatea 1: Identificarea grupului țintă și a nevoilor acestuia.....	53
Activitatea 2: Elaborarea și implementarea unor programe de suport educațional.....	54
Activitatea 3: Acordarea de sprijin financiar elevilor cu dificultăți materiale	55
Activitatea 4: Desfășurarea de activități didactice adaptate nevoilor copiilor	56
4. Programul: <i>Stare de bine și Condiții de studiu și de siguranță</i>	57
Activitatea 1: Asigurarea resurselor pentru desfășurarea în bune condiții a activității didactice.....	58
Activitatea 2: Menținerea în școală a unui climat de siguranță fizică și psihică pentru elevi și personalul didactic și nedidactic	59
Activitatea 3: Creșterea stării de bine a elevilor și a personalului școlii în scopul derulării în condiții optime a activităților școlare și extrașcolare și a creșterii performanței;	61
5. Programul: <i>Dimensiunea europeană a școlii</i>	64
Activitatea 1: Implicarea cadrelor didactice în Programul Erasmus.....	64
Activitatea 2: Dezvoltarea relațiilor cu comunitatea.....	65
Activitatea 3: Extinderea și eficientizarea parteneriatelor	66
IV. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA	67
Monitorizarea proiectului	67
Evaluarea proiectului	67

Cap. I. ETHOS. PREZENTAREA UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Unitatea școlară : Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie, județul Mureș

Tipul școlii: secundar inferior – preșcolar, primar și gimnazial

Limba de predare: limba română

Structuri arondate

Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie, județul Mureș –
unitate cu personalitate juridică

Școala Primară Dâmbu – structură în loc Dâmbu, com. Sânpetru de Câmpie

1.1. Ethos / Valori

Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie promovează cu responsabilitate, prin cadrele didactice, personalul didactic-auxiliar și nedidactic, dar și prin elevii săi, valori etice și profesionale:

- Responsabilitate morală, socială și profesională;
- Integritate morală și profesională;
- Respect, toleranță și șanse egale;
- Onestitate și corectitudine intelectuală;
- Cooperare, munca în echipă, libertate de exprimare;
- Receptivitate la nou, creativitate;
- Atașamentul față de tradiție, familie, copii;
- Imparțialitate, independență, obiectivitate;
- Cunoașterea și respectarea cadrului legislativ;
- Autoexigență în exercitarea profesiei;
- Implicare în creșterea calității activității didactice și a prestigiului școlii.

1.2. Scopul Planului de dezvoltare instituțională

Evoluția vieții economico-sociale în România, creșterea concurenței internaționale pe de o parte, iar pe de altă parte integrarea tinerilor români în spațiul european și internațional, fac din sintagma „*învățământul – prioritate națională*”, nu un deziderat, ci o necesitate stringentă a actualității românești.

Educația și formarea instituțională, în unități de învățământ de diferite grade, este responsabilă de pregătirea tinerilor pentru evoluția în carieră într-o lume dinamică, în plină desfășurare a procesului globalizării și pentru netezirea impactului noilor tehnologii asupra societății. Pornind de la aceste realități, oferta educațională a școlii necesită flexibilitate și posibilități de adaptare la cerințele unei societăți extrem de dinamice, o societate a cunoașterii la care trebuie să ne adaptăm cu toții.

În această viziune, se impune un **învățământ**:

- **Bine susținut de societate și pentru comunitate** (alocări bugetare suficiente, sprijinul autorităților locale, al comunității, agenților economici, eventual al unor organizații din țările membre UE).

- **Retehnologizat**, care să asigure un flux informațional corespunzător prin existența și utilizarea unor laboratoare dotate corespunzător, accesul la comunicații electronice, funcționarea rețelei informaționale, tehnologii didactice modernizate.
- **Deschis**, promovând **egalitatea șanselor** pentru a facilita dezvoltarea **dimensiunii europene** în educație la toate nivelurile și să faciliteze accesul larg, transnațional la resursele educaționale din Europa.
- **Cu standarde ridicate**, orientat spre cercetarea științifică și **inovare în practica pedagogică** și în elaborarea materialelor educaționale prin utilizarea noilor tehnologii informaționale și de comunicare.
- Bazat pe **management profesional** în toate domeniile funcționale esențiale și prin toate funcțiile manageriale recunoscute.
- Care să asigure **calitatea în educație**.
- Care să se afirme ca un **bun public**.
- **Descentralizat**, pentru a produce calitate, accentuând controlul și crescând libertatea de decizie.

În acest context, **PLANUL DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ** reprezintă **principalul instrument al politicii manageriale a directorului**, fiind o modalitate de abordare a activității instituției școlare, într-un context orientat spre descentralizare, orientat predominant spre instituția școlară, argumentând că centrul activității educaționale îl constituie școala și clasa de elevi, ceea ce conferă o mare autonomie funcțională (mai ales pedagogică) școlii, fără a elimina total rolul instanțelor manageriale superioare.

Concluzionând, putem spune că **PLANUL DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ**:

- reprezintă expresia concretă a **echilibrului dintre reglementări și inițiative**.
- are **caracter anticipativ** (imaginează modalități de acțiune în contexte noi, adesea imprevizibile) **și valoare strategică**.
- **întărește parteneriatele interne și externe** (comunitate locală: părinți, autorități locale, agenți economici, diferite componente ale societății civile) ale școlii.
- concentrează atenția asupra **finalităților educației**.
- asigură **coerența transpunerii strategiei pe termen lung** a școlii.
- favorizează creșterea încrederii în capacitățile, capabilitățile și forțele proprii.
- asigură **dezvoltarea personală și profesională**.
- stimulează **dezvoltarea ethosului școlar**.
- însușește responsabilitățile în care este nevoie de cunoaștere, încredere, consecvență și personalitate.
- este un **instrument centrat pe problemele-cheie ale școlii**, care sunt definitorii pentru politica sa de dezvoltare.

Elaborarea planului presupune existența unei echipe care coordonează elaborarea generală a acestuia și care negociază permanent cu toți cei implicați (din școală și din cadrul comunității), pentru fiecare componentă a acestuia, în vederea obținerii unui proiect cât mai cuprinzător și realist și, pe de altă parte, pentru a spori interesul și motivația actorilor proiectului, în special a partenerilor externi ai școlii.

În ultimă instanță, **PLANUL DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ** reprezintă un **instrument** prin care directorul și echipa sa de conducere gestionează o **politică proprie de schimbare și dezvoltare a școlii**.

1.3. Prezentarea priorităților și obiectivelor la nivel local / regional / național

Planul are în vedere strategia de dezvoltare instituțională a învățământului preuniversitar în Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie, pornind de la Strategia de Guvernare a României, direcțiile strategice ale Ministerului Educației, Legea Educației Naționale, Regulamentul de funcționare a unităților din învățământul preuniversitar. Proiectul, cu toate componentele lui, se va axa pe prioritățile politice educaționale ale Ministerului Educației și ale Inspectoratului Școlar Județean Mureș, care încearcă să armonizeze în cadrul politicii de globalizare educațională, sistemul nostru de învățământ cu cel existent în U.E.

Prioritatea demersului educațional din unitatea noastră școlară se va concentra pe incluziune socială non-discriminatorie, acces direct al tuturor elevilor la resursele instituționale, îmbunătățirea actului educațional astfel încât elevii să devină, într-adevăr, beneficiarii direcți ai tuturor formelor de dezvoltare personală, a programelor și proiectelor de sprijin social, educativ și integrare comunitară.

Conform documentului „Priorități pe termen scurt și mediu pentru învățământul preuniversitar”, principalele domenii pe care se axează reforma învățământului preuniversitar în școala noastră, sunt următoarele:

- implementarea învățării centrate pe elev;
- eficientizarea parteneriatelor cu agenții social-economici-culturali;
- formarea continuă a personalului didactic;
- asigurarea calității învățământului preuniversitar;
- orientarea profesională și consilierea elevilor;
- dezvoltarea sistemului informational;
- dezvoltarea bazei materiale a școlii;
- asigurarea de șanse egale pentru fiecare elev al școlii;

1. 4. Scurt istoric

Școala, ca înaltă instituție socială, imprimă pentru toată viața fizionomia spirituală a omului. Anii de școală constituie pentru copil și tânăr un izvor sacru pe toate planurile vieții, odată cu prima zi de școală. Fiecare ne amintim cum a fost prima zi de școală, chiar dacă amănuntele s-au uitat: sfiala, emoția, curiozitatea, pentru unii frica, pentru alții bucuria, sentimente ce nu pot fi uitate.

Dascălii, acești făurari ai vieții și slujitori ai școlii ne-au deschis sufletul și mintea spre atâtea miracole, ne-au învățat să cântăm despre primăvară, să prețuim viața, cinstea, să iubim țara și părinții, moșii și strămoșii noștri.

Primul învățător cunoscut deocamdată în Sânpetru a fost cel din 1871, Demetriu Niera, de la școala confesională greco-catolică. Între anii 1872-1873 s-a construit în Sânpetru o școală de lemn construită în apropierea bisericii vechi. Până la acea dată lecțiile s-au ținut în tinda bisericii vechi, vara și iarna, când copii învățau să scrie și să citească românește. În 1880, școala era de lemn și învățau 48 de feciori și fete, având ca învățător pe Ioan Petrovanu. Acestuia i-a urmat în 1886, ca învățător, în Sânpetru de Câmpie, Ioan Moga.

La Școala confesională Greco-catolică din Sânpetru era în 1896 un tabel cu numerotarea celor 272 de case din sat, unde era trecut numele gospodarului și al copiilor români. După aceste tabele s-a întocmit catalogul școlar. În 1906, școala de stat era frecventată de aproape 150 de elevi, în toate clasele. Construită în 1910, noua școală era din cărămidă și era acoperită cu țiglă. Vechiul edificiu lemn a fost demolat în anul 1927, așa cum ne-a spus octogenarul Petru Banu.

După Marea Unire din 1918, în sat a continuat să existe alături de școala românească și școala în limba maghiară. În arhivele școlii din Sânpetru există date cu toate cadrele didactice care au funcționat la școlile din sat. În fiecare an se alegea un comitet școlar, care funcționa pe lângă primărie. În perioada interbelică s-au creat cercuri culturale școlare în care se țineau lecții de pedagogie. La inspecția făcută în 1936 de către Inspectoratul școlar Județul Cluj se arată că școala din Sânpetru are 3 dascăli, localul este curat, are comitet școlar pe care se sprijină școala de stat. La o altă inspecție, în anul 1938, se arată că în comuna Sânpetru sunt 4 școli primare cu 337 elevi și 8 învățători. Cadrelor didactice li se cerea să fie exemplu de conduită în fața elevilor.

Pentru educația tineretului școlar în spiritul muncii s-a fixat "Ziua sădirii pomilor", care se ținea la 6 aprilie. În Sânpetru era o pădurea a școlii unde fiecare elev trebuie să sădească, un pom, pădure care a existat până la colectivizarea agriculturii.

După cel de-al doilea Război Mondial, învățătorii participă la o amplă campanie de alfabetizare. Într-o analiză a Sfatului Popular din 1948 se arată că frecvența la școala de alfabetizare este foarte bună. Participă 90% din populația neștiutoare de carte.

În 1959, în comună erau încadrate toate posturile din învățământ, în total 26 de cadre didactice la cei 569 elevi și la cei 70 de copii din învățământul preșcolar. Pe raza comunei funcționau: o școală de 7 ani, 6 școli de 4 ani în limba română, două școli de 4 ani în limba maghiară și două grădinițe. În anul 1966 erau în comuna Sânpetru 866 de elevi școli primare cu 866 de elevi.

Revoluția din decembrie 1989 a adus schimbări și în domeniul învățământului, școala a revenit la tradițiile românești, istoria se predă în spiritul ei real, a crescut rolul profesorului și învățătorului în alegerea modului de lucru cu pentru însușirea lecțiilor predate. Perfecționarea învățământului a dus la mărirea anilor de studiu la școala din comună. Astfel, din anul de învățământ 1964-1965 se înființează și clasa a VIII-a, din anul de învățământ 1969-1970 apare și clasa a IX-a, ca din anul 1974- 1975 să se înființeze și clasa a X-a. Învățământul pentru clasa a IX-a și a X-a a durat până în anul de învățământ 1991-1992, de când școala pregătește în comună doar elevii din clasele I – VIII.

La începutul mileniului trei, școala sânpetreană se prezintă ca o unitate școlară modernă, remarcabilă prin elevii ei, prin absolvenții pe care i-a dat de-a lungul anilor.

În anii 2001-2002, școala este frecventată de 150 elevi cuprinși în clasele I – VIII și un număr de 45 copii preșcolari cuprinși în două grupe de grădiniță.

Școala are o clădire nouă, cu etaj, cu aspect interior plăcut și cuprinde 8 săli de clasă, un laborator de fizică -chimie, o bibliotecă cu peste 3000 de volume, un teren de sport, asigurând bune condiții de studiu pentru elevii școlii.

Este de remarcat voința corpului profesoral de a pune bazele unei școli moderne în Sânpetru, în care fiecare copil să-și desăvârșească personalitatea, să fie cât mai bine pregătit pentru prezent și viitor.

Repere geografice

Școala este situată în centrul comunei Sânpetru, strada Pincipală, numărul 311. În apropiere se află Căminul Cultural, dispensarul uman, CEC-ul, Postul de Poliție și Consiliul Local.

1.5. Prezentarea stadiului actual al resurselor

1.5.1. Cadrul instituțional și administrativ

Școala Gimnazială „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie este o unitate de învățământ preuniversitar acreditată și face parte din rețeaua școlară națională. Această instituție are personalitate juridică și are conducere, personal și buget proprii, întocmește situațiile financiare, dispunând, în limitele și condițiile prevăzute de lege, de autonomie instituțională și decizională.

Managementul Școlii Gimnaziale „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie este asigurat în conformitate cu prevederile legale. Școala Gimnazială „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie este condusă de Consiliul de Administrație și Director.

Pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, conducerea Școlii Gimnaziale „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie se consultă, după caz, cu toate organismele interesate: Consiliul profesoral, organizațiile sindicale, Consiliul reprezentativ al părinților, precum și cu autoritățile administrației publice locale.

Școala Gimnazială „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie funcționează pe baza Regulamentului de organizare și funcționare a unității de învățământ, realizat în conformitate cu **OME nr. 4183 din 4 iulie 2022** și a Regulamentului Intern actualizate anual, iar structura organizatorică este descrisă prin Organigramă. Conținutul Regulamentului de organizare și funcționare a unității de învățământ, Regulamentului Intern și Organigrama sunt aduse la cunoștința tuturor angajaților, elevilor și părinților, în vederea asigurării cunoașterii, de către aceștia, a drepturilor și obligațiilor ce le revin în raport cu Școala Gimnazială „Sfântul petru”, Sânpetru de Câmpie.

1.5.2 Curriculum și oferta educațională

Ciclurile preșcolar, primar și gimnazial, care funcționează la noi în școală, au la bază planurile cadru reglementate prin OM 3371/ 2013 și sunt în conformitate cu Ordinul nr. 4828/2018, pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului educației naționale și cercetării științifice nr. 3.590/2016 privind aprobarea planurilor-cadru de învățământ pentru învățământul gimnazial.

În școala noastră, există o permanentă preocupare pentru integrarea elevilor cu C.E.S. Astfel se are în vedere realizarea unui plan de acțiuni pentru integrarea și recuperarea elevilor cu C.E.S.

Plan de acțiuni pentru integrarea și recuperarea elevilor cu C.E.S.

OBIECTIVELE PLANULUI:

- Recuperarea decalajelor prin activități suplimentare aplicate personalizat și prin terapie psihopedagogică;
- Prevenirea apariției prejudecăților la copii și înlăturarea celor formate;
- Cultivarea atitudinii pozitive față de membrii colectivului prin educarea capacității de relaționare a copiilor cu C.E.S.;
- Promovarea unei atitudini tolerante, deschise, de acceptare și înțelegere firească a raporturilor dintre copilul cu nevoi speciale și restul grupei.

ACTIVITĂȚI COPII CU C.E.S. :

- ❑ activități interactive;
- ❑ acordare de calificative la sfârșitul fiecărei activități;
- ❑ jocuri didactice;

- ❑ fișe de lucru adaptate pentru elevii cu C.E.S.;
- ❑ serbări școlare

MĂSURI ÎNTREPRINSE:

- propunere de acțiuni concrete de integrare;
- antrenarea părinților copiilor cu probleme în activități;
- lectorate cu părinții;
- discuții individuale de câte ori apar probleme;
- colaborarea cu alți factori educaționali (psihopedagog, medic de familie, părinți)

1.5. 3. Statistica și performanțele elevilor între anii 2017 – 2022

- ❑ Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie

Anul școlar	Număr total clase	Număr clase/forme de învățământ		
		preșcolar	primar	gimnazial
2017-2018	16	3	8	5
2018-2019	15	3	7	5
2019-2020	12	3	6	4
2020-2021	12	3	6	4
2021-2022	12	3	6	4

□ **Rata de promovare** la Școala Gimnazială „Sfântul Petru”, Sânpetru de Câmpie – învățământ primar

	Nr. elevi la sf. sem. II	Nr. elevi promovați	Nr. elevi repetenți	Nr. elevi abandon
2017-2018	86	83	3	0
2018-2019	91	76	15	0
2019-2020	100	95	5	0
2020-2021	100	96	4	0
2021-2022	101	96	5	0

□ **Rata de promovare** la Școala Gimnazială „Sfântul Petru” – primar Sangeorgiu/ Tusin

	Nr. elevi la sf. sem. II	Nr. elevi promovați	Nr. elevi repetenți	Nr. elevi abandon
2017-2018	8/8	5/8	3	
2018-2019	-/8	-/8	-/0	
2019-2020	-	-	-	
2020-2021	-	-	-	
2021-2022	-	-	-	

□ **Rata de promovare** - Școala Primară Dâmbu – primar

	Nr. elevi la sf. sem. II	Nr. elevi promovați	Nr. elevi repetenți	Nr. elevi abandon
2017-2018	10	10	0	
2018-2019	16	16	0	
2019-2020	17	16	1	
2020-2021	18	14	4	
2021-2022	16	15	1	

□ **Rata de promovare** - Școala Gimnazială „Sfântul Petru” – gimnaziu

	Nr. elevi la sf. sem. II	Nr. elevi promovați	Nr. elevi repetenți
2017-2018	89	81	7
2018-2019	97	85	11
2019-2020	73	64	9
2020-2021	75	47	28
2021-2022	83	69	12

□ **Rata de promovare - EVALUARE NAȚIONALĂ**

	Nr. elevi	Nr. elevi Promovați total (medii peste 5)
2017-2018	15	4
2018-2019	30	15
2019-2020	20	6
2020-2021	12	6
2021-2022	16	11

EVALUAREA NAȚIONALĂ LA FINALUL CLASEI a II-a 2022

Aspecte pozitive	Aspecte de îmbunătățit
□ Modul de organizare și susținere a evaluării la clasa a II-a și, prin extindere, la toate clasele (în propriile săli de clasă), asigură elevilor un mediu familial și diminuează nivelul stresului generat de confruntarea cu situația de examen. □ Cerințele vizate pentru clasa a II-a la scris, citit, matematică au fost în concordanță cu obiectivele programei. □ Posibilitatea elevilor de a aplica cunoștințele teoretice în aplicații practice □ Administrare simplă. □ Majoritatea elevilor au achiziții fundamentale privind competențele de citit și scris, cât și cele fundamentale de la matematică. □ Prezență 100%.	□ Texte de mare întindere. □ Timpul alocat competențelor de la citit nu a fost suficient pentru parcurgerea cerințelor;

EVALUAREA NAȚIONALĂ LA FINALUL CLASEI a IV-a 2022

Aspecte pozitive	Aspecte de îmbunătățit
- Prezența elevilor de 100% la probele de limba și literatură română și matematică. - A fost asigurat numărul corespunzător al colilor tipizate și consumabilelor necesare bunei desfășurări a Evaluării Naționale. - Elevii au fost repartizați în bănci conform metodologiei. - Accentul nu s-a pus pe cunoștințele elevilor, ci pe competențele pe care elevul trebuie să le posede, aptitudinile, abilitățile pe care el trebuie să si le însușească. - Subiectele au avut un grad mediu de dificultate, astfel încât itemii au fost rezolvați corect și parțial corect în cea mai mare parte;	- Unele coduri de răspuns au lăsat loc de interpretări; - Platforma de înregistrare a rezultatelor elevilor a funcționat uneori mai greu; - La matematică unii elevi au marcat răspunsuri incorecte din lipsa atenției la citirea cerinței;

EVALUAREA NAȚIONALĂ LA FINALUL CLASEI a VI-a 2022

Aspecte pozitive	Aspecte de îmbunătățit
În cadrul secțiunii "Matematică și științe" accentul a fost pus mai mult pe latura aplicativă, pe studiul fenomenelor (specific pedagogiei moderne) și mai puțin pe cel teoretic. În cadrul secțiunii "Limba și comunicare" cerințele au avut un grad mediu de dificultate, ceea ce a permis rezolvarea cerințelor în mare parte, cu rezultate bune. Rezultatele Evaluărilor Naționale la clasa a VI-a constituie un sprijin în proiectarea activităților didactice următoare pentru pregătirea examenelor de la sfârșitul clasei a VIII-a.	Dezvoltarea capacității de înțelegere a fenomenelor (fizică, biologie) prin aplicații practice și acumulare de noi cunoștințe. Din analiza EN de la clasa VI-a, se observa necesitatea realizării unor activități interdisciplinare, care să dezvolte capacitatea elevilor de înțelegere complexă a informațiilor tuturor obiectelor de studiu din programa Școlară. Se impune formarea cadrelor didactice, atât în calitatea lor de evaluatori, cât și în calitatea de beneficiari ai informațiilor de tip calitativ, rezultate în urma administrării evaluării naționale la clasa a VI-a.

1.5.4. Resurse umane

□ Repartizarea personalului didactic în perioada 2018-2022

An școlar	PERSONAL DIDACTIC				
	CALIFICAT		CU ALTE SPECIALIZĂRI	NECALIFICAT	ÎN CURS DE CALIFICARE
	TITULAR	SUPLINITOR			
2018-2019	14	4	0	1	
2019-2020	15	5	0	1	
2020-2021	15	5	0	0	
2021-2022	16	4	0	0	

□ Indicatori - calitatea resurselor umane în perioada 2018-2022

	Debutanți	Definitivat	Gradul II	Gradul I
Cadre didactice învățământ preprimar	0	2	0	1
Cadre didactice învățământ primar	4	1	1	3
Cadre didactice învățământ gimnazial	6	2	1	8

□ Personalul didactic auxiliar 2022 din școala noastră este alcătuit, conform normativului în vigoare, din:

Nr. crt.	Funcția	Nr. posturi
1.	Secretar	1
2.	Administrator financiar	0,5

□ **Personalul nedidactic** din școală este format din :

Nr. crt.	Funcția	Nr. posturi
1.	Fochist	0,5
3.	Îngrijitor	2,25

1.5.5. Resurse materiale și financiare

☐ Dotări

RESURSE MATERIALE

Baza materială	Școala gim. Sf. Petru	Școala Primară Dâmbu
Săli de clasă	9	2
Cancelarie	1	1
Birouri	2	0
Laborator	1	0
Magazie	1	0
Biblioteca/CDI	1	0
Arhivă	1	0
Sală de sport (amenajat în sală de clasă)	1	0
Gr. sanitar	5	1

☐ Calitatea construcției școlare; întreținerea spațiilor exterioare și a terenurilor existente

Starea clădirii			
Categorie	Bună	Necesită reparații minore	Necesită reparații semnificative
Aspect general	Bună	Da	Nu
Aspectul fațadei	Bună	-	Da
Acoperișul	Bună	-	Da
Uși și geamuri	Bună	Da	
Curățenie	Bună	Nu	
Antifonie, liniște necesară	Bună	Nu	
Ventilație, aerisire	Bună	Nu	
Curățenia spațiilor exterioare	Bună	Nu	
Amenajarea curții și aspectul ei	Bună	Da	
Existența gardului împrejmuitoare	Bună	Nu	Da
Amenajarea căilor de acces către școală	Bună	Da	Nu

□ **Încadrarea în normele de igienă școlară a spațiilor de învățământ an școlar 2018-2022**

Coditii igienico - sanitare	Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
Încălzire/temperatură		X		
Iluminat	X			
Starea ușilor și a ferestrelor		x		
Aerisire naturală	X			
Microclimat (umiditate, zgomot)	X			
Condiții ergonomice pentru organizarea lecțiilor în laboratoare școlare		x		

1.5.6. Imaginea unității de învățământ în context local / regional / național

Pornind de la contextul actual, pentru ca școala să acționeze ca un agent al inovației, schimbării, trebuie prevăzută dezvoltarea instituțională, precum și parteneriatul în domeniul educațional. Axa acestui parteneriat o reprezintă legătura constantă și eficientă dintre școală și comunitate de la nivel local până la cel european.

Inițierea, susținerea și dezvoltarea de parteneriate și centrarea interesului asupra elevului ca cetățean capabil să participe activ la toate nivelurile vieții în comunitate – de la nivel local până la cel european – vor aduce în mod inevitabil beneficii școlii.

Reprezentant comunitate	Rol	Program de colaborare / protocol de parteneriat/ activitate de sprijin	Nivel de implicare	Probleme identificate
<i>Părinții</i>	Sprijină unitatea de învățământ în activitatea de consiliere și de orientare socio-profesională a elevilor. Sprijină unitatea de învățământ în organizarea și desfășurarea unor activități extrașcolare. Sprijină conducerea unității de învățământ în întreținerea, dezvoltarea și modernizarea bazei materiale a clasei și a unității de Învățământ.	Acord de parteneriat între școală, părinți și elevi (Contractul educațional).	<i>Bun</i>	Nu toți părinții se implică în colaborarea cu școala. Nevoia de îmbunătățire a pregătirii psihopedagogice a părinților. Înființarea Asociației de părinți. Nevoia unei mai bune informări/cunoașteri și a unei participări mai active în viața școlii.
<i>Consiliul local</i>	Finanțarea cheltuielilor de personal și de întreținere. Susținerea programelor de dezvoltare. Susținerea activităților Extracurriculare.	Consultări și activități de sprijin pe baza hotărârilor CL	Bun	Nevoi suplimentare de întreținere a bazei materiale și construirea unei săli de sport.
<i>Primăria</i>	Propune proiecte de hotărâri CL și urmărește aplicarea acestora. Partener în proiecte de colaborare și dezvoltare.	Pregătirea în comun a bugetului anual. Stabilirea nevoilor de investiții, reparații și dotări.	Bun	Nevoi suplimentare de întreținere a bazei materiale și construirea unei săli de sport.
<i>ONG-uri</i>	Sprijin în susținerea activității de performanță, în organizarea de activități extracurriculare.	Premii acordate elevilor. Finanțarea participării la concursuri și Competiții.	Bun	Găsirea și a altor ONG-uri care să se implice în dezvoltarea școlii.
<i>Reprezentant al comunității în consiliul de administrație</i>	Ține legătura cu CL.	Susține proiectele de dezvoltare a școlii în CL.	Bun	Nu există.
<i>Reprezentant al părinților în consiliul de administrație</i>	Ține legătura cu CRP.	Susține proiectele de dezvoltare a școlii în CRP.	Bun	Nu există.

1.6. Cultura Organizațională

Cultura organizațională o putem defini printr-un ethos profesional înalt, un management strategic în continuă perfecționare, prin valorizarea învățării instituționale din experiență. Valorile dominante sunt: **egalitate de șanse, cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașamentul față de elevi, respectul pentru profesie, libertate de exprimare, receptivitate la nou, creativitate, entuziasm, dorință de afirmare.**

Deși nu putem vorbi despre o cultură organizațională și profesională monolitică, există în școala noastră tradiții, atitudini, stiluri de interrelaționare, perspective comune de abordare a actului educațional și a rolului școlii. Simbolurile tradiționale țin de învățământul de masă, de educația pentru toți și creează o cultură profesională axată pe profesor/învățător.

Reforma învățământului a introdus în școli sloganul „**educația pentru fiecare**” cu componentele: **învățământ diferențiat, cursuri individuale de învățare, integrare, abordare transdisciplinară**, relativ dificil de acceptat de profesioniști cantonați în predarea unei singure discipline.

Există în școala noastră *ritualuri de trecere* încetățenite și încurajate de manager care salută călduros pe noii veniți și invită colegii să-i trateze cu afecțiune. Managementul democratic aplicat a creat posibilitatea de participare directă a colectivelor de părinți la luarea actului decizional și stabilirea obiectivelor de viitor din cadrul programelor de dezvoltare. În ceea ce privește climatul organizației școlare am putea spune că este un climat deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor instituției școlare; este un climat stimulat care oferă satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc. Toate acestea se reflectă pozitiv în activitatea instructiv-educativă și în conduita cadrelor didactice.

Se stabilește, prin regulament, următoarea ținută obligatorie pentru elevii Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru”:

- Clasele primare (pregătitoare – IV): bluză albastră / cămașă albastră, vestă bleumarin; pantalon bleumarin- băieți; sarafan bleumarin- fete sau uniforma clasică.
- Clasele gimnaziale (V-VIII): tricou/ bluză / cămașă alb/ albastru, pantalon/fustă de culoare închisă, ținută stabilită de comun acord cu părinții la început de an școlar.

Elevii vor avea o ținută îngrijită și decentă:

- fetele – fără bluze decoltate /transparente /scurte, maieuri;
- băieții – nu vor purta: pantaloni scurți sau trei sferturi, tricou fără mânecă (excepție orele de educație fizică);
- este interzis piercingul.

Este interzis elevilor să folosească însemne/accesorii nepotrivite și să poarte îmbrăcăminte neadecvată vârstei și calității de elev.

Cap. II. ANALIZA DE NEVOI

2.1. Diagnoza mediului extern – analiza PESTEL

Factori Politico-legali

- ✚ politica de finanțare, pe baza de programe a Uniunii Europene creează posibilitatea de a se dezvolta programe de finanțare a școlilor;
- ✚ existenta unor inițiative la nivel național de reformare a administrației publice;
- ✚ descentralizarea/deconcentrarea autorității către administrațiile locale;
- ✚ legislația muncii permite într-o măsură mai mare angajarea de către școală a personalului calificat (didactic auxiliar și nedidactic) în beneficiul organizației școlare.
- ✚ aplicarea legii descentralizării în unitățile de învățământ;
- ✚ aplicarea legii evaluării și asigurării calității în educație;
- ✚ politica bugetara a Consiliului local;
- ✚ aplicarea noilor politici fiscale și mecanisme financiare în contextul descentralizării.

Factori Economici:

- ✚ productivitate a muncii scăzută;
- ✚ mobilitate scăzută pe piața muncii;
- ✚ rata somajului este ridicată comparativ cu alte regiuni din țara;
- ✚ ramuri economice prioritare: serviciile;
- ✚ venitul disponibil al familiilor este de nivel mediu.

Factori Socio-culturali:

- ✚ atitudinea față de muncă este cultivată și de familie și de școală, deci se impune o strânsă legătură școală-familie;
- ✚ rata scăzută a natalității;
- ✚ familiile monoparentale sau cele cu mai mult de 2 copii reprezintă o categorie confruntată cu risc ridicat de sărăcie;
- ✚ nivel educațional mediu al unor părinți;
- ✚ nivel scăzut al participării adulților la formarea continuă;
- ✚ cultura antreprenorială limitată;
- ✚ numărului relativ crescut al părinților care lucrează în străinătate și își încredințează spre supraveghere copiii bunicilor sau rudelor apropiate;
- ✚ incapacitatea sistemului actual de servicii sociale de a rezolva problemele persoanelor aflate în dificultate.

Factori Tehnologici:

- ✚ investiții în echipamente și infrastructura TIC;
- ✚ majoritatea familiilor au acces la programele de televiziune prin cablu;
- ✚ numărul mare al familiilor care au calculatoare personale;
- ✚ există resurse pentru educația și formarea la distanță –accesul la Internet.

Factori Ecologici:

- ✚ există prevederi legislative noi în ceea ce privește protecția mediului;
- ✚ există firme specializate, cu utilaje performante care asigură colectarea diferențiată a deșeurilor;
- ✚ există programe de implementare a măsurilor de protecție a mediului ale comunității locale (primarie, consiliul județean, ONG-uri).

Factorii Legislativi:

- ✚ cadrul legislativ asigură o bună desfășurare a procesului instructiv –educativ, dar există și situații când legislația în vigoare este ambiguă sau apare cu întârziere și creează disfuncții în sistem.

Baza conceptuală:

- ☐ Legea Educației Naționale nr.1/2011 cu completările și modificările ulterioare.
- ☐ Legea 87/13.04.2006 privind asigurarea calității în educație.
- ☐ Legea 35/2007 privind prevenirea și combaterea violenței în mediul școlar.
- ☐ Ordinele ministerului privind structura anului școlar.
- ☐ OMECTS 5775 din 19.09.2012 privind aprobarea Metodologiei de completare a Raportului de final clasa pregătitoare.
- ☐ OMECTS 3654 29.03.2012 privind aprobarea Planurilor-cadru pentru învățământ primar, ciclul achizițiilor fundamentale.
- ☐ OMECTS 3656 din 29.03.2012 privind aprobarea Programei școlare pentru clasa pregătitoare;
- ☐ Ordinul MECT nr. 4686/5.08.2008 privind aprobarea Planurilor-cadru de învățământ pentru clasele I-II.
- ☐ Ordinul MEC nr. 5198 /1.11.2004 privind aprobarea programelor școlare pentru clasele III-IV.
- ☐ Ordinul MECT nr. 4686/5.08.2003 privind aprobarea programelor școlare pentru clasele I-II.
- ☐ Ordinul MEC 5286/9.10.2006 privind aprobarea programelor școlare pentru aria curriculară Consiliere și orientare.
- ☐ Ordinul 4496/11.08.2004 privind aprobarea programelor școlare revizuite pentru disciplina opțională Educație pentru sănătate - clasele I-XII.
- ☐ Ordinul MECTS privind organizarea și desfășurarea evaluării naționale pentru absolvenții clasei a VIII a.
- ☐ Ordinul MECTS privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a calendarului admiterii în învățământul liceal de stat.
- ☐ Ordinul MECTS nr. 5576 / 07.10.2011 privind aprobarea criteriilor generale de acordare a burselor elevilor din învățământul preuniversitar de stat.
- ☐ Ordinul MECI nr.5098/2009 privind aprobarea de programe școlare pentru disciplinele de studiu din învățământul preuniversitar.
- ☐ Ordinul MECI nr. 5132 / 2009 privind activitățile specifice funcției de diriginte.
- ☐ Ordinul MECTS nr. 5565/07.10.2011 pentru aprobarea Regulamentului privind regimul actelor de studii și al documentelor școlare gestionate de unitățile de învățământ preuniversitar.
- ☐ Proiectul de Dezvoltare Instituțională al I.S.J. Neamt.
- ☐ Planurile cadru de învățământ în vigoare -H.G., O.U.G. și O.M. emise în această perioadă;
- ☐ ORDIN nr. 4183 din 4 iulie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar.
- ☐ Ordinul de ministru nr. 4.224/6.0 - Sistemul de acumulare a creditelor profesionale transferabile - recunoaștere și echivalare în credite profesionale transferabile-proceduri, instrumente și documente pentru operaționalizarea metodologiei-cadru aprobate.

2.2 Diagnoza mediului intern – analiza SWOT:

Pentru a realiza o bună diagnoză a organizației școlare, vom apela la metoda (tehnica) SWOT, analizând atât mediul intern cât și mediul extern, pe următoarele paliere : management, curriculum și viața școlară, resurse umane, resurse materiale și financiare, relația cu comunitatea și activitatea educativă.

2.2.1. CURRICULUM ȘI VIAȚA ȘCOLARĂ

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
➤ Existența planului managerial la nivelul școlii. ➤ Existența planificărilor calendaristice și a unităților de învățare conform metodologiilor. ➤ Existența planului de activități educative școlare și extrașcolare. ➤ Oferta de activități opționale este diversificată. ➤ Existența în școală a unei curricule particularizate și adaptate posibilităților copiilor cu CES. ➤ Preocupări în direcția predării cunoștințelor prin folosirea calculatorului, a mijloacelor moderne de predare - învățare în vederea eficientizării demersului didactic și creșterii performanțelor la învățătură ale elevilor, prin introducerea softului educational în realizarea demersului didactic. ➤ Participarea la cursuri de perfecționare a mării majorități a cadrelor didactice. ➤ Curriculumul la decizia școlii ține cont întotdeauna de nevoile elevilor și nici de dorințele părinților;	➤ Puțini elevi de la ciclul gimnazial participă la olimpiade școlare. ➤ Lipsa alternativei educationale (toate clasele funcționează în sistem educational traditional). ➤ Preponderența ofertei de cursuri de opțional la nivelul unei discipline. ➤ Absența proiectelor educative care au drept grup țintă părinții elevilor. ➤ Neimplicarea profesorilor în proiecte internaționale și definanțare. ➤ Inerția unor cadre didactice la schimbările provocate de reformă.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
➤ Acces rapid la informațiile privind dinamica curriculumului. ➤ Interesul manifestat de anumite organizații civice în domeniul educațional. ➤ Posibilități multiple de a accede la informații științifice și metodice de ultimă oră. ➤ Sponsorizări oferite de diferite firme locale pentru dotarea unor cabinete, laboratoare sau organizarea diferitelor activități. ➤ Posibilitatea de informare și comunicare rapidă prin diverse canale cu I.S.J., M.E. , C.C.D., Primărie, Poliție , Jandarmerie, A.N.P.C.D.E.F.P., Muzeu, Biblioteca Județeană. ➤ Existența Programului Erasmus + pentru colaborarea cu alte școli din Europa pe plan educativ. ➤ Ofertă foarte bogată de formare și perfecționare. ➤ Sprijinul acordat de familie în vederea elaborării C.D.Ș. – ului. ➤ Creșterea gradului de autonomie a școlii pe probleme de elaborare a C.D.Ș.-ului.	➤ Criza de timp a părinților, cauzată de actuala situație economică, duce la implicarea tot mai slabă a multor familii în sprijinirea copiilor. ➤ Plecarea părinților în străinătate și lăsarea copiilor în grija bunicilor; ➤ Suprasolicitarea elevilor datorită numărului mare de ore. ➤ Desele modificări ale strategiilor curriculare privind evoluția învățământului pe termen mediu și lung. ➤ Aplicarea foarte lentă a Legii Educației Naționale.

2.2.2. RESURSE UMANE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
➤ Cadre didactice care lucrează diferențiat cu elevii cu C.E.S.. ➤ Elevi dotați pentru activitate de performanță și preocupați de a obține rezultate cât mai bune, în funcție de capacitățile proprii, la toate disciplinele de învățământ. ➤ Existența unui corp profesoral cu experiență, dedicat meseriei de dascăl, cu calificare înaltă, implicați în activități de formare continuă; ➤ Număr tot mai mare de profesori implicați în activități de parteneriat la nivel județului, național și internațional. ➤ Părinți care manifestă interes și sprijin în vederea obținerii de performanțe în funcție de posibilitățile copiilor. ➤ Personal didactic auxiliar (secretar, contabil) bine pregătit și devotat școlii. ➤ Personal didactic calificat 100% și ponderea cadrelor didactice titulare cu gradul didactic I și II este de 80%. ➤ Relațiile interpersonale (profesor - elev, conducere - subalterni, profesori - părinți, profesori - profesori etc.) existente favorizează crearea unui climat educațional deschis, stimulat. ➤ Tot mai mulți părinți care manifesta interes pentru o instrucție și educație de calitate.	➤ Există încă părinți care lucrează în străinătate lăsând copiii fără supravegherea și sprijinul necesar dezvoltării psihice echilibrate, educării, formării și motivării, în vederea trecerii la ciclul de învățământ liceal. ➤ Plecări forțate ale elevilor la alte școli din străinătate, determinate de motive legate de instabilitatea economică din țară, de căutarea unui loc de muncă mai bun. ➤ Instabilitatea la catedră a unor cadre didactice, datorată mobilității de personal și a numărului mic de ore disponibile. ➤ Implicare slabă a unor cadre didactice în activități de promovare a imaginii școlii, în vederea atragerii de fonduri extrabugetare. ➤ Imposibilitatea de a angaja personal nedidactic, datorită blocării posturilor vacante. ➤ Personal didactic/nedidactic slab motivat financiar.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
➤ Legea Educației Naționale nr 1/2011, noul ROFUIP / 2016 oferă oportunitatea elaborării unei strategii de atragere a elevilor de pe toată raza orașului. ➤ Standardele înalte privind activitățile didactice ale cadrelor didactice și rezultatele bune ale elevilor din anii precedenți, seriozitatea și profesionalismul cadrelor didactice, prestigiul școlii, asigurând prezența unei mari populații școlare. ➤ Oferta foarte diversă de formare continuă a cadrelor didactice care duce la creșterea calității procesului instructiv-educativ. ➤ Implicarea unor instituții partenere în consolidarea procesului instructiv - educativ (Poliție, Jandarmerie, A.N.P.C.D.E.F.P., Muzeu, Biblioteca Județeană, Biserica, Teatrul Tineretului, etc.).	➤ Scăderea interesului absolvenților de învățământ superior pentru meseria de dascăl, ca urmare a nivelului scăzut al salariilor cadrelor didactice. ➤ Slaba motivare financiară a cadrelor didactice tinere în vederea menținerii în sistemul educațional. ➤ Influența permanentă a mass-mediei la deteriorarea imaginii cadrelor didactice. ➤ Influența negativă asupra elevilor a unor factori sociali perturbatori: jocuri de noroc, etnobotanice, internet folosit incorect.

2.2.3. RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
➤ Bază materială bună pentru desfășurarea a procesului instructiv - educativ cu posibilități de modernizare. ➤ Biblioteca școlii are peste 6000 de volume, material curricular, și surse informaționale bogate (planuri de învățământ, programe școlare, auxiliare curriculare, manuale, caiete de lucru, ghiduri de aplicare, culegeri de probleme, îndrumătoare, planșe, softuri educationale), venind atât în sprijinul elevilor în parcurgerea programei școlare, dar și a cadrelor didactice în dezvoltarea profesională. ➤ Conectarea la internet. ➤ Dotarea cu calculatoare, a secretariatului, administratorului financiar, a bibliotecii, toate calculatoarele fiind conectate la rețeaua de internet. ➤ Menținerea școlii în stare bună de funcționare prin activități de întreținere, reparații periodice și investiții. ➤ Deținerea autorizației de funcționare permanentă. ➤ Existența unui număr mare de elevi și deci a unui buget mare obținut din finanțarea per elev. ➤ Folosirea eficientă a fondurilor primite de la Consiliul Local și a fondurilor extrabugetare.	➤ Consum mare la energia electrică. ➤ Buget sporadic, foarte mic alocat pentru lucrări mari de investiție. ➤ Uzura fizică și morală a unor materiale didactice care nu pot fi înlocuite prea curând din cauza prețului foarte ridicat. ➤ Număr foarte mic de cadre didactice implicate în realizarea de proiecte cu finanțare extrabugetară sau cu finanțare europeană. ➤ Renunțarea cu prea mare ușurință, la primele semne de eșec, în căutarea unor parteneri pentru finanțare, din parte majorității cadrelor didactice. ➤ Motivare foarte slabă financiar a cadrelor didactice, a salariaților școlii, comparativ cu munca prestată. ➤ Lipsa unei săli de sport care să acopere necesitatea școlii. ➤ Folosirea laboratoarelor pentru clase.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
➤ Ajutor oferit de părinți prin aducerea celor 2% din impozitul pe venit, școlii noastre. ➤ Înființarea Asociației de părinți cu personalitate juridică, organism care sprijină școala. ➤ Posibilitatea antrenării elevilor și a părinților lor în activități de întreținere a școlii. ➤ Pregătirea unui număr de cadre didactice în domeniul elaborării de proiecte cu finanțare europeană. ➤ Sprijinul primit din partea organelor administrației locale contribuie, cu pași mărunți, la modernizarea bazei materiale.	➤ Aplicarea noului sistem de finanțare pe elev, sistem care duce – teoretic – la fonduri insuficiente, pentru toate capitolele bugetare (mai puțin salarii). ➤ frecvente în domeniul financiar contabil, care produc dezechilibre. ➤ Legislația nu încurajează agenții economici să sponsorizeze școala. ➤ Lipsa unei legislații clare din care să rezulte posibilitatea folosirii surplusului bugetar de salarii la acordarea de premii personalului care merită. ➤ Modificări legislative foarte viteze care duc la uzură morală a aparatului electronic și informatic și a altor obiecte de inventar.

2.2.4. RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI ACTIVITATEA EDUCATIVĂ

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
➤ Colaborarea eficientă cu I.S.J. Mureș, cu autoritățile locale și cu familiile elevilor. ➤ Colaborarea cu instituții din comunitatea locală, cu unități școlare din județ. ➤ Inițierea și desfășurarea unor parteneriate și proiecte școlare cu ecou în comunitate. ➤ Consilierea individuală și de grup a elevilor și părinților. ➤ Programe educaționale desfășurate în parteneriat cu diverse ONG-uri, școli din județ sau alte județe. ➤ Organizarea de activități extrașcolare atractive (excursii școlare, tabere școlare, acțiuni caritabile) conduce la introducerea elevilor în mediu comunitar și contribuie la socializarea acestora.	➤ Absența unei preocupări sistematice privind implicarea părinților în stabilirea obiectivelor generale și a ofertei educaționale. ➤ Insuficienta preocupare a unor cadre didactice pentru realizarea unor proiecte de colaborare europeană. ➤ Slaba implicare în realizarea unor proiecte de finanțare la nivel instituțional. ➤ Puține activități care să implice părinții la nivel gimnazial. ➤ Slaba implicare a unor cadre didactice în astfel de activități. ➤ Datorită situațiilor financiare nu toți elevii pot participa la activitățile extracurriculare (excursii, tabere). ➤ Timpul limitat pentru participarea la programe educative.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
➤ Interesul manifestat de părinți privind educația elevilor și asigurarea unor condiții optime de desfășurare a activității școlare. ➤ Disponibilitatea și responsabilitatea unor instituții de a veni în sprijinul școlii (Primăria, ONG-uri, Biserica, Poliția). ➤ Cererea exprimată de Consiliul reprezentativ al elevilor privind desfășurarea de activități comune părinți – profesori – elevi. ➤ Interesul altor școli / instituții pentru schimburi de experiență. ➤ Deschiderea spre colaborare a unor școli din diferite țări europene.	➤ Accentuarea efectelor negative în educația elevilor datorită unei comunicări tot mai dificile cu familia. ➤ Imposibilitatea asigurării siguranței individului de către organismele comunității. ➤ Nivelul de educație și timpul limitat al părinților poate conduce la slaba implicare a părinților în viața școlară. ➤ Instabilitate la nivel social și economic a instituțiilor potențial partenere. ➤ Slaba informare privind specificul / inadecvarea activităților propuse de către instituțiile partenere (incompatibilitate PHARE etc.). ➤ Incapacitatea de cofinanțare a unor proiecte.

2.3. Relații dintre diferite categorii de personal

În relația **director – profesori, profesori – profesori** s-a constituit o conducere democratică cu luarea deciziilor în comun. Are loc consultarea permanentă a șefilor de arii curriculare. Se acceptă propunerile și inițiativele profesorilor. În cadrul colectivului de profesori există, indiferent de vârstă și specialitate, colaborare, spirit de echipă și atmosferă propice desfășurării procesului instructiv – educativ.

În relația **director – personal administrativ, profesori, celelalte categorii de personal** se constată respectarea sarcinilor de serviciu, ierarhia este acceptată și respectată.

Consiliul de administrație apreciază contribuția personalului și o stimulează.

Colaborarea **profesori – personal administrativ** asigură realizarea condițiilor optime pentru desfășurarea întregii activități didactice.

În relația **școală – părinți**: Se manifestă o colaborare bună între părinți și comitetele de părinți, respectiv între conducerea școlii și Comitetul de părinți pe școală, care se implică în organizarea și buna desfășurare a activității școlare și extrașcolare, mai ales pentru atragerea surselor extrabugetare necesare bunului mers al vieții școlii.

Toate acestea se reflectă pozitiv în activitatea instructiv-educativă și în conduita cadrelor didactice.

Grupuri de interes:

MECS - SE AȘTEAPTĂ:	- să se respecte politica școlară; - școala să fie mai bine susținută de societate.
ISJ – URMĂREȘTE:	- parcurgerea programei școlare; - utilizarea resurselor educaționale; - obținerea de rezultate bune și încadrarea în viața publică și privată.
ELEVII DORESC:	- sprijin și îndrumare în dezvoltarea lor; - consiliere în problemele de învățare, reușită în viață; - implicarea mai activă a școlii în orientarea școlară și profesională; - sprijin în creșterea încrederii în sine; - obținerea de rezultate.
PĂRINȚII URMĂRESC:	- buna pregătire a copiilor; - asigurarea reușitei în continuarea studiilor și pregătirea pentru viață; - sprijin în educarea copiilor; - șanse egale în dezvoltarea elevilor; - siguranța fizică și psihică a copiilor; - program de dimineață în desfășurarea cursurilor.
PROFESORII SOLICITĂ:	- condiții favorabile de muncă; - climat motivațional; - sprijin în activitatea de perfecționare.
COMUNITATEA:	- primăria așteaptă formarea de buni cetățeni; - poliția urmărește existența unui comportament civilizat; - implicarea elevilor în ajutorarea celor bolnavi, nevoiași.

RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE	✓ Amenajarea terenurilor de sport corespunzător standardelor și construirea unei săli de sport. ✓ Creșterea numărului de mijloace moderne de predare. ✓ Atragerea de fonduri extrabugetare.
PARTENERIATE- RELAȚII COMUNITARE	✓ Realizarea de proiecte școlare finanțate din fonduri structurale. ✓ Realizarea de proiecte care să dezvolte spiritul civic, de promovare comunității.

2.4. Concluzii

Pe baza analizei de nevoi s-a optat pe **strategia TO (puncte tari - oportunitati)** care își propune să valorifice resursele strategice apelând la aspectele ce țin de **punctele tari** și de **oportunități**. Astfel vor fi diminuate consistent punctele slabe și amenințările din analiza SWOT,

Pentru autoevaluarea proiectului de dezvoltare instituțională organizația va decide cine va participa la activitatea de evaluare (cadre didactice, manageri, coordonatori de proiect).

Categoric nu se poate evalua totul (câteva domenii eventual), efectele pe termen scurt, mediu sau lung se vor analiza pe parcursul derulării proiectului.

Procesul de colectare a datelor va fi o colecție de înregistrări secvențiale.

Evidențele descoperite:

- ☐ cantitatea (de exemplu număr de cadre didactice implicate în proiect, număr de elevi etc.)
- ☐ calitatea (mai greu de colectat și interpretat)

Pentru **elevi** efectele pot fi:

- ☐ achiziții la diferite discipline (cunoștințe, atitudini, valori)
- ☐ abilități sociale
- ☐ competențe de comunicare
- ☐ motivare

Pentru **cadrele didactice**, efectele pot fi:

- ☐ competențe în domeniul curricular
- ☐ competențe de comunicare educațională
- ☐ motivare abilități-sociale
- ☐ competențe manageriale

Pentru **școală** ca întreg, efecte pot fi:

- ☐ schimbări în politica școlii
- ☐ legături cu comunitatea
- ☐ vizibilitatea rezultatelor proiectului
- ☐ aspecte privind cetățenia europeană

Proiectul își propune 3 etape:

- ☐ 2022-2023 - Pregătire, experimentare.
- ☐ 2023-2024 - Implementare, evaluări de domenii, dezvoltare.
- ☐ 2025-2026 - Dezvoltare, evaluare.

Fiecare etapă duce la anumite modificări în abordarea etapelor următoare. Responsabilii realizării sau eșecului proiectului sunt: •coordonatorii de proiect; •factorii implicați în desfășurarea proiectului.

III. STRATEGIA

III.1. Viziunea și misiunea Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru”

✓ Viziunea Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru,,

Școala noastră - o școală deschisă pentru comunitate. Ne propunem să ne menținem prestigiul de unitate școlară de referință, apreciată de către elevi, părinți și comunitatea locală pentru eficiența activității instructiv – educative și asigurarea egalității șanselor la educație, promovarea unui învățământ de calitate. Calitatea, valoarea și competența sunt direcțiile spre care ne vom orienta.

Educația pentru performanță într-o societate aflată în mișcare bazată pe competențe și deprinderi, ce gravitează în jurul elevului/având în centru educatul.

✓ Misiunea Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru”

Educația integrată a elevilor prin responsabilitatea tuturor factorilor implicați în actul instructiv-educativ. Serviciile oferite de școală au la baza: calitatea, performanța, promovarea valorilor și egalitatea șanselor pentru toți participanții la educație, deschiderea spre învățare pe tot parcursul vieții.

Misiunea școlii noastre este aceea de a îmbina eficient tradiția cu modernul, de a transforma fiecare elev într-un cetățean european, democratic, performant. Pentru a reuși, oferim: educație de calitate, egalitate de șanse, tradiție și viziune spre viitor!

MISIUNEA Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru” are în vedere următoarele aspecte:

- ❑ Școala noastră are ușile deschise pentru toți cei care au nevoie de educație pentru a asigura apropierea între oameni, cunoașterea și acceptarea reciprocă în vederea unei conviețuiri armonioase.
- ❑ Școala noastră este locul în care grija și încrederea sunt mai presus de restricții și amenințări, unde fiecare persoană, indiferent de etnie, este ajutată să trăiască idealuri și valori precum: bunătatea, corectitudinea, respectul reciproc, responsabilitatea.
- ❑ Vom căuta să satisfacem nevoia fiecărui elev de a se simți competent, legat de alții, dar și autonom.
- ❑ Se vor asigura pentru fiecare elev condițiile pentru cea mai bună, completă și utilă dezvoltare, în parteneriat și cooperare cu factorii sociali, promovând toleranța și înțelegerea între copii de origine socio-culturală diferită.
- ❑ Vom crea un climat în care elevii se vor simți ca acasă. Ne propunem să oferim șanse egale pentru educație și cultură tuturor elevilor, indiferent de etnie sau religie.
- ❑ Tratăm elevii în funcție de cum ar putea deveni, mai degrabă decât cum sunt ei în realitate. Considerăm că fiecare din elevii noștri poate fi un geniu, dacă putem identifica talentul și găsi cheia pentru a-l elibera.
- ❑ În școala noastră este asigurat un climat de siguranță fizică și psihologică favorabil dezvoltării personalității ca întreg. Vom încuraja fermitatea, disciplina susținută care dă naștere minților active și bunei sănătăți.
- ❑ Școala noastră promovează identificarea și dezvoltarea calităților și aptitudinilor fiecărui elev pentru a fi capabil să-și aleagă viitorul cel mai potrivit, să se adapteze unei societăți dinamice.

- ❑ În școala noastră elevii sunt educați să colaboreze și să lucreze în echipă.
- ❑ Școala noastră urmărește crearea unui cadru propice pentru formarea și dezvoltarea deprinderilor și capacităților necesare continuării studiilor în forme superioare de învățământ.
- ❑ Se va satisface nevoia fiecărui elev de a se simți competent în a deține și utiliza informația, deschis spre schimbare și spre învățarea și respectarea valorilor unei societăți democratice europene.

- ❑ Suntem preocupați de elaborarea de parteneriate cu școli din țară și din străinătate prin programele de cooperare internațională.
- ❑ Considerăm că este important implicarea școlii în relațiile comunitare nu numai prin participarea comunității la viața școlii, ci și prin implicarea activă a școlii în viața comunitară.

Resurse ale Școlii Gimnaziale „Sfântul Petru”

- ❑ Personal didactic titular și calificat.
- ❑ Număr relativ constant de elevi.
- ❑ Rezultate școlare bune
- ❑ Cadre didactice și elevi capabili de performanță.
- ❑ Părinți implicați în viața școlii.
- ❑ Baza materială bună.
- ❑ Relații interpersonale care favorizează crearea unui climat educațional deschis, stimulat.
- ❑ Relații bune, întemeiate pe conștientizarea rolului și locului școlii în comunitatea locală cu reprezentanții administrației locale.
- ❑ Parteneriate educaționale cu ONG-uri și alte instituții ale statului.
- ❑ O bună comunicare cu Inspectoratul Școlar Județean și cu autoritățile locale.

III.2. Țintele strategice

Analizând „punctele slabe” ale mediului intern și „amenințările” identificate în mediul extern, propunem următoarele ținte strategice:

1. Reconsiderarea managementului la nivelul școlii și al clasei în scopul eficientizării și al adecvării la nevoile exprimate de beneficiari.
2. Creșterea calității procesului instructiv-educativ în scopul dezvoltării armonioase a personalității elevilor, prin formarea și dezvoltarea competențelor acestora, în spiritul valorilor democrației.
3. Promovarea educației incluzive și asigurarea șanselor egale și de sprijinire a elevilor din grupurile sociale defavorizate, respectiv a celor cu nevoi speciale.
4. Asigurarea stării de bine, a condițiilor optime de studiu, de siguranță necesare desfășurării unui învățământ de calitate.
5. Dezvoltarea dimensiunii europene a școlii prin derulare de proiecte și parteneriate locale, naționale și europene.

III.3. Opțiuni strategice

Ținta 1. Reconsiderarea managementului la nivelul școlii și al clasei în scopul eficientizării activităților și al adecvării la nevoile exprimate de beneficiari

a. Motivarea alegerii țintei:

- ❑ Necesitatea impusă de legislația în domeniul educației și a orientărilor actuale privind corelarea obiectivelor stabilite la nivel național și teritorial în domeniul învățământului cu cele ale unității școlare.
- ❑ Crearea în școală a condițiilor pentru dezvoltarea unei culturi organizaționale a colectivului de cadre didactice, orientat spre performanță.
- ❑ Operaționalizarea criteriilor de monitorizare și evaluare a calității educației școlare.
- ❑ Elaborarea de strategii diferențiate menite să faciliteze procesul de învățare pentru toți elevii, indiferent de nivelul intelectual, de apartenența etnică, religioasă sau de altă natură, prin promovare unui învățământ incluziv.

b. Resurse strategice:

- ❑ Resurse umane: cadre didactice, elevii, părinți, autorități locale.
- ❑ Resurse materiale și financiare: documente specifice managementului școlii, mapele comisiilor, portofolii, echipamente IT, birotică și consumabile.
- ❑ Resurse informaționale reprezintă legislația specifică: site MEN, site ARACIP, site ISJ, site CCD, legislație actualizată.
- ❑ Resurse de experiență și expertiză: echipa managerială, responsabili de comisii de lucru.

- ❑ Resurse de timp: alocate anual pentru evaluarea rezultatelor stabilite în PDI și planurile de implementare.
- ❑ Resurse de autoritate : ISJ, ME, CJRAE, CCD, primărie, consiliul local.

c. Opțiuni strategice:

c.1. Dezvoltarea curriculară

- Cultivarea unui sistem de valori și a eticii manageriale bazate pe transparență, comunicare și înțelegere, în care atribuțiile și responsabilitățile să fie cunoscute și respectate la fiecare nivel: al conducerii, pe arii curriculare, pe domenii de probleme, pe discipline, pe clase.
- Proiectarea activităților manageriale pe baza unei diagnoze pertinente, specifice, realiste;
- Consiliere, control, monitorizare, evaluare, bazate pe reguli și pe proceduri.
- Aplicarea programelor naționale, popularizarea legislației școlare în rândul elevilor, părinților și al cadrelor didactice.
- Proiectarea activității educative la nivelul claselor respectând programa pentru consiliere și alte documente în domeniu.

c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare

- Luarea deciziilor referitoare la necesarul resurselor financiare prin consultarea organismelor de lucru.
- Gestionarea corectă și eficientă a resurselor materiale.
- Identificarea unor surse de finanțare pentru recompensarea cadrelor didactice care îndeplinesc un număr mare de sarcini în afara activității didactice.
- Construirea unei baze de date referitoare la persoane și servicii de contact pentru sprijinirea activităților școlii.

c.3. Dezvoltarea resurselor umane

- Participarea membrilor CA , a responsabililor de comisii la cursuri de management educațional.
- Delegarea responsabilităților în cadrul echipei manageriale avându-se în vedere criteriile de competență profesională și managerială, precum și principiul lucrului în echipă.
- Distribuirea de responsabilități tuturor cadrelor didactice, în vederea valorificării potențialului individual prin consultare și implicare.
- Vizite efectuate la domiciliul elevilor de către diriginți și învățători pentru a cunoaște îndeaproape mediul în care aceștia trăiesc și colaborarea cu profesorii clasei pentru ca aceștia să cunoască problemele elevilor.
- Consilierea elevilor de către psihopedagogul școlii care trebuie să fie în legătură atât cu familia elevului, cât și cu învățătorul, profesorul de sprijin (în cazul elevilor CES) sau dirigintele.

c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare

- Identificarea, prin evaluare instituțională, a nevoilor de educație ale comunității locale și căutarea posibilităților de satisfacere a acestora în cadrul normative existent și cu resursele disponibile.
- Derularea parteneriatelor educaționale în vederea eficientizării demersurilor educative de la nivelul

claselor și școlii.

- Întâlniri periodice cu părinții (ședințe, consultații, lectorate).
- Colaborarea cu DGASPC și DAC pentru cazurile speciale.

c.5. Rezultate așteptate

- Eficientizarea procesului educațional ca urmare a monitorizării atente a activității desfășurate de către responsabilii de comisii și a conducerii școlii.
- Valorificarea mai eficientă a resurselor umane și materiale în vederea obținerii de rezultate și mai bune printr-un management de calitate.
- O imagine bună în a școlii în comunitate și în afara acesteia.
- O relație mai bună cu beneficiarii direcți și indirecti.

Ținta 2 Creșterea calității procesului instructiv-educativ în scopul dezvoltării armonioase a personalității elevilor, prin formarea și dezvoltarea competențelor acestora, în spiritul valorilor democrației

a. Motivarea alegerii țintei:

- ❑ Legea Educației Naționale formulează ca principală finalitate în educația și formarea profesională a elevilor, formarea și dezvoltarea competențelor acestuia, necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală.
- ❑ Cele opt domenii de competențe cheie trebuie să stea la baza curriculum-ului și a proiectării didactice.
- ❑ Misiunea școlii are în vedere ca fiecare elev să beneficieze de șansa dezvoltării sale pentru a fi pregătit pentru o treaptă superioară în educație, școala satisfăcând nevoia fiecărui elev de a se simți competent, de a se adapta la schimbările permanente ale societății.
- ❑ Cadrele didactice trebuie să valorifice mai eficient resursele umane și materiale, tehnica informațională, metodele activ-participative.
- ❑ Activitatea școlii trebuie îmbunătățită în domeniul asigurării și evaluării calității educației.

b. Resurse strategice:

- Resurse umane: cadre didactice, elevii, părinți, autoritățile locale.
- Resurse materiale și financiare: material curricular corespunzător (planuri de învățământ și programe școlare, auxiliare curricular, manuale, caiete de lucru, ghiduri de aplicare, culegeri de probleme, îndrumătoare, softuri educationale); materiale didactice specifice disciplinelor de studiu, echipamente IT, birotică și consumabile.
- Resursele informaționale reprezintă legislația specifică: site MEN, site ARACIP, site ISJ, legislație actualizată.
- Resurse de experiență și expertiză : echipa managerială, responsabili de comisii de lucru, metodiști, formatori, mentori din cadrul școlii, experți din exterior.
- Resurse de timp: alocate anual pentru inițierea, monitorizarea și evaluarea proiectelor din perspectiva unei dezvoltări școlare durabile și pentru evaluarea rezultatelor stabilite în PDI.
- Resurse de autoritate : ISJ, ME, Primăria, Consiliul local .

c. Opțiuni strategice:

c.1. Dezvoltarea curriculară

- Cunoașterea de către toate cadrele didactice a documentelor de politică educațională elaborate extern și intern și implementarea lor prin planurile comisiilor de specialitate.
- Implementarea curriculum-ului școlar, prin parcurgerea integrală a programei și a C.D.S. utilizând cele mai eficiente mijloace și metode pentru stimularea interesului elevilor.
- Valorificarea rezultatelor evaluărilor în proiectarea demersului didactic.
- Diversificarea ofertei de opționale, prin propunerea unor programe personalizate, atractive.
- Proiectarea diferențiată a demersului didactic.
- Promovarea învățării prin implicarea activ- participativă și prin experimente stimulatoare.

c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare

- Continuarea modernizării mediului fizic școlar prin actualizarea mijloacelor de învățământ.
- Îmbogățirea fondului de carte.
- Atragerea de fonduri prin parteneriate.
- Implicarea activă a tuturor cadrelor didactice în găsirea de sponsori pentru derularea de activități educative.

c.3. Dezvoltarea resurselor umane

- Perfecționarea cadrelor didactice pentru utilizarea și eficientizarea metodelor de predare activ-participative, pentru inițierea și dezvoltarea de proiecte din perspectiva unei dezvoltări durabile.
- Pregătirea elevilor capabili de performanță în vederea participării lor la concursuri și olimpiade școlare.
- Implicarea elevilor în vederea responsabilizării individuale și colective prin activități curriculare și de participare activă la activitățile școlii și comunității.
- Implicarea membrilor comunității locale pentru susținerea demersului școlii privind educația pentru dezvoltare școlară durabilă.

c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare

- Valorificarea și îmbogățirea elementelor valoroase din tradiția școlii și promovarea lor în comunitate prin organizarea de activități, prezentarea rezultatelor în revista școlii, site-ul școlii, postul de radio al școlii etc..
- Continuarea proiectelor școlii, implicând Primăria și Consiliul local.
- Reconsiderarea ofertei educaționale în funcție de nevoile specifice ale comunității și resurselor de care dispune școala.
- Colaborarea cu autoritățile locale și cu alți parteneri de la nivel local și județean implicate în actul educațional, în derularea de proiecte și programe de dezvoltare școlară.

c.5. Rezultate așteptate

- Proiectarea demersului didactic în conformitate cu documentele de politică educațională.
- Creșterea interesului elevilor pentru ore, măsurat în rezultate școlare bune și foarte bune, procent de promovabilitate în creștere și scăderea ratei absenteismului.
- Rezultate bune și foarte bune la evaluarea națională și medii ridicate de admiterea în liceu.
- Creșterea gradului de satisfacție a elevilor și părinților față de metodele utilizate în predare-învățare;
- Mai mulți elevi premiați la olimpiade și concursuri școlare.

Ținta 3 Promovarea educației incluzive și asigurarea șanselor egale și de sprijinire a elevilor din grupurile sociale defavorizate, respectiv a celor cu nevoi speciale

a. Motivarea alegerii țintei:

- ❑ Continua creștere a numărului de elevi cu CES, a elevilor cu părinți plecați, a elevilor provenind din familii defavorizate.
- ❑ Misiunea școlii are în vedere oferirea de șanse egale pentru educație și cultură tuturor elevilor, indiferent de etnie sau de mediul din care provin.

b. Resurse strategice:

- Resurse umane: cadre didactice, elevii, părinți, autoritățile locale.
- Resurse materiale și financiare: spațiu destinat activităților copiilor cu CES; materiale didactice specifice; programul de acordare de burse sociale și de rechizite gratuite, echipamente IT, birotică și consumabile.
- Resursele informaționale reprezintă legislația specifică: site MEN, site ARACIP, site ISJ, legislație actualizată.
- Resurse de experiență și expertiză: echipa managerială, experți din exterior.
- Resurse de timp: alocate anual pentru inițierea, monitorizarea și evaluarea proiectelor din perspectiva unei dezvoltări școlare durabile și pentru evaluarea rezultatelor stabilite în PDI.
- Resurse de autoritate : ISJ, ME, Primăria, Consiliul local .

c. Opțiuni strategice:

c.1. Dezvoltarea curriculară

- Proiectarea diferențiată a demersului didactic în funcție de nevoile și posibilitățile intelectuale ale copiilor.
- Includerea în Planului operațional anual al Comisiei pentru combaterea discriminării și promovarea interculturalității.
- Includerea în Calendarul Activităților educative a unor activități de promovare a toleranței și multiculturalității.

- Elaborarea unui curriculum-cadru pentru activitățile de suport educativ, de învățare asistată și educație remedială.

c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare

- Colaborarea cu ONG-uri și cu autoritățile locale pentru accesarea de fonduri în vederea organizării unor programe pentru elevii proveniți din medii defavorizate.
- Acordarea de burse sociale și rechizite gratuite copiilor cu dificultăți financiare.
- Organizarea de activități caritabile în scopul strângerii de fonduri.

c.3. Dezvoltarea resurselor umane

- Perfecționarea cadrelor didactice în ceea ce privește educația incluzivă, lucrul cu copiii cu CES, strategiile de lucru diferențiat.
- Organizarea unui proiect de tipul „Școala părinților”.

c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare

- Implicarea sponsorilor în activitățile destinate copiilor cu dificultăți materiale.
- Colaborarea cu CJRAE Mureș, cu diferite asociații care ar putea desfășura activități în regim de voluntariat.

c.5. Rezultate așteptate

- Ameliorarea rezultatelor la învățătură, creșterea motivației pentru învățare și a comportamentului elevilor proveniți din familii defavorizate.
- Crearea în școală a unei atmosfere de toleranță, acceptare și ajutor reciproc între elevi.
- Prevenirea comportamentelor de risc în rândul elevilor.
- Creșterea interesului familiilor în ceea ce privește progresul școlar al copiilor.

Ținta 4 Asigurarea stării de bine, a condițiilor optime de studiu, de siguranță necesare desfășurării unui învățământ de calitate

a. Motivarea alegerii țintei

- ❑ Legea Educației Naționale formulează ca principală finalitate în educația și formarea profesională a elevilor, formarea și dezvoltarea competențelor acestuia, necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală.
- ❑ Elaborarea curriculum-ului și proiectarea didactică pentru orele de consiliere și orientare și activitatea educativă trebuie să se facă având în vedere prevenirea și combaterea comportamentelor nesănătoase și asigurarea siguranței elevilor.
- ❑ Crearea condițiilor optime în școală contribuie la îndeplinirea misiunii școlii, de a dezvolta personalități armonioase, autonome și creative.
- ❑ Există în școală resursele umane și materiale, tehnică informațională, care pot fi folosite mai eficient de către cadrele didactice.

- ❑ Creșterea calității educației oferite de școală este o idee asumată de către toți factorii implicați în actul instructiv-educativ.
- ❑ Scăderea randamentului și motivației școlare a elevilor pe fondul lipsei interacțiunii directe și a constrângerilor impuse de necesitatea respectării regulilor de prevenire a îmbolnăvirilor
- ❑ **Amplificarea fenomenului de bullying și cyberbullying** atât la nivelul elev – elev cât și elev – cadru didactic.
- ❑ **Suprasolicitarea** cadrelor didactice în contextul învățământului online și **scăderea motivației** acestora cu riscul de a se ajunge la blazare.
- ❑ **Activitățile extrașcolare cu participare fizică directă sunt limitate** ceea ce are efecte negative asupra relațiilor între elevi și între profesori și elevi.

b. Resurse strategice

- Resurse umane: cadre didactice, elevii, părinți, personal auxiliar, autorități locale.
- Resurse materiale și financiare: material curricular corespunzător (planuri de învățământ și programe școlare, auxiliare curriculare, softuri educationale); materiale didactice specifice disciplinei consiliere și orientare, echipamente IT, birotică și consumabile.
- Resursele informaționale reprezintă legislația specifică: site ME, site ARACIP, site ISJ, legislație actualizată.
- Resurse de experiență și expertiză: echipa managerială, responsabili de comisii de lucru, experți din exterior.
- Resurse de timp: alocate anual pentru inițierea, monitorizarea și evaluarea proiectelor din perspectiva unei dezvoltări școlare durabile și pentru evaluarea rezultatelor stabilite în PDI.
- Resurse de autoritate: ISJ Neamț, ME, Primărie, Consiliu local.

c. Opțiuni strategice:

c.1. Dezvoltarea curriculară

- Susținerea în cadrul orelor de consiliere și orientare a unor teme privind educația rutieră, traficul de persoane, riscurile consumului de droguri și substanțe etnobotanice, educație pentru sănătate.
- CDȘ – Stare de bine.

c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare

- Redistribuirea spațiilor școlare în scopul reechilibrării efectivelor de elevi.
- Reabilitarea sălilor de clasă și a grupurilor sanitare pentru a putea fi folosite (unde e cazul).
- Regândirea și menținerea în stare de bună funcționare a sistemului de supraveghere video și a sistemelor antiefracție.
- Repartizarea bugetului pe priorități, cu consultarea factorilor implicați (Primărie, Comitetul Reprezentativ al Părinților, cadrele didactice).
- Obținerea de venituri proprii prin arendarea terenurilor din proprietate.

c.3. Dezvoltarea resurselor umane și a bazei materiale

- Asigurarea resurselor umane necesare desfășurării în condiții optime a procesului instructiv-educative.
- Întreținerea bazei materiale existente și îmbunătățirea acesteia prin diverse mijloace de atragere a resurselor.
- Menținerea în incinta și perimetrul școlii a unui climat de siguranță, a unui ambient propice actului educațional prin implicarea elevilor, cadrelor didactice, părinților și Consiliului local.
- Monitorizarea respectării de către elevi și personalul școlii a legislației în vigoare, a prevederilor Regulamentului intern.
- Monitorizarea efectuării serviciului pe școală de către cadrele didactice.
- Cursuri de formare privind *Starea de bine*.
- Asigurarea siguranței elevilor prin angajarea unui paznic sau a unei firme specializate.

c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare

- Reactualizarea parteneriatului cu Poliția de proximitate în vederea creșterii siguranței elevilor și a cadrelor didactice, pentru combaterea delincvenței juvenile și a manifestărilor violente, a absenteismului, prin realizarea unor ore de consiliere și orientare cu participarea Poliției.
- Inițierea elevilor în ce privește adoptarea unui comportament adecvat în situații de urgență prin simulările periodice și prin orele de dirigenție în colaborare cu ISU.
- Inițierea elevilor în ce privește acordarea de prim-ajutor prin inițierea de proiecte de parteneriat cu unități medicale.

c.5. Rezultate așteptate

- Proiectarea demersului didactic pentru orele de consiliere și orientare și activități educative are în vedere asigurarea condițiilor optime de studiu și siguranță.
- Creșterea numărului elevilor implicați în activități educative școlare și extrașcolare, creșterea interesului elevilor și responsabilizarea lor față de păstrarea bunurilor și a ambientului școlii este mai mare.
- Creșterea stării de bine, a gradului de satisfacție al elevilor și părinților față de ambientul școlii și de condițiile de siguranță din școală.

Ținta 5. Dezvoltarea dimensiunii europene a școlii prin derulare de proiecte și parteneriate locale, naționale și europene

a. Motivarea alegerii țintei

- Proiectele europene oferă posibilitatea instituțiilor de învățământ de a aplica pentru derularea de proiecte de mobilitate sau parteneriate strategice.
- Competențele cheie formate prin curriculum obligatoriu se pot exersa și dezvolta prin participare la proiecte naționale dar mai ales europene.
- Derularea de parteneriate oferă elevilor șansa de a se dezvolta și școlii de a deveni mai atractivă.

- Cadrele didactice dau dovadă de creativitate, de interes pentru implicarea în astfel de proiecte.
- CCD oferă cursuri de formare în ceea ce privește managementul proiectelor Erasmus+.

b. Resurse strategice

- Resurse umane: cadre didactice, elevii, părinți, autorități locale.
- Resurse materiale și financiare: materiale de informare privind implementarea de proiecte, granturi obținute în urma aprobării proiectelor depuse, echipamente IT, birotică și consumabile.
- Resursele informaționale reprezintă legislația specifică: site ME, site ARACIP, site ISJ, site ERASMUS+, legislație actualizată.
- Resurse de experiență și expertiză : echipa managerială, responsabil cu programele de cooperare internațională, formatori, experți din exterior.
- Resurse de timp: alocate anual pentru inițierea, monitorizarea și evaluarea proiectelor din perspectiva unei dezvoltări școlare durabile și pentru evaluarea rezultatelor stabilite în PDI.
- Resurse de autoritate : ISJ, ME, Comisia europeană, Primarie, Consiliu local.

c. Opțiuni strategice:

c.1. Dezvoltarea curriculară

- Stimularea elevilor și cadrelor didactice în vederea comunicării prin intermediul Internetului (email, alte aplicații, forumuri de discuții) în cadrul unor proiecte educaționale.
- Informarea cadrelor didactice și a elevilor în legătură cu posibilitatea desfășurării unor proiecte de parteneriat strategic sau de mobilitate a cadrelor didactice și a elevilor, cu aplicabilitate în activitățile curriculare.
- Realizarea de proiecte comune cu alte școli (lingvistice, de cercetare, excursii tematice etc.) din zonă, din țară și din străinătate.

c.2. Dezvoltarea bazei materiale și atragerea de resurse financiare

- Reorganizarea spațiului „Programe europene” care este pus la dispoziție cadrelor didactice și elevilor implicați în realizarea proiectelor.
- Realizarea de materiale de promovare a școlii.

c.3. Dezvoltarea resurselor umane

- Informarea cadrelor didactice cu privire la oportunitățile de colaborare europeană.
- Formarea cadrelor didactice privind aplicarea pentru proiecte de cooperare internațională.
- Aplicarea la termenele stabilite pentru obținerea de granturi în programul Erasmus +.
- Diseminarea în cadrul unor activități specifice, pe site-ul școlii, în revista școlii a experienței participării la programele europene și aplicarea în activitatea școlară.

c.4. Dezvoltarea relațiilor comunitare

- Popularizarea activității școlii, a rezultatelor obținute de elevi și cadre didactice în cadrul proiectelor în comunitate și în afara acesteia (mass-media, internet, publicații, revista școlii), în

vederea creșterii prestigiului școlii.

- Inițierea unor proiecte de colaborare cu diferite ONG-uri, firme private.
- Continuarea parteneriatelor cu școli și organizații.

c.5. Rezultate așteptate

- Cadre didactice formate și implicate în activități de cooperare internațională.
- Reconfirmarea titlului de „Școală europeană”.
- Creșterea interesului elevilor pentru implicarea în proiecte comunitare.
- Rezultatele proiectelor desfășurate sunt vizibile prin diverse oportunități de diseminare.
- Creșterea gradului de satisfacție al elevilor și părinților față de proiectele desfășurate.
- Creșterea atractivității școlii și întărirea culturii organizaționale.

III.4. Programe pentru realizarea misiunii proiectului

PROGRAME DE DEZVOLTARE

Nr. Crt.	Domeniul funcțional	Programe propuse
1.	CURRRICULUM ȘI VIAȚA ȘCOLARĂ	Calitatea procesului instructiv-educativ
		Managementul eficient la nivelul școlii și al clasei
2.	RESURSE UMANE	Egalitate de șanse
3.	RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE	Stare de bine și Condiții de studiu și de siguranță
4.	RELAȚII COMUNITARE	Dimensiunea europeană a școlii

III. IMPLEMENTARE - PLANURI OPERAȚIONALE 2022 – 2026 STRUCTURATE PE PROGRAME

1. Programul: *Calitatea procesului instructiv-educativ*

Ținta strategică: Creșterea calității procesului instructiv-educativ în scopul dezvoltării armonioase a personalității elevilor, prin formarea și dezvoltarea competențelor acestora, în spiritul valorilor democrației

Activitatea 1: Centrarea procesului instructiv-educativ pe elev, prin implicarea activă a acestuia în propria formare

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Implementarea de strategii didactice care să faciliteze formarea de competențe	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Responsabilii ariilor curriculare	Planificările anuale și ale unităților de învățare respectă în proporție de 100% cerințele metodologice impuse de curriculumul național/programele pe discipline
Valorificarea oportunităților de formare și dezvoltare a competențelor de lectură la toate disciplinele	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabilii ariilor curriculare	În proiectele didactice ale cadrelor didactice, la toate disciplinele, se regăsesc secvențe de lectură în proporție de cel puțin 60%

Centrarea demersului didactic din cadrul lecțiilor către dialogul participative stimulat de observare, analiză, comparare, sinteză și gândire critică, instruire diferențiată, utilizarea TIC	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabilii ariilor curriculare	Creșterea procentului de promovare față de anul trecut; Creșterea mediei fiecărei clase față de anul trecut cu cel puțin 5% și menținerea acestora
Abordarea evaluării din perspectiva metodelor alternative de evaluare a rezultatelor școlare : observare sistematică, analiza produselor activității, proiect, portofoliu etc.	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Responsabilii ariilor curriculare	În planificările unităților de învățare este prevăzută evaluarea prin metode alternative, iar în cadrul asistentelor la ore este demonstrată utilizarea acestora
Aplicarea de probe de evaluare scrisă cu subiect unic (inițiale și finale)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Fiecare început de Septembrie și fiecare lună de la finalul anului școlar – Iunie	Director Responsabilii ariilor curriculare	Existența la mapele profesorilor a fișelor de analiză a probelor de evaluare
Utilizarea rezultatelor evaluărilor ca feed-back în proiectarea procesului-instructiv educativ viitor	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual, în Septembrie	Director Responsabilii ariilor curriculare	Existența la mapele profesorilor a fișelor de analiză a probelor de evaluare inițială și planificărilor

Valorificarea elevilor capabili de performanță în vederea participării lor la olimpiade și concursuri - selectarea din timp a acestora și realizarea programelor de pregătire	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual, în Decembrie	Director Responsabilii ariilor curriculare	Creșterea cu 5% numărul elevilor care au obținut premii și mențiuni la olimpiadele și concursurile județene față de anul școlar trecut
---	--	---------------------	---	--

Activitatea 2: Monitorizarea progresului în procesul instructiv-educativ

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Monitorizarea calității activității colectivelor de lucru și realizarea de rapoarte statistice pentru verificarea atingerii obiectivelor; Organizarea de interasistențe, în vederea schimbului de experiență între membrii ariei curriculare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Existența fișelor de monitorizare Fiecare responsabil de arie curriculară realizează raportări despre activitatea colectivului de care răspunde și le prezintă în CP/CA S-au realizat la fiecare disciplină cel puțin 3 interasistențe
Verificarea aplicării corecte a formelor de evaluare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Periodic	Director	Rapoartele scot în evidență aplicarea corectă a formelor de evaluare

Informarea periodică a părinților despre situația școlară și disciplinară a elevilor	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Lunar	Învățători/diriginți	Creșterea numărului de părinți care iau legătura cu școala față de anul școlar anterior (cel puțin 5 întâlniri cu toți părinții clasei, 50% din părinți participă la întâlniri individuale cu dirigințele sau profesorii clasei)
Informarea CP și a CA prin rapoarte de analiză despre progresul școlar al elevilor și performanțele acestora la olimpiadele și concursurile școlare, alte activități educative în care sunt implicați elevii școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Modular	Director Responsabili arii curriculare	Raportări anuale despre activitatea comisiei de care răspunde și prezentare în CP/CA

Activitatea 3: Formarea continuă și perfecționarea cadrelor didactice

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Perfecționarea prin examenele de grad didactic sau cursuri de perfecționare metodică și în specialitate (la 5 ani)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză de timp, de autoritate	Permanent	Director, Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică (Conform OME nr. 4183 din 4 iulie 2022)	Toate cadrele didactice participă la perfecționare indiferent de formă

Perfecționarea personalului prin studiu individual, documentare științifică, participare la cercurile metodice, sesiuni de comunicare metodico-științifică, simpozioane, schimburi de experiență, seminarii de formare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Acumulare de credite anual și la cincinal (Diplome Adeverințe de participare)
Prezentarea ofertelor în vederea formării continue din partea CCD și altor instituții abilitate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	De câte ori apar oferte	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Toate cadrele didactice au luat cunoștință de oferta de programe de perfecționare prin prezentarea la fiecare început de an a unui curs; pe parcursul anului școlar, se vor mai prezenta minim 5 cursuri
Reactualizarea situației perfecționării cadrelor didactice din școală conform noii metodologii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Toate cadrele didactice au completat macheta și au depus documentele solicitate
Participarea cadrelor didactice la Programele Erasmus+, alte programe europene, precum și realizarea de programe de cooperare cu școli din alte țări	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	În termenul dat de organizatori	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Existența a cel puțin 4 cadre didactice participante în programele europene

Activitatea 4: Organizarea eficientă a procesului instructiv - educativ

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Pregătirea metodică pentru lecții reflectată în proiectarea didactică pe unități de învățare sau schițe de lecție pentru toate cadrele didactice, indiferent de grad didactic sau vechime	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabili arii curriculare	80% din cadrele didactice proiectează corect demersurile didactice
Construirea unitară a probelor de evaluare, pe an de studiu și obiect de învățământ (teste inițiale, de parcurs, finale)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabili arii curriculare	Documentele din portofoliile cadrelor didactice, 3 teste cu analiza lor și propuneri și măsuri de îmbunătățire
Conceperea și aprobarea proiectului <i>Școala Altfel / Săptămâna Verde</i> și implementarea lui în bune condiții	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Februarie 2023/2024/2025 /2026	Director Consilier educativ	Toate activitățile propuse au fost realizate (Programul de activități pentru Săptămâna Altfel și Săptămâna Verde și rapoartele aferente)

Elaborarea ofertei educaționale pentru fiecare an școlar pe baza studierii planului cadru, în raport cu interesele și aptitudinile elevilor și nevoile comunității	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Decembrie 2022/2023/2024/2025	Director Consilier educativ	Un panou cu oferta educațională 100 pliante de prezentare
--	--	-------------------------------	--------------------------------	--

2. Programul: *Management eficient la nivelul școlii și al clasei*

Ținta strategică: Reconsiderarea managementului la nivelul școlii și al clasei în scopul eficientizării și al adecvării la nevoile exprimate de beneficiari

Activitatea 1: Îndeplinirea atribuțiilor manageriale la nivelul clasei și al școlii

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Constituirea comisiilor și repartizarea atribuțiilor și sarcinilor pentru membrii acestora în vederea valorificării potențialului individual prin consultare și implicare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Fiecare lună Septembrie	Director	Fișele postului actualizate, decizii pentru fiecare comisie, cu regulamente și atribuții pentru membri;
Elaborarea unei proceduri de repartizare a copiilor la clasa în scopul realizării unor clase cu efective echilibrate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Ianuarie 2023/2024/ 2025/2026	Director Comisia SCIM Consiliul de administrație	Clase cu efective echilibrate Procedură de repartizare a copiilor la clasa pregătitoare
Distribuirea echitabilă a sarcinilor și sectoarelor de lucru pentru personalul nedidactic și auxiliar în funcție de normative și de calificarea fiecăruia	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie 2022/2023/ 2024/2025	Director	Evitarea tensiunilor între angajați, eficiență sporită a activității Anexe la fișa postului cu sarcinile potrivite pentru fiecare
Realizarea unor activități comune primar – gimnaziu, desfășurarea proiectului Ziua porților deschise	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie – mai anual	Director Responsabilii grupurilor de lucru	Decizie grup lucru și plan de acțiuni

Aplicarea de către personalul școlii a documentelor de politică educațională elaborate extern și intern, a regulamentelor în vigoare, a ordinelor, notelor și precizărilor ISJ, respectiv M.E.	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Secretar	Existența dosarelor cu legislația în vigoare, a celor cu proceduri etc.
Organizarea Consiliilor claselor, a comitetelor de părinți și a programelor de activitate cu obiective specifice fiecărui colectiv	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Septembrie – anual	Director Responsabil comisie diriginți	Existența la mapa învățătorilor/diriginților și afișarea în fiecare clasă a componenței CC și a programelor de activitate, Procese verbale de la ședințele cu Consiliul Clasei
Prelucrarea legislației și a regulamentelor școlare în vigoare, a metodologiilor de evaluare, de admitere în învățământul liceal elevilor și părinților acestora	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	La începutul anului școlar și când apar noutăți Mai-iunie anual	Diriginți	Cel puțin 90% dintre elevi și părinții acestora cunosc metodologiile de evaluare, de admitere în învățământul liceal Procese verbale de la ședințele de instruire
Completarea bazelor de date necesare unei bune desfășurări a procesului educațional (elevi cu părinți plecați în străinătate, elevi navetiști, elevi cu CES)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie - anual	Director Secretar	Existența bazelor de date
Monitorizarea calității activității personalului	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Modular	Director Responsabili arii currciulare	Fiecare responsabil de arie currciulară a realizat anual un raport de monitorizare Existența fișei de monitorizare Procese verbale ședințe CP și CA

Încurajarea și susținerea administrativă a inițiativelor ce au ca scop creșterea calității educației și promovarea școlii în comunitate sau la nivel județean, național, internațional	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Când este cazul	Echipa managerială	Aprecieri ale activității școlii materializate prin 100 diplome, 10 parteneriate, 3 articole de presă, 25 de postări pe facebook-ul școlii etc.
Evaluarea diriginților prin asistente la ore, realizarea de ore demonstrative de dirigenție	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Bianual	Director Responsabili comisii metodice	Două lecții demonstrative Toți diriginții asistați la oră

Activitatea 2: Completarea RAEI de către CEAC

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Finalizarea Raportului de evaluare internă pentru fiecare an școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie 2022/2023/2024/ 2025	Coordonator CEAC	Raportul finalizat
Propunerea și discutarea Planului de îmbunătățire a calității pentru fiecare an școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie 2022/2023/2024/ 2025	Coordonator CEAC	Planul de îmbunătățire
Monitorizarea activității CEAC		Bianual	Director	Fișele de monitorizare

Prezentarea stadiului de competare a Raportului de evaluare internă a calității pentru fiecare an școlar	Competarea RAEI	August 2023/2024/2025/ 2026	Coordonator CEAC	Toate cadrele didactice au îndeplinit sarcinile propuse de comisia CEAC
--	-----------------	-----------------------------------	------------------	---

3. Programul: *Egalitate de șanse*

Ținta strategică: Promovarea educației incluzive și asigurarea șanselor egale și de sprijinire a elevilor din grupurile sociale defavorizate, respectiv a celor cu nevoi speciale

Activitatea 1: Identificarea grupului țintă și a nevoilor acestuia

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Realizarea unei baze de date cu elevii în dificultate: elevi cu CES, părinți plecați, dificultăți financiare, familii dezorganizate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Fiecare lună Noiembrie	Director Consilier școlar	Existența bazei de date
Identificarea problemelor și nevoilor elevilor pe baza completării unor chestionare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Fiecare lună Ianuarie	Consilier școlar	5 chestionare aplicate și interpretarea acestora Inventar al nevoilor identificate
Implicarea familiilor în activitatea de acordare de suport educațional elevilor în dificultate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Fiecare lună Noiembrie	Director Diriginții și Învățătorii	Lectorate cu părinții, chestionarele aplicate și interpretarea acestora, 5 burse pentru elevii aflați în dificultate, un act de binefacere

Activitatea 2: Elaborarea și implementarea unor programe de suport educațional

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Schițarea unui curriculum la decizia școlii pentru activități de suport educativ, de suport psihologic și activități recreativ-educative (activități de învățare asistată și educație remedială)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Noiembrie - anual	Director Consilier școlar	Scrierea schiței de curriculum; implementarea unui CDS prin colaborare cu psihologul/logopedul
Desfășurarea de activități remediale conform unui grafic stabilit, pentru elevii aflați în dificultate sau în situație de abandon școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Pe tot parcursul anului, conform graficului	Director Responsabilii de comisie curriculum	Un program de activități, gradul de frecvență de către copii, rezultate concrete obținute
Organizarea unui program de tip afterschool pentru copiii proveniți din medii defavorizate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	În fiecare modul	Diriginții și învățătorii	Implementarea programului, număr de participanți la program, frecvența și seriozitatea participării

Activitatea 3: Acordarea de sprijin financiar elevilor cu dificultăți materiale

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Organizarea Proiectului „ <i>Pomul de Crăciun</i> ”/„ <i>Tîrgul de Crăciun</i> ” – oferirea de daruri copiilor proveniți din familii cu venituri modeste dar care au o frecvență foarte bună și un comportament adecvat la școală	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Decembrie – anual	Responsabilii de la învățământul primar și gimnazial	O colecție de jucării, haine, rechizite, etc.
Organizarea unor activități de strângere de fonduri: <i>Balul măștișorului</i> , vânzare de măștișoare și felicitări	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Martie-anual	Consilierul educativ	Strângerea unor sume de bani ce vor fi folosite pentru finanțarea activităților (minim o activitate)
Acordarea de burse sociale, rechizite gratuite, drepturilor bănești cuvenite copiilor cu CES		Conform calendarelor	Director Secretarul Contabilul	Numărul de beneficiari conform legislației

Activitatea 4: Desfășurarea de activități didactice adaptate nevoilor copiilor

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Personalizarea predării-învățării în funcție de nivelul fiecărei clase și la gradul de receptivitate al acesteia	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabili arii curriculare	10 % dintre elevi și-au îmbunătățit performanțele școlare față de evaluarea inițială
Aplicarea unor strategii de învățare diferențiată pentru elevii cu cerințe educaționale speciale și pentru cei cu lacune (dar nu cu dosar de CES)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent, cu verificare anuală	Director Responsabili arii curriculare	Cel puțin 2 % dintre elevii cu probleme de învățare au înregistrat progres; Rapoarte de progres pentru fiecare clasă
Includerea în proiectarea orelor de consiliere și orientare și a activităților extracurriculare a unor teme precum promovarea toleranței și a multiculturalității, egalitatea de șanse, combaterea discriminării	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Responsabilul colectivului diriginților	Crearea în școală a 5 activități ce promovează o atmosferă de toleranță, acceptare, nediscriminare și întrajutorare
Organizarea Programului „Școala părinților” în scopul de a responsabiliza părinții cu privire la progresul școlar al copiilor și de a-i încuraja să comunice și să colaboreze cu școala	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Modular	Director Consilier educativ	5 activități cu părinții, scăderea numărului de absențe la Văleni, cu 50%

4. Programul: *Stare de bine și Condiții de studiu și de siguranță*

Ținta strategică: Asigurarea stării de bine, a condițiilor optime de studiu, de siguranță necesare desfășurării unui învățământ de calitate

Activitatea 1: Asigurarea resurselor pentru desfășurarea în bune condiții a activității didactice

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Reamenajarea sălilor de clasă, înlocuirea lambriului pe hol, dotarea cu mobilier școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	August 2024	Director Contabil	10 săli cu parchetul și lambriul schimbat 5 săli de clasă cu mobilier școlar nou
Înlocuirea calculatoarelor din laboratorul de informatică, uzate fizic și moral, realizarea sălii de informatică	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Iunie 2023/2024	Director Contabil	Laboratoare de informatică dotat cu 25-30 de unități
Amenajarea corespunzătoare a sălilor de clasă, a laboratoarelor, a cabinetelor, a bazei sportive și predarea inventarului clasei către fiecare învățător/diriginte	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Septembrie - anual	Director	100% clase cu un ambient corespunzător creat

Realizarea lucrărilor de reparații la instalațiile sanitare, electrice și termice, igienizarea localului și recondiționarea mobilierului școlar în vederea începerii anului școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	August - anual	Director	Baza materiala funcțională
Obținerea de mijloace financiare prin autofinanțare, sponsorizări, donații, colectarea de materiale refolosibile etc. cu respectarea legislației în vigoare	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Toate cadrele didactice	5 contracte de sponsorizare, procese verbale, facturi doveditoare
Reparații și amenajări la structurile școlii școlii: sălile de clasă, grupurile sanitare, terenul școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	August 2026	Director Contabil	Structurile trebuie să devină în totalitate utilizabile pentru a mai rezolva din problema deficitului de spațiu școlar
Demersuri pentru realizarea sălii de sport	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Frecvent până la împlinirea obiectivului	Director Contabil	Cereri depuse la Primărie, ISJ, ME și la alte instituții abilitate

Activitatea 2: Menținerea în școală a unui climat de siguranță fizică și psihică pentru elevi și personalul didactic și nedidactic

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Elaborarea procedurilor privind accesul în toate corpurile școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Octombrie 2022/2023/2024/2025	Director Coordonatorul CEAC	Reglementarea accesului persoanelor străine în incinta școlii prin realizarea anuală a unei proceduri
Menținerea în bună stare de funcționare a sistemului de monitorizare video pentru holurile și curtea școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Sistemul de supraveghere este funcțional
Cunoașterea de către tot personalul școlii a normelor de securitate și sănătate a muncii și semnarea fișelor specifice	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Septembrie 2022/2023/2024/2025	Director	Procese verbale/fișe specifice completate pentru fiecare clasă
Instruirea tuturor elevilor în legătură cu normele de securitate și sănătate a muncii în clase, laboratoare, sala de sport și semnarea de către aceștia a proceselor verbale	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Septembrie 2022/2023/2024/2025	Director	Procese verbale

Cunoașterea de către elevi și părinți a prevederilor ROFUIP și a procedurilor de acces în perimetrul școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Învățători/diriginți	Procese verbale ședințe
Asigurarea condițiilor necesare privind iluminatul, încălzirea, alimentarea cu apă, canalizare, etc.	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Condiții bune de funcționare, fără incidente
Asigurarea respectării normelor de igienă școlară, de protecție civilă și P.S.I.	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Fișele de instruire și procesele verbale
Creșterea eficienței serviciilor medicale pentru elevi prin discuții la orele de dirigenție la care participă medicul sau asistentul medical	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Se face zilnic verificarea stării de sănătate a elevilor cel puțin un curs de prim ajutor și 2 lecții de educație sanitară pe an Se face periodic verificarea stării acestora.
Colaborarea cu organele de poliție și poliția comunitară în vederea asigurării pazei și siguranței elevilor și pentru prevenirea actelor de violență, abandonului școlar și combaterea delincvenței juvenile Propunere de angajare pentru un paznic	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent până la realizarea obiectivului	Director	În planificările orelor de dirigenție există cel puțin o temă cu acest subiect Solicitări ISJ pentru angajarea unui paznic

Realizarea de activități de consiliere și în cadrul Consiliului elevilor cu participarea polițistului de proximitate	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Bianual	Învățători/diriginți	Cel puțin de 2 ori pe an o întâlnire cu polițistul de proximitate
Stabilirea legăturilor cu familia pentru prevenirea și combaterea absenteismului, a repetenței, a abandonului școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Periodic	Învățători/diriginți	Procese verbale ședințe, minim 3 întâlniri cu părinții și elevii

Activitatea 3: Creșterea stării de bine a elevilor și a personalului școlii în scopul derulării în condiții optime a activităților școlare și extrașcolare și a creșterii performanței;

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Dezvoltarea autonomiei și a gândirii critice în învățare a elevilor prin: - implicarea elevilor în alegerea activităților (CDS, Școala Altfel, Calendarul activităților extrașcolare) - integrarea în lecții a unor metode precum Flipped Classroom și Învățarea pe bază de proiect;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Toți profesorii Responsabili arii curriculare	Cel puțin 50% dintre elevii din fiecare colectiv au propuneri concrete în ce privește disciplinele opționale și activitățile extrașcolare (chestionare, fișe de opțiuni);

Crearea unui mediu de învățare stimulativ prin amenajarea personalizată a sălilor de clasă în funcție de dorințele copiilor, amenajarea unor noi spații de învățare în aer liber, amenajarea curții școlii (Educație Outdoor);	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	3 spații outdoor amenajate; Cel puțin 50% din săli sunt amenajate și decorate în funcție de dorințele copiilor;
Integrarea în colectiv a elevilor „invizibili” prin aplicarea în activitățile didactice a politicilor de incluziune stabilite la nivel de școală;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Diriginți	Cel puțin 50% dintre elevii din grupul țintă stabilit se simt integrați (au prieteni în clasă, se implică în luarea deciziilor, își asumă responsabilități) – chestionare, fișe de progres;
Realizarea și respectarea unui cod antibullying la nivel de școală Campanie de prevenire a violenței în mediul școlar	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Modular	Director Toți profesorii	Scăderea cu 30% a numărului de cazuri de bullying/cyberbullying și a altor acte de violență; 1 cod antibullying
Workshop „Starea de bine a profesorilor – tehnici, metode, strategii prin care putem găsi echilibrul interior”;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director Toți profesorii	50% dintre cadrele didactice au abilități de reziliență emoțională (chestionar);

Reducerea birocrăției la nivelul școlii prin eficientizare și digitalizare la nivelul tuturor departamentelor;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director	Reducerea cu 25% a numărului de documente statistice realizate de cadrele didactice; Creșterea cu până la 70% a transmițerilor de informații prin completare online directă a unor documente de către cadrele didactice; Utilizarea integrală a resurselor SIIR de către personalul didactic auxiliar în vederea elaborării de documente școlare (adeverințe, foi matricole, baze de date);
Recunoașterea și recompensarea eforturilor depuse de personalul școlii, inclusiv personalul didactic auxiliar și nedidactic;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director Toți profesorii	Premii acordate anual pentru fiecare categorie de personal angajat;
Crearea unei cancelarii virtuale în vederea desfășurării de întâlniri de lucru pe diverse teme; Încurajarea comunicării didactice directe și a organizării de activități în parteneriat; Desfășurarea unor evenimente non-formale (online sau cu prezență fizică) cu ocazia Zilelor Școlii sau la sfârșitul anului școlar: întâlniri colegiale, excursii;	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Periodic	Director Toți profesorii	Cel puțin 60% dintre cadrele didactice participă la întâlnirile / evenimentele organizate; Cel puțin 10 activități organizate în parteneriat;

Aplicare de chestionar pentru măsurarea stării de bine	Evaluarea impactului tuturor activităților implementate se va face prin măsurarea stării de bine a elevilor, cadrelor didactice și părinților, cu ajutorul instrumentului de măsurare RODWELL (https://rodawell.fpse.unibuc.ro/instrument-de-autoevaluare/) pe baza a 16 criterii care au în vedere următoarele dimensiuni: 1. Interacțiuni; 2. Autonomie; 3. Mediu de învățare; 4. Incluziune. Chestionarele vor fi completate la sfârșitul fiecărui an de implementare.	Anual	Director	Ne așteptăm ca la sfârșitul primului an cel puțin 50% dintre respondenți să se declare de acord „în foarte mare măsură” cu cel puțin una dintre afirmațiile fiecărui domeniu, urmând ca, la finalul celui de-al treilea an, procentul să crească la 80% la toate cele 16 criterii.
--	--	-------	----------	--

5. Programul: Dimensiunea europeană a școlii

Ținta strategică: Dezvoltarea dimensiunii europene a școlii prin derulare de proiecte și parteneriate locale, naționale și europene

Activitatea 1: Implicarea cadrelor didactice în Programul Erasmus

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Participarea tuturor cadrelor didactice la ședințele de informare în legătură cu programul Erasmus+	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director Responsabil proiecte	Procesul verbal

Conceperea de proiecte de mobilitate și parteneriate strategice în cadrul programului Erasmus+, în vederea aplicării la termenele stabilite pentru aprobarea finanțării	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Ianuarie 2024	Director Responsabil proiecte comunitare	Procese verbale ședințe, cel puțin o aplicație pentru proiecte de mobilitate și cel puțin o aplicație pentru parteneriate strategice
---	--	---------------	---	--

Activitatea 2: Dezvoltarea relațiilor cu comunitatea

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Inițierea de programe comunitare și a unor activități extrașcolare diversificate în regim de parteneriat la inițiativa partenerilor sociali/autorităților și cu participarea cadrelor didactice și a elevilor la derularea acestora	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Anual	Director Consilier educativ	Programul activităților Arhiva foto Cel puțin 10 activități
Armonizarea ofertei educaționale cu cerințele comunității locale (se va ține cont de resurse umane și materiale, solicitările părinților și elevilor, domeniile actuale de interes, probleme legate de apartenența la Comunitatea Europeană)	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Mai - anual	Director Consilier educativ	Oferta educațională Arhiva foto
Prezentarea rezultatelor obținute de elevii școlii la olimpiade, concursuri școlare, concursuri sportive în revista școlii, pe site-ul și pe pagina de Facebook a școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Periodic	Director Consilier educativ	Articole – minim 5 Diplome obținute

Organizarea de activități în cadrul comunității, prezentarea rezultatelor în revista școlii, site etc. în vederea păstrării și îmbogățirii elementelor valoroase din tradiția școlii și promovarea lor în afara acesteia	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Consilier educativ	Articole, informări – minim 3 Procese verbale – minim 5
Reactualizarea bazei de date referitoare la persoane și servicii de contact pentru sprijinirea activităților școlii	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Decembrie - anual	Director	Baza de date

Activitatea 3: Extinderea și eficientizarea parteneriatelor

Obiectiv	Resurse	Termen	Responsabilități	Indicatori de performanță
Continuarea parteneriatelor educaționale	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director Consilier educativ	Contracte de parteneriat Diplome Activități comune

Colaborarea cu organele de poliție, sanitare, poliție comunitară, pompieri etc.	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Permanent	Director	Contracte de parteneriat
Colaborarea cu O.N.G. – uri, asociații, fundații, instituții de cultură și artă	Resurse umane, materiale și financiare, informaționale, de experiență și expertiză, de timp, de autoritate	Când este cazul	Director Consilier educativ	Cel puțin 3 colaborări

IV. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

Monitorizarea proiectului

Proiectul va fi monitorizat prin planificările periodice pe arii curriculare de activitate didactică și managerială și evaluări interne realiste ale factorilor implicați.

Fiecare domeniu funcțional va fi analizat și se va interveni în stabilirea priorităților la un moment dat.

Realizările sau nerealizările planului de dezvoltare instituțională se vor regăsi în analiza managerială anuală și vor fi aduse în discuția consiliului profesoral al școlii.

Principala grijă în monitorizare va fi urmărirea impactului asupra grupurilor țintă cărora ne adresăm și la care ne raportăm: elevii părinții, cadrele didactice și nedidactice, comunitatea locală și partenerii de proiecte pentru a corecta din mers eventualele disfuncții.

Evaluarea proiectului

- ✓ Procentul de promovabilitate.
- ✓ Situații comparative ale rezultatelor obținute de elevi la cele două testări (inițială și finală).

- ✓ Rezultatele obtinute de elevi la evaluările naționale.
- ✓ Gradul de integrare a absolvenților în licee.
- ✓ Rezultatele obținute de elevi la olimpiade și concursuri școlare, concursuri artistice și sportive.
- ✓ Gradul de formare a cadrelor didactice prin cursuri de formare continuă și obținere de grade didactice.
- ✓ Starea bazei didactico-materiale a școlii.
- ✓ Gradul de implicare în proiecte comunitare.
- ✓ Gradul de satisfacție a beneficiarilor față de activitatea școli.