

**Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
Direcția Generală Educație, Tineret și Sport
Consiliul municipal Chișinău**

***PROGRAM DE DEZVOLTARE
STRATEGICĂ***

PENTRU ANII 2018-2023

***Instituția de Educație Timpurie
nr. 32 „Albinuța”***

Chișinău, 2018

CUPRINS

I. PREZENTAREA INSTITUȚIEI

1. Localizare

2. Oferta educațională

II. REPERE GENERALE

1. Cultura organizațională

1.1. Climatul

1.2. Principii

1.3. Valori

2. Regulament de ordine interioară

2.1. Context legislativ

2.2. Statutul instituției

2.3. Servicii

2.4. Beneficiari

III. ANALIZA DIAGNOSTICĂ

1. Diagnostic extern. *Analiza PEST(E)*

2. Diagnostic intern. *Analiza SWOT*

3. Resurse materiale (*dotare*)

4. Resurse umane

4.1. Personal

4.1.1. Cadre didactice (*descriere, calificare*)

4.1.2. Personal auxiliar

4.2. Copii. Caracteristica efectivului de copii

4.2.1. Efectivul de copii

4.2.2. Dinamica schimbărilor

4.2.3. Încadrare extracurriculară

5. Resurse educaționale

6. Parteneriate educaționale

IV. PLANIFICAREA STRATEGICĂ

1. Motto

2. Viziunea

3. Misiunea

4. Ținte strategice

5. Componente în dezvoltare

6. Dezvoltarea resurselor (*umane, curriculum, infrastructură, relații cu comunitatea*)

V. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

I. PREZENTAREA INSTITUȚIEI

1. Localizare

Grădiniță nr. 32 este amplasată în municipiul Chișinău, sectorul Ciocana, strada Mihai Sadoveanu 2/2.

Instituția funcționează din data de 18 martie 1981, după proiect cu 14 grupe cu capacitatea de 320 locuri.

II. REPERE GENERALE

1. Cultura organizațională

1.1. Climat

1.2. Principii

1.3. Valori

2. REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ

2.1. CONTEXT LEGISLATIV

2.2. STATUTUL INSTITUȚIE.

2.3. SERVICII

2.4. BENEFICIARI

3. Cultura organizațională

„Cultura este pentru organizație, ceea ce personalitatea este pentru individ”

- ❖ Cultura organizațională a unității influențează comportamentul indivizilor și grupurilor din cadrul organizației și are un impact puternic asupra tuturor aspectelor vieții organizaționale.
- ❖ Promovăm valoarea ca mod de viață.
- ❖ Cadrele didactice manifestă dorință de afirmare.
- ❖ Ne adaptăm la nivelul de dezvoltare al societății actuale.
- ❖ Climatul din grădiniță este primitor.
- ❖ Relațiile dintre educatoare sunt de colegialitate, respect și colaborare.
- ❖ Unitatea se bucură de succese în oras prin calitatea actului educativ și grija acordată copiilor pe toate planurile.

3.1.CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ

- **Climatul organizației** este unul stimulativ, de toleranță și cooperare, dinamic și inovator, incluziv.
- **Valorile dominante** ce caracterizează membrii sunt: responsabilitatea, cooperarea, generozitatea, muncă în echipă, încrederea și respectul față de copil și familia acestuia, devotamentul, libertatea de exprimare, receptivitatea și creativitatea, chiar dacă mai apar uneori manifestări de conservatorism sau automulțumire.
- **Directorul** are o atitudine asertivă, democratică, de încredere în echipa de lucru, este receptiv, cooperant, comunicativ, dinamic, obiectiv, cu respect față de realizările organizației și nevoile ei.

Regulamentul de ordine interioara

- elaborat în contextul normelor legislative privind activitatea angajaților din instituție, cât și securitatea și sănătatea în muncă a acestora
- discutat și aprobat la consiliul de administrație, coordonat cu comitetul sindical și prezentat la ședința în plen a colectivului.

STATUTUL INSTITUȚIEI

- Considerații generale
- Principii de activitate a instituției
- Competențele instituției
- Tipul și structura instituției și a grupelor de copii
- Organizarea instituției preșcolare
- Completarea grupelor de copii
- Dirijarea instituției preșcolare
- Parteneriatul cu familia
- Exigențele postului
- Activitatea financiară a instituției
- Baza tehnico-materială și mijloacele instituției
- Lichidarea instituției preșcolare
- Dispoziții finale

SERVICII

- ◆ **SOCIALE** (familiile social - vulnerabile, familiile copiilor cu CES , acțiuni de caritate.
- ◆ **PSIHOLOGICE** (consilierea părinților, susținerea părinților în situații dificile/critice, acțiuni de profilaxie ...)
- ◆ **PEDAGOGICE** (consultații, ședințe, mese rotunde, racordarea stilului parental educațional la cerințele moderne).

BENEFICIARI



Comunitatea

Personalul didactic

Părinții

Copiii

III. ANALIZA DIAGNOSTICĂ

1. Diagnostic extern. Analiza PEST(E)

2. Diagnostic intern. Analiza SWOT

3. Resurse materiale (*dotare*)

4. Resurse umane

4.1. Personal

- Personal didactic (*descriere, calificare*)
- Personal nondidactic

4.2. Copii. Caracteristica efectivului de copii

- Efectivul de copii
- Încadrare extracurriculară

5. Resurse educaționale

DIAGNOSTIC EXTERN.

P – Politici educaționale

- provenind din medii sociale diferite, copiii din instituție au diferențe în ceea ce privește premisele dezvoltării personale. Instituția încearcă să minimizeze aceste diferențe și să asigure șanse egale de dezvoltare.
- acces egal și sporit la educație;
- calitatea ridicată a educației și construirea societății bazate pe cunoaștere;

E – Economic

În municipiul Chișinău, rata ridicată a șomajului are efecte negative asupra instituției:

- condiții grele de viață și de instruire pentru copiii ce provin din familiile cu părinți șomeri.
- plecarea unor părinți în străinătate în căutarea de locuri de muncă și lăsarea copiilor în grija bunicilor sau a rudelor.
- salarii neatractive pentru educatori și personalul nondidactic în sistemul bugetar;
- migrarea cadrelor didactice ;

S – Social

- Interesul crescut al multor părinți pentru o educație de calitate, în care copilul să fie valorizat, încurajat și tratat conform aptitudinilor personale;
- Importanța orientării timpurii spre descoperirea aptitudinilor speciale ale copilului;
- Tratarea individuală a copiilor, bazată pe analiza constantă a nivelului cunoștințelor, deprinderilor și abilităților formate, întâmpinând și eliminând eventualele bariere provocate de cunoștințe insuficiente sau deprinderi prost formate;
- Rata în creștere a familiilor aflate în situații de divorț, fapt ce implică găsirea unui partener de educație onorant pentru copil;
- Prețurile stabilite de guvern sunt favorabile tuturor familiilor, în special celor cu venituri mici și constituie un motiv de a frecventa grădinița.

T – Tehnologic

Grădinița își propune să contribuie activ la propria sa dezvoltare, atât în ceea ce privește crearea de condiții optime pentru copii și cadre didactice, asigurând șanse egale copiilor pentru învățare din punctul de vedere al dotării cu mijloace de învățământ moderne, accesul la informație prin cât mai multe surse, respectiv utilizând calculatorul, Internetul, softul educațional ș.a. și nu în ultimul rând al confortului prin:

- elaborarea de proiecte și programe competitive în vederea atragerii de fonduri pentru dezvoltarea instituțională;
- dezvoltarea de parteneriate cu agenții economici pentru îmbunătățirea calității activității instructiv-educative și în mod special a activităților extracurriculare, dar și pentru amenajări și dotări ale instituției;
- asigurarea unei oferte de formare continuă a personalului didactic care să asigure implementarea noilor metodologii de educare a copiilor.

E-Ecologic

Pe măsura ce tehnologia se perfecționează, stilul nostru de viață se schimbă preocupările în domeniul ecologic, din grija față de generațiile viitoare, au în vedere reducerea poluării, folosirea unor materiale mai eficiente, reciclarea și re folosirea lor. În acest sens grădinița noastră în perioada anilor 2016-2018 conform planului DGECTS a desfășurat școala experienței avansate la educația ecologică.

În cadrul instituției de învățământ se realizează educația ecologică și se derulează activități de îngrijire și amenajare a spațiilor verzi, de protejare a mediului, colectare a deșeurilor ș.a.

DIAGNOSTIC INTERN. CURRICULUM

Analiza SWOT

| <i>Puncte tari</i> | <i>Puncte slabe</i> | <i>Oportunități</i> | <i>Amenințări</i> |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •Oferta educațională diversificată, fundamentată pe baza nevoilor de dezvoltare personală a copiilor; •Parcurgerea curriculumului în spiritul aplicării metodei proiectelor conform legislației și metodologiei în vigoare; •Existența unor materiale curriculare (planuri de învățământ, programe educaționale) •Introducerea în desfășurarea activităților a unor elemente din învățământul alternativ; | <ul style="list-style-type: none"> •Lipsa unei baze didactico-materiale moderne; •Rezerva din partea personalului didactic în utilizarea metodelor moderne; •Conservatorismul și rezistența la schimbări a unor educatori ; •Lipsa unor specialiști; psiholog, logoped; •Lipsa unei săli de sport; | <ul style="list-style-type: none"> •Identificarea nevoilor de formare continuă profesională a personalului didactic; •Realizarea colaborării cu diverse instituții din republică și peste hotare, pentru realizarea unor proiecte, activități extracurriculare (excursii, vizite, vizionări ș.a.), în scopul dezvoltării socializării preșcolarilor; | <ul style="list-style-type: none"> •Imposibilitatea desfășurării activităților opționale care necesită sprijin financiar mai mare din parte a părinților; |

DIAGNOSTIC INTERN. RESURSE UMANE

Analiza SWOT

| <i>Puncte tari</i> | <i>Puncte slabe</i> | <i>Oportunități</i> | <i>Amenințări</i> |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •Relatiile interpersonale existente favorizeaza un climat socio-afectiv deosebit șistimulativ; • Interesul crescut al unor educatori pentru propria dezvoltare profesională și receptivitatea acesora la nou; •Personal didactic calificat, cu o bogată experiență și studii superioare din care: 28 cadre didactice au gradul II; I - cadru didactic; | <ul style="list-style-type: none"> •Supraaglomerarea grupelor de copii; incluzivăr; • Conservatorismul si automultumirea unor educatori privind organizarea și desfasurarea activitatilor centrate pe nevoile copiilor; •Instabilitate în formarea colectivului de personal didactic permanente din motivul fluctuației (<i>migrare din cauza salariului mic</i>); | <ul style="list-style-type: none"> •Perfecționarea la nivel superior prin cursuri de formare continuă, recalificare, masterat; • Relații de parteneriat cu grădinițe, școli, licee din district ce preiau grupele pregătitoare și părinții; •Posibilitatea derulării proiectului de parteneriat cu grădinițele din Dâmbovița, Găiești, România; •Colaborarea cu instituții care activează în domeniul educației, în scopul formării cadrelor didactice; | <ul style="list-style-type: none"> •Timpul insuficient acordat de familie nevoii copilului de a comunica și a interacționa; •Scăderea motivației personalului auxiliar pentru o muncă de calitate datorită salarizării mici, raportată la volumul de muncă ce depășește o normă; |

DIAGNOSTIC INTERN. RESURSE MATERIAL-FINANCIARE

Analiza SWOT

| <i>Puncte tari</i> | <i>Puncte slabe</i> | <i>Oportunități</i> | <i>Amenințări</i> |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mobilierul din unele grupe a fost înlocuit cu nou, specific lucrului pe centre; • Fondul de material didactic și de carte a fost îmbogățit la fiecare grupa; • Grădinița este dotată cu calculatoare-3; 4- televizoare și aparatură audio; • Conectarea la Internet a Centrului metodic, medical și a Cabinetului directorului; • Baza materială în continuă dezvoltare și modernizare prin creșterea interesului întregului personal al grădiniței; | <ul style="list-style-type: none"> • Starea fizică a structurii de rezistență a clădirii; • Insuficienta dotare a spatiului de joc (de și este generos nu dispune de accesorii și aparate necesare petrecerii timpului de joc în aer liber); • Insuficiente fonduri bănești la momentul actual, pentru reparații, achiziții și investiții; • Inexistența unei Săli de sport | <ul style="list-style-type: none"> • Implicarea în proiecte cu finanțare externă nerambursabilă pentru extinderea grădiniței; | <ul style="list-style-type: none"> • Resurse bugetare instabile; • Populația din cartier care de multe ori deteriorează terenurile de joacă, gardul grădiniței; • Lipsa fondului de stimulare și motivare a cadrelor didactice; • Migrarea cadrelor peste hotare; |

DIAGNOSTIC INTERN. RELAȚII COMUNITARE ȘI DE PARTENERIAT Analiza SWOT

| <i>Puncte tari</i> | <i>Puncte slabe</i> | <i>Oportunități</i> | <i>Amenințări</i> |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Colaborarea cu DGECTS și DETS s. Ciocana; • Instituția promovează relații de colaborare și de parteneriat cu diferiți factori (biblioteca, pompierii, poliția, muzee, teatre de păpuși); • Există în derulare proiecte și parteneriate care contribuie la socializarea copiilor; <p>”Hai la drum mici pietoni” Găiești-Chișinău Inspectoratul Școlar Județean Dâmbovița</p> <p>”Programele artistice între tradițional și modern” Inspectoratul Școlar Județean Dâmbovița și Direcția Generala Educație Tineret și Spor.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Inexistența parteneriatelor cu ONG-uri și fundații; • Insuficienta implicare a părinților în actul educațional și administrativ datorită situației materiale și sociale a acestora • Slaba implicare a agenților economici de a efectua sponsorizări; | <ul style="list-style-type: none"> • Proiectele educative propuse spre derulare; • Prezentarea ofertei educaționale în fața comunității; | <ul style="list-style-type: none"> • Timpul limitat al părinților poate duce la slaba lor implicare în viața grădiniței; • Lipsa fondurilor financiare poate îngreuna realizarea, promovarea proiectelor și parteneriatelor; |

RESURSE MATERIALE (dotare)

- 14 săli de grupe preșcolare amenajate cu mobilier nou
- 14 dormitoare separate
- 14 vestiare
- 1 Cabinet metodic
- 1. Sală de muzică
- Cabinet medical cu 2 izolatoare și sală de proceduri
- Bucătărie
- Spălătorie
- Bazin

RESURSE UMANE

4.1. Personal

- Personal didactic (*descriere, calificare*)
- Personal nondidactic

4.2. Copii. Caracteristica efectivului de copii

- Efectivul de copii
- Dinamica schimbărilor
- Încadrare extracurriculară

5. RESURSE EDUCAȚIONALE

PERSONAL DIDACTIC (descriere)

- Personalul didactic este, format din cadre preponderent tinere, entuziaste, preocupat de aplicarea unor metode moderne de instruire și educare a copiilor.
- Relațiile dintre personalul didactic sunt destul de bune, nu există stări conflictuale. Colaborarea conducerii grădiniței cu personal didactice este bună, există o permanentă comunicare și respect reciproc. Relațiile interpersonale sunt bazate pe colaborare, deschidere, comunicare.
- Personalul didactic se implică în problemele grădiniței, în activitățile extracurriculare, manifestând dorința de formare continuă și perfecționare, deschise spre noile reforme din domeniul învățământului.
- Un aspect relevant îl constituie faptul că în rândul personalului didactic s-a instaurat un spirit de competiție stimulat, pe fondul creșterii capacității angajaților de a forma o echipă.

ANALIZA PERSONALULUI DIDACTIC

- **Total cadre - 33**
- Director – 1
- Metodist – 1
- Conducător de muzică – 2
- Educatori – 26
- Personal didactic calificat: 26
- Personal didactic recalificat: 5
- Personal didactic cu masterat: 10
- Personal didactic cu gradul didactic II - 20
- Personal didactic cu gradul didactic I -1
- **Personal nondidactic- 26**

Copii. Caracteristica efectivului de copii

| <i>Anii de studii</i> | <i>total copii</i> | <i>creșa</i> | <i>mică</i> | <i>mijlocie</i> | <i>mare</i> | <i>pregătitoare</i> |
|------------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|
| 2013 – 2014 | 346 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2014 – 2015 | 350 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2015 – 2016 | 350 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2016 – 2017 | 352 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2017 – 2018 | 357 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |

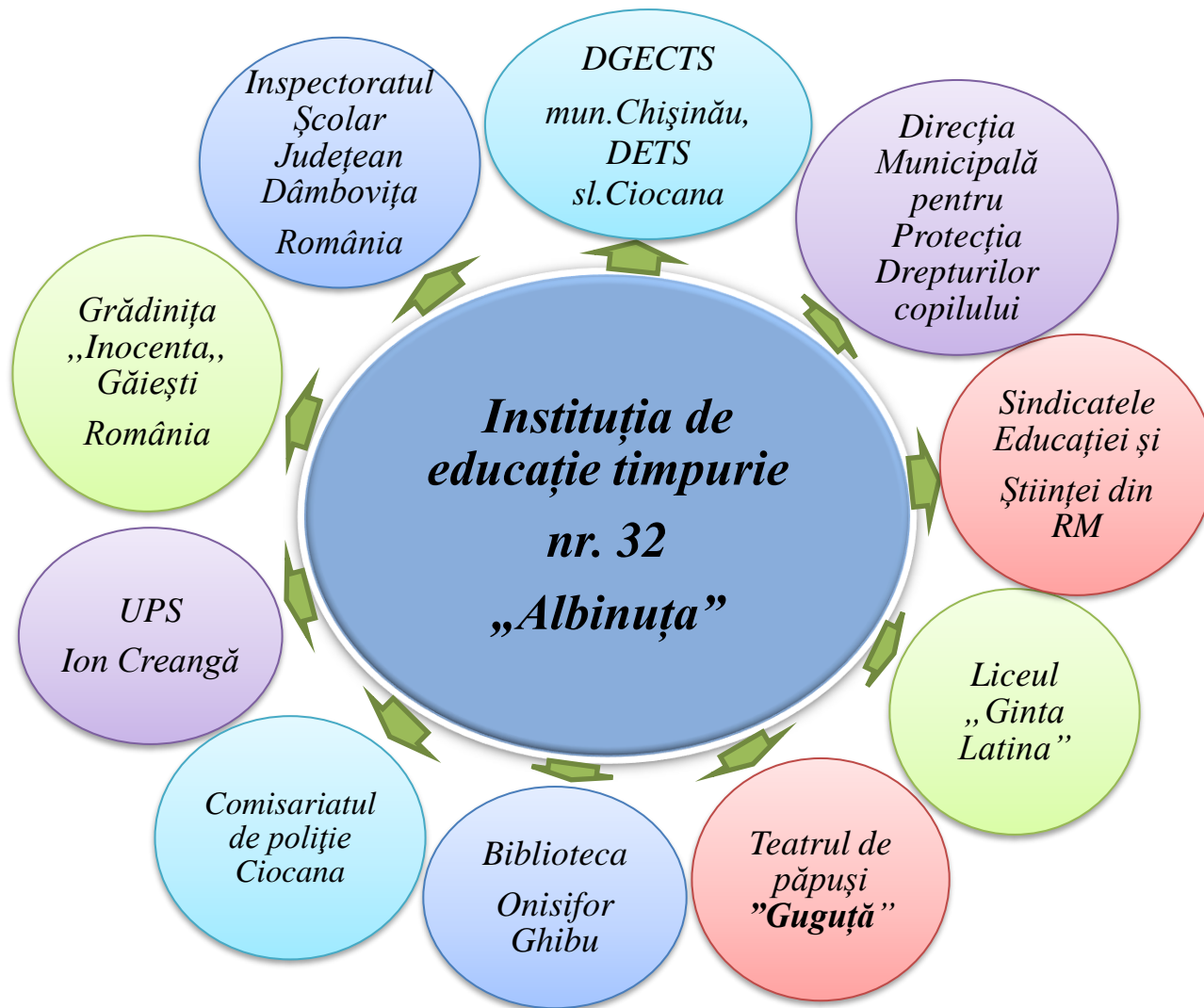
Efectivul de copii (descriere)

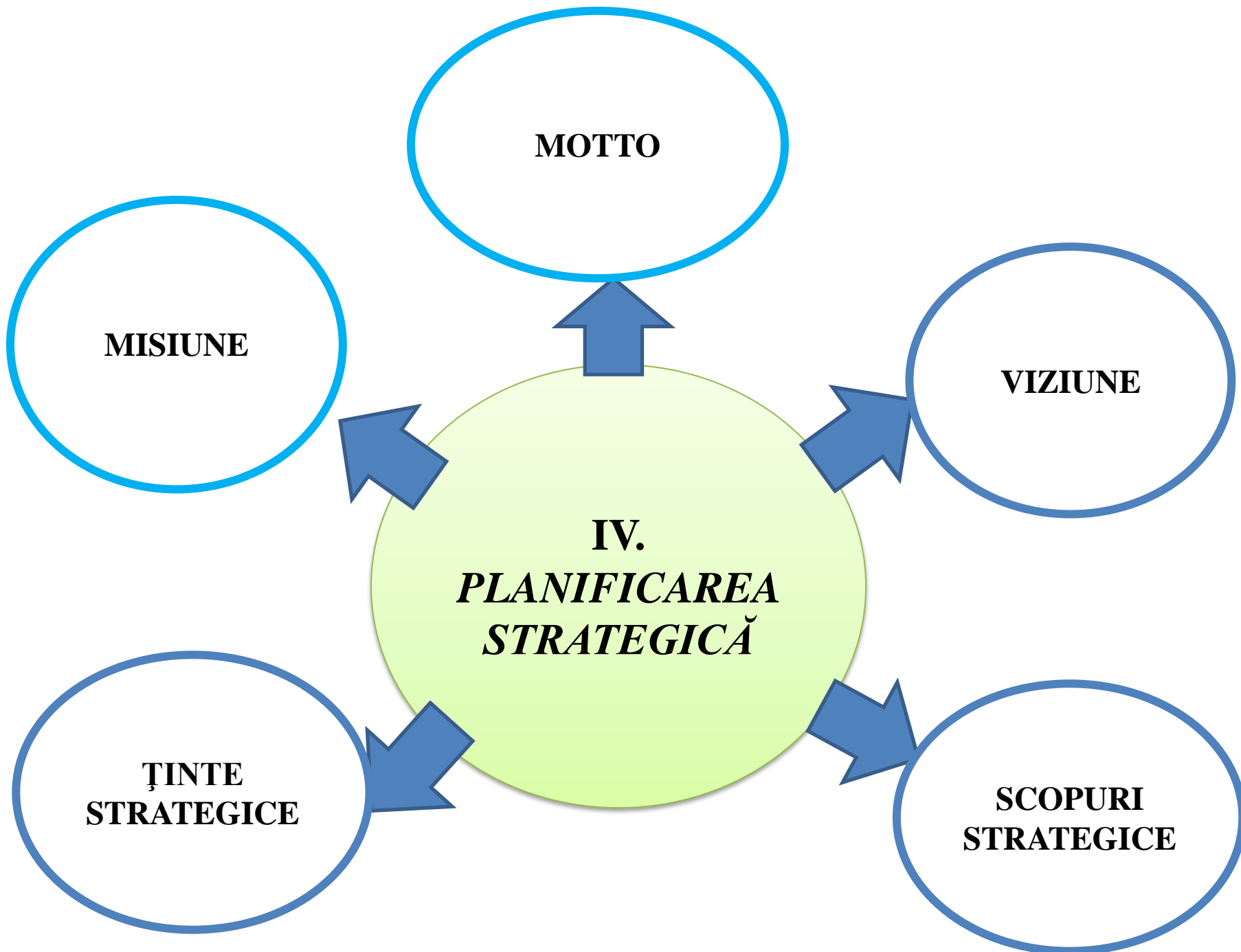
- Copiii provin din municipiul Chișinău și suburbii.
- Provin din medii sociale diverse, cu o stare materială diferită (mai bună sau mai slabă).
- Majoritatea copiilor sunt de naționalitate română ; mai există copii de naționalitate rusă .
- Mediul social de proveniență al copiilor: muncitori, funcționari și intelectuali.

RESURSE EDUCATIONALE

- Curriculum preșcolar
- Plan de activitate (*DGETS*)
- Plan complex de activitate al instituției
- Scrisoare metodică
- Standarde de dezvoltare și învățare a copiilor (SÎDC)
- Standarde naționale profesionale
- Ghiduri

PARTENERIATE EDUCATIONALE





MOTTO :

***„SĂ NE DĂM TOATĂ SILINȚA
SĂ FACEM DIN COPIL UN OM
ȘI UN CHARACTER” -***

LIVIU REBREANU

VIZIUNEA

Grădinița nr.32, este un centru de resurse și de servicii educaționale oferite copiilor și comunității, cu scopul de a facilita autocunoașterea, inteligența emoțională și dezvoltarea personală în direcția formării unor personalități armonioase, creative, atașate valorilor naționale și universale.

„ Șanse egale tuturor copiilor! ”

Viziunea unității derivă din nevoile instrucționale identificate la nivelul comunității locale și vizează aspecte precum:

- ❖ Dezvoltarea individuală a copiilor ;
- ❖ Crearea unui climat de muncă și învățare stimulatив și creativ ;
- ❖ Asigurarea experienței individuale de învățare ;
- ❖ Garantarea pregătirii pentru adaptarea la viața școlară și socială ;
- ❖ Accentuarea participării familiei în procesul de educație al copiilor ;

MISIUNEA

Misiunea Grădiniței nr.32 „Albinuța” este socializarea, educarea și pregătirea copiilor într-un mediu educațional cât mai atractiv, cultivându-le aptitudinile și formându-le deprinderile necesare integrării în societate, încurajând formarea unor atitudini și comportamente bazate pe creativitate, comunicare, curiozitate, independență, entuziasm și încredere în sine Prin statutul și natura sa profesională specifică, Grădinița nr.32 „Albinuța“ promovează următoarele valori:

- **Democrație ;**
- **Egalitate de șanse ;**
- **Calitate;**
- **Performanță;**
- **Învățare continuă;**
- **Eficiență;**
- **Responsabilitate.**

ȚINTE STRATEGICE

- 1. Acordarea egalității de șanse pentru toți preșcolarii prin adoptarea strategiilor de personalizare a procesului instructiv-educativ, astfel încât activitatea să fie centrată pe copil și să răspundă necesităților sale actuale și succesului școlar ;**
- 2. Motivarea cadrelor didactice în vederea dezvoltării profesionale și modernizării procesului de predare-învățare-evaluare ;**
- 3. Amenajarea unei baze materiale care să răspundă exigențelor cadrelor didactice și copiilor pentru îndeplinirea unui act educativ la nivelul standardelor europene;**
- 4. Promovarea și creșterea imaginii grădiniței în comunitate ;**
- 5. Realizarea educației de calitate în contextul noilor politici educaționale;**
- 6. Îmbunătățirea funcționalității spațiilor prin modernizarea și extinderea bazei didactico-materiale;**
- 7. Dezvoltarea unor parteneriate și proiecte locale, naționale și internaționale care să lărgescă viziunea asupra educației și să asigure implicarea instituției în viața comunitară;**
- 8. Crearea unui climat de siguranță fizică, morală și psihică pentru toți beneficiarii actului de educație;**
- 9. Calificarea continuă a personalului pentru a răspunde nevoilor copiilor, părinților, comunității și pentru a crește imaginea instituției într-o societate competitivă;**
- 10. Dezvoltarea managementului prin implementarea strategiilor activ-participative centrate pe copil și care să răspundă necesităților sale actuale și succesului în viață ;**
Identificarea de surse noi de finanțare și gestionarea celor existente cât mai eficient.

Motivarea alegerii țintelor

Din analiza SWOT au fost identificate principalele puncte slabe și amenințări:

1. Acordarea egalității de șanse pentru preșcolari conduce la realizarea misiunii gradinitei. Tocmai de aceea, grădinița nr.32, dorește să ofere tuturor copiilor posibilitatea de a participa activ la propria formare, să valorifice potențialul fiecărui copil prin elaborarea unei oferte curriculare mai atractive, armonizată cu interesele lor și cerințele părinților, prin reconsiderarea modului de abordare a activităților curriculare și extracurriculare și prin asigurarea securității acestora.
2. Pentru ofertarea unor servicii educaționale de calitate sunt necesare asigurarea unor strategii de perfecționare metodice, psihopedagogice, în specialitate pentru fiecare cadru didactic.
3. Din analiza de nevoi reiese că grădinița dispune de o bază materială modernă, de materiale didactice și mijloace de învățământ în acord cu standardele unei educații de calitate, toate acestea ducând la eficientizarea actului instructiv-educativ și la creșterea performanței .
4. Din analiza de nevoi a grădiniței a reieșit necesitatea ca imaginea acesteia să fie promovată cu consecvență în comunitate. .

COMPONENTE ÎN DEZVOLTARE

- I. Componenta: *Resurse umane*
- II. Componenta: *Curriculum*
- III. Componenta: *Infrastructură*
- IV. Componenta: *Relații cu comunitatea*

PLAN STRATEGIC

Componenta: *Resurse umane*

| <i>Scop strategic</i> | <i>Obiective</i> | <i>Acțiuni întreprinse</i> | <i>Termen de realizare</i> | <i>Sursa de finanțare</i> | <i>Indicatori de performanță</i> |
|--|---|---|----------------------------|---------------------------|--|
| 1.Dezvoltarea cadrului normativ; | <ul style="list-style-type: none"> – Actualizarea acțiunilor din Plan conform cerințelor în vigoare; – Monitorizarea, evaluarea și aprecierea activității; | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Redactarea și revizuirea permanentă a planului de formare profesională a cadrelor didactice; | 2018-2023 | Buget | <ul style="list-style-type: none"> • Documente elaborate, aprobate externe și interne; • Existența și funcționarea sistemului de gestionare a informației; înregistrarea, prelucrarea și utilizarea datelor și informațiilor; |
| 2.Asigurarea accesului tuturor copiilor la o educație de calitate; | <ul style="list-style-type: none"> - Creșterea calității procesului educațional; – Susținerea copiilor cu CES și a familiilor acestora ; – Crearea unei imagini pozitive a instituției în Republica Moldova; | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Crearea condițiilor pentru asigurarea dezvoltării profesionale prin atestare; ✓ Motivarea pentru ridicarea nivelului profesional prin participarea angajaților la seminare, conferințe,ședințe, traininguri; | 2018-2023 | Buget | <ul style="list-style-type: none"> • Atragerea diverselor proiecte; • Creșterea fluxului de solicitări; |
| 3.Asigurarea dezvoltării profesionale continue a personalului didactic și nedidactic; | <ul style="list-style-type: none"> – Promovarea experienței avansate; – Revizuirea rolurilor și responsabilităților membrilor colectivului; – Identificarea și valorificarea fiecărui membru al colectivului ca persoană resursă; – Sporirea eficienței fiecărui angajat; – Ridicarea imaginii de sine și armonizarea relațiilor interpersonale; | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Delegarea cadrelor didactice din instituție , implicare în diverse proiecte pentru a propaga experiență profesională; ✓ Crearea oportunității de manifestare a potențialului personal și profesional ✓ Asigurarea unui climat favorabil în colectiv; ✓ Valorizarea fiecărui membru din colectiv; | 2018-2023 | Buget, proiecte | <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea calității procesului educațional; • Crearea unei imagini pozitive a instituției; • Implicarea cadrelor didactice în proiecte noi • Funcționalitatea și aplicabilitatea Planului personal de dezvoltare profesională (<i>PPDP</i>) |
| 4.Definirea și promovarea ofertei educaționale. | <ul style="list-style-type: none"> – Asumarea de noi roluri și responsabilități. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Încurajarea inițiativelor pentru susținerea proactivizmului; | 2018-2023 | | |

PLAN STRATEGIC

Componenta: *Infrastructură*

| Scop strategic | Obiective | Acțiuni întreprinse | Termen de realizare | Sursa de finanțare | Indicatori de performanță |
|--|--|---|---------------------|--------------------|--|
| 1. Asigurarea economiei agentului termic, apei și a curentului electric; 2. Asigurarea condițiilor normative de funcționare a instituției; 3. Crearea spațiului educațional, securizant, estetic și atractiv; 4. Ocrotirea mediului înconjurător și asigurarea rigorilor sanitaro-igienice. | -- Evaluarea și identificarea oportunităților de optimizare a limitelor de energie termică și electrică; | ✓ Înlocuirea utilajului tehnologic învechit de la blocul alimentar cu altul nou în scopul economisirii agentului electric; | 2018-2023 | Buget | Economia agentului termic, apei și a curentului electric |
| | -- Evaluarea, estimarea și identificarea resurselor materiale și financiare; | ✓ Planificarea resurselor materiale și financiare pentru realizarea lucrărilor de reparație a coridoarelor, a acoperișului instituției; | 2019 | Buget, | Îmbunătățirea mediului de învățare |
| | --Inițierea activităților de colaborare cu DETS s. Ciocana în scopul realizării obiectivului; | ✓ Reparația cosmetică a sălii muzicale, bloc alimentar; | 2019 | Buget, | Îmbunătățirea condițiilor de muncă |
| | -- Crearea condițiilor optime pentru desfășurarea lucrărilor de reparație și funcționare; | ✓ Implicarea în scrierea și implementarea proiectelor naționale și internaționale; | | | Asigurarea calității preparării alimentelor |
| | -- Studierea și analiza corespunderii Centrului de resurse cu cerințele în vigoare; | ✓ Organizarea și desfășurarea concursurilor ecologice. | | | Crearea condițiilor în conformitate cu cerințele actuale |
| | -- Desfășurarea acțiunilor propriu zise; | | | | Creșterea calității serviciilor prestate |
| | | | | | Funcționalitatea cabinetului metodic în dependență de necesități (<i>ședințe, consilieri, discuții, consultații</i>) |
| | | | | | Respectarea normelor sanitaro-igienice |

**V. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA
IMPLEMENTĂRII PLANULUI
STRATEGIC DE DEZVOLTARE
INSTITUȚIONALĂ**

COMUNITATEA LOCALĂ

Instituția de educație timpurie nr.32 colaborează bine cu autoritățile locale în ceea ce privește repartizarea fondurilor necesare pentru întreținerea și repararea grădiniței.

- Relațiile cu părinții sunt destul de bune și sunt întreținute prin discuții, mese rotunde, notesuri individuale, ședințe și comunicări ;
- Părinții sunt organizați în active pe grupe și instituție și sunt preocupați de problemele instituției;
- Instituția are relații parteneriat cu organele publice locale, cu Universitatea Pedagogică din Tiraspol, UP „Ion Creangă,,
- Instituția deține un cabinet medical cu materiale și medicamentele necesare pentru prevenirea îmbolnăvirii copiilor cât și acordarea primului ajutor medical în caz de necesitate.

ARGUMENTE PENTRU STRATEGIE

Strategia aleasă de noi, în condițiile existente, este preferabilă deoarece:

- *respectă politicile și strategiile de dezvoltare naționale și locale;*
- *este realizabilă cu resurse materiale și umane existente și previzibile;*
- *folosește eficient resursele disponibile;*
- *este rezultatul consensului în cadrul comunității;*
- *duce la creșterea calității educației oferite de grădiniță.*

DESCRIPTORI DE PERFORMANȚĂ

- Fișele de evaluare la sfârșit de an pentru personalul angajat;
- Raportul de evaluare internă;
- Gradațiile de merit obținute și alte premii și distincții;
- Finalități ale parteneriatelor derulate;
- Gradul de implicare a Consiliului de Administrație în luarea deciziilor și rezolvarea sarcinilor;
- Modul de cheltuire a bugetului proiectat;
- Fonduri extrabugetare obținute și probleme rezolvate cu acestea;
- Calitatea și numărul de implicări și participări la cursuri de formare continuă;
- Respectarea termenilor de execuție a unor obiective;
- Realizarea diversității activităților opționale alese și realizate;
- Portofoliile cadrelor didactice.

MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PROIECTULUI

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

Comisia de evaluare, Consiliul de Administrație, DGECTS, DETS sect. Ciocana prin pirghii specifice vor constata periodic măsura în care se realizează țintele strategice și vor interveni pentru reglarea demersurilor.

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 pedagogic al grădiniței.

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

Evaluarea finală a proiectului se va face prin măsurarea gradului de realizare a descriptorilor stabiliți.

FACTORI DE RISC ÎN IMPLEMENTAREA PROIECTULUI

Posibile riscuri în procesul de implementare a Programului:

- constrîngerile bugetare, impuse de eventuale tendințe nefavorabile în evoluția economiei naționale;
- implicarea insuficientă a factorilor de decizie, comunității în realizarea Programului;
- discrepanțele dintre prevederile documentelor de politici educaționale.

Riscurile nominalizate pot reduce prin:

- armonizarea intereselor tuturor factorilor implicați în organizarea procesului educațional;
- mobilizarea opiniei publice;
- eficientizarea cheltuielilor;