



PLAN MANAGERIAL

AN COLAR 2015 - 2016

LICEUL TEHNOLOGIC

„CONSTANTIN BRÂNCU I”

AVIZAT ÎN CA

APROBAT ÎN CP

Planul managerial pentru anul școlar 2015 – 2016 se va face înând cont de punctele slabe și disfuncționalitățile prezentate în analiza pentru anul școlar 2014 – 2015, Raportul de autoevaluare pentru anul școlar 2014 – 2015 și a Planului de îmbunătățire a calității educației și formării profesionale. Aceasta urmărește eficientizarea tuturor componentelor, colectivelor și compartimentelor din școală, astfel încât acestea să se ușureze, printr-un efort comun, realizarea obiectivelor propuse în planul managerial anual. Întreaga activitate de control se va desfășura ca o consecință firească a procesului de îndrumare, coordonat de acele cadre didactice cu responsabilități la nivelul colectivului didactic și adresat întregului personal al școlii.

În anul școlar 2014-2015 s-a parcurs procesul de evaluare extern în vederea obținerii autorizării de funcționare pentru Școala Postliceală, nivel 5, specializarea Designer în industria lemnului, cuprins în planul de școlarizare pentru anul școlar 2015-2016, pentru care s-a primit autorizarea.

Comisia de Evaluare și Asigurarea Calității constituită la nivelul unității școlare a monitorizat serviciile oferite în anul școlar 2014-2015, stabilind gradul de realizare a activităților propuse pentru îmbunătățirea procesului instructiv educativ.

Evaluarea internă s-a realizat prin intermediul aplicației on-line pe platforma ARACIP. În acest sens au fost realizate activitățile:

- completarea bazei de date
- introducerea activităților de îmbunătățire și/sau de evaluare internă a calității educației planificate pentru anul școlar 2014-2015
- finalizarea activităților de îmbunătățire și/sau de evaluare internă a calității educației planificate pentru anul școlar 2014-2015
- planificarea activităților pentru anul școlar 2015-2016
- autoevaluarea nivelului calității pe baza indicatorilor existenți pentru fiecare nivel acreditabil
- inițierea consultării beneficiarilor de educație, elevi și părinți prin chestionare furnizate în aplicație

În urma evaluării interne s-au identificat următoarele puncte slabe:

- Personalul școlii nu demonstrează un nivel ridicat de cunoaștere a reglementărilor interne, a modului de organizare, de luare a deciziilor, de comunicare și de raportare;
- Informațiile specifice unității școlare și contextului în care aceasta funcționează nu sunt incluse în baza de date existentă și difuzate în comunitate;
- Educabilii, părinții și cadrele didactice nu se simt în siguranță în incinta școlii (inclusiv curtea, terenurile de sport și celelalte spații școlare) și în vecinătatea școlii;
- Furnizorul de educație nu demonstrează progres, în ultimii trei ani / de la ultima evaluare externă, în utilizarea bibliotecii școlare, de către elevi și cadre didactice;
- Activitățile de predare, învățare și evaluare nu sunt proiectate în echipă la nivelul catedrelor, al ariilor curriculare, și / sau între ariile curriculare;
- Auxiliarele curriculare și mijloacele de învățământ existente nu sunt utilizate sistematic în procesul de învățământ;
- Fiecare cadru didactic nu poate descrie pentru fiecare grup / clasă și educabil punctele tari și cele slabe privind realizarea obiectivelor curriculare; Rezultatele școlare, inclusiv la evaluările de parcurs, nu sunt înregistrate și comunicate educabililor și, după caz, părinților;
- Furnizorul de educație nu evidențiază contribuția directă și efectivă a fiecărei activități extracurriculare la realizarea scopurilor și obiectivelor stabilite prin politicile educaționale și documentele programatice de la nivelul național, județean sau local;

- Aplicarea în activitatea didactică a rezultatelor participării la programele de formare continuă și de dezvoltare profesională nu este monitorizată sistematic;
- Furnizorul de educație nu utilizează proceduri speciale de evaluare și de înregistrare a rezultatelor evaluării pentru grupurile vulnerabile/în situație de risc.

CEAC a propus pentru anul școlar 2015-2016 acțiuni de îmbunătățiri pentru domeniile identificate, în vederea eficientizării actului didactic, precum și în scopul parcurgerii cu succes a procesului de evaluare periodică la care urmează să fie supusă unitatea noastră de învățământ. Aceste acțiuni sunt:

1. Monitorizarea raportării de către personalul colii.
2. Reactualizarea site-ului și a avizierelor.
3. Crearea unui climat de siguranță în mediul școlar.
4. Diversificarea activităților în bibliotecă.
5. Proiectarea de activități de predare – învățare – evaluare între arii curriculare.
6. Evidența realizării obiectivelor curriculare.
7. Expunerea produselor activității elevilor.
8. Monitorizarea aplicării în activitatea didactică a rezultatelor participării la programe de formare.
9. Înregistrarea rezultatelor evaluării pentru grupuri vulnerabile/în situații de risc.

Analiza E.S.T.E.P.

Școala nu este o instituție izolată de mediul în care funcționează. Din contră, prin îndeplinirea misiunii ei, este o instituție puternic ancorată social, care trebuie să se pună în serviciul direct al comunității sociale. Comunitatea, într-un sens mai larg, constituie un potențial de resurse foarte important sub toate aspectele: uman, financiar, material, care nu se oferă neapărat de la sine, ci trebuie atrase, valorificate de școală prin oferta pe care, la rândul său, o propune comunității.

Conform datelor privind politicile de educație și formare din Europa, se preconizează că aproape 50% dintre noile locuri de muncă din Uniunea Europeană vor solicita persoane care au absolvit forme de învățământ superior, iar aproximativ 40% vor fi destinate celor care posedă competențe înalte, dobândite în învățământul mediu. De asemenea, se estimează că 80% din locurile de muncă vor necesita utilizarea curentă a tehnologiilor informaționale, operarea pe calculator, comunicarea și relaționarea, lucrul în echipă și comunicarea într-o limbă străină.

Analiza nevoii și a cererii de educație pentru indivizi, grupuri și comunitate scoate la iveală faptul că, sub presiunea reformării învățământului, piața educațională trebuie să fie extinsă și să devină concurențială în aproape toate segmentele ei.

Contextul economic

Când vorbim despre o “nouă economie”, trebuie să avem în vedere contextul în care ne aflăm astăzi: după o lungă perioadă dominată de economia de consum, ne confruntăm cu o criză sistemică generată într-o primă fază de sistemul bancar și care apoi a condus la o perioadă de recesiune economică.

În noul context economic, organizațiile trebuie să dovedească mai mult flexibilitate și adaptabilitate, să își reconsidere prioritățile și să identifice acele zone care le pot aduce avantajul competitiv, adoptând un management prudent bazat pe un management adecvat al riscurilor.

Noua economie aduce cu sine schimbări majore la toate nivelurile și o nouă abordare a problemelor cu care ne confruntăm. „Ea presupune o reevaluare și o reorganizare a valorilor și priorităților companiilor, stimulând spiritul inovator al acestora atât în relația cu piața, clienții și produsele lor, cât și pe plan intern, pentru a fi performante și pentru a rămâne competitive și sustenabile pe termen mediu și lung”.

La o realitate bazată pe calitativ, nu pe cantitativ, în care competențele, experiența și referințele sunt esențiale și fac diferența. Considerăm că trebuie să ne obișnuim cu «noua

realitate». Nu are rost să rămânem agăși în trecut și să comparăm veșnic cifrele din prezent cu cele din 2008. În condițiile actuale, vor supraviețui, mai mult, vor face profit companiile care privesc către viitor și care se adaptează la noile condiții de piață”.

Ea evidențiază faptul că piața de recrutare este diferită față de perioada dinaintea crizei, iar companiile de profil trebuie, de asemenea, să privească spre viitor.

“Condițiile precizate mai sus sunt valabile și pentru companiile de recrutare. În momentul de față piața locurilor de muncă nu este o piață rea, negativă, însă este o piață diferită, care trebuie înțeleasă ca atare. Dacă ne vom petrece timpul gândindu-ne că bine era în 2007 / începutul lui 2008 și cât de repede și ușor angajăm oameni vom pierde momentul prezent și soluțiile pe care le putem găsi acum. Companiile care vor înțelege acest lucru se vor dezvolta. Evident, acest lucru nu înseamnă să nu luăm în calcul trecutul, ci să învățăm din el, fără a rămâne prinși acolo”.

La nivel național, conform datelor furnizate de Comisia Națională pentru Statistică, tendința generală privind evoluția forței de muncă a constituit-o în ultimii ani scăderea populației ocupate și creșterea ratei omajului datorită privatizării marii industrii și re tehnologizarea acesteia.

Raporturile anuale ale Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă demonstrează dificultățile întâmpinate de absolvenții învățământului preuniversitar în a se integra pe piața muncii, absolvenții de licee fără atestat profesional de înănd ponderea cea mai mare a celor intrași în omaj.

Insuficiența pregătirii și tendințele de pe piața muncii se reflectă în mod negativ asupra opțiunilor fcutute la admitere de către elevii de clasa a VIII-a și a părinților acestora, specialitățile teoretice fiind în continuare mai căutate, în detrimentul unor specializări oferite de învățământul profesional, chiar dacă cerea de locuri de muncă în domeniu depășește cu mult oferta actuală.

Legislația actuală financiară permite atragerea de fonduri extrabugetare la nivelul liceului. În același timp, interesul agenților economici în acordarea de sponsorizări sau donații pentru instituțiile de învățământ este scăzut.

Efectul acestor factori economici poate fi extrem de grav, de la dezinteres și absenteism ridicat până la posibilul abandon școlar. Un efect pozitiv în acest context îl are extinderea programelor sociale din domeniu: asigurarea manualelor gratuite pentru clasele IX – X, acordarea burselor de ajutor social, programul guvernamental ”Bani de liceu”, acordarea ajutorului financiar în vederea achiziționării de calculatoare.

Analiza economică a mediului extern relev următoarele aspecte:

- Piteștiul este un oraș cu o bună situație economică ceea ce se reflectă pozitiv în potențialul economic al Primăriei municipiului;
- Nevoile colilor au fost mult vreme neglijate, dar prin trecerea instituțiilor de învățământ în grija Consiliului Local, fondurile alocate pentru satisfacerea acestora s-au îmbunătățit considerabil;
- Prin Direcția Patrimoniu Primăria municipiului Pitești alocă fonduri pentru întreținerea și repararea clădirilor, pentru consolidarea, precum și pentru modernizarea acestora;
- Descentralizarea sistemului de învățământ înseamnă implicit și creșterea influenței comunității locale asupra unităților școlare: școlărită va elabora oferta educațională pe baza nevoilor și a cererii de educație exprimate de comunitate;
- Individualizarea ofertei educaționale a unităților școlare în funcție de necesitățile reale ale comunității, pe de o parte, și de condițiile concrete (financiare, geografice și de mediu) în care funcționează școlărită, pe de altă parte;
- Atragerea agenților economici în formarea inițială a forței de muncă prin încheierea parteneriatelor cu scopul de a asigura locuri de muncă după ce elevii termină pregătirea profesională în cadrul colii;

- Instruirea practică în stagiile de pregătire derulate în s-a put mână comasate se face la agenții economici cu care s-au încheiat convenții de parteneriat.

Analiza economică a mediului intern aduce în prim plan realizarea resurselor extrabugetare prin:

- Realizarea contractelor de parteneriat cu agenții economici care manifestă interes în direcția dezvoltării resurselor umane;
- Realizarea sau recondiționarea mobilierului școlar pentru alte unități școlare, în atelierele școlare ..
- Atragerea fondurilor prin diverse proiecte cu finanțare europeană .

Contextul social

Din punct de vedere social, trebuie subliniată influența mentalității majorității populației, care acordă o mare valoare pregătirii academice, de cultură generală, fapt ce determină ca primele opțiuni ale părinților și elevilor la intrarea în ciclul postgimnazial să fie pentru specializările profilurilor teoretice. Pe de altă parte, din chestionarele aplicate de diverse instituții de profil, se constată că majoritatea persoanelor intervievate au un nivel foarte scăzut de cunoștințe în ceea ce privește sistemul de învățământ din România, lipsa de cunoștințe manifestându-se inclusiv în ceea ce privește informațiile esențiale privind educația, cum ar fi numărul claselor din învățământul obligatoriu, gratuitatea învățământului de stat etc. În acest context, orice modificări survenite în politica educațională – fie ele de structură sau de conținut – sunt percepute deformat, prin prisma experienței personale și a felului în care s-a asigurat accesul la informație.

Mass-media reprezintă de cele mai multe ori principalul intermediar în comunicarea noutăților în rândul elevilor și părinților, substituindu-se uneori factorilor ce ar trebui să asigure informarea corectă a beneficiarilor educației - diriginți, cadre didactice, conducerea școlilor. Din acest punct de vedere, este necesar ca toate cadrele didactice, diriginții să fie în primul rând ele bine și corect informate, asupra întregului sistem de învățământ. Este important de menționat stoparea declinului demografic pentru segmentul de învățământ preșcolar.

La nivel demografic, se remarcă o continuă scădere a populației școlare, cu efecte pe termen lung asupra întregului sistem de învățământ. Dacă zona în care este situată unitatea de învățământ este favorabilă instruirii, familia și comunitatea locală în general pot sprijini eforturile școlii pentru educarea copiilor. Astfel, liceul este cucerit de copiii crescuți într-un mediu social care apreciază și favorizează educația, pentru care formarea este un proces continuu. Nu în ultimul rând, trebuie remarcată influența negativă asupra sistemului de învățământ a materialelor apărute în mass-media. Această tendință se reflectă în opinia generală asupra învățământului românesc cu efecte negative pe termen lung.

Abordarea problemelor sociale se face cu o seriozitate crescândă la nivel național și local, existând programe speciale pentru combaterea delincvenței, drogurilor, alcoolismului, și rătăcirii, omajului.

Poziția diferitelor grupuri de interese față de coală se află pe o pantă ascendentă manifestată printr-un sprijin tot mai important pe care Poliția, Jandarmeria, Primăria îl acordă școlii.

Comunitatea, în ansamblul ei, își dă seama că coală și educația reprezintă un mijloc de promovare socială, atât pentru individ, cât și pentru comunitate.

Analiza contextului social pune în evidență următoarele aspecte:

- Elevii provin din mediul economic slab dezvoltat, din familii numeroase, cu venituri modeste, din familii în care cel puțin un părinte este în omaj sau nu realizează venituri sigure, ori din familii monoparentale;
- Potențialul economic scăzut al familiilor din care provin elevii este cauza principală care conduce la fenomene sociale nedorite cum ar fi abandonul școlar;

- Numarul sporit de burse acordate (în cuantum destul de mic) oferă informații asupra situației materiale precare a familiilor din care provin elevii;
- Copiii proveniți de la centrele de plasament manifestă probleme specifice de socializare și adaptare;
- Marea majoritate a elevilor care vin în școala noastră au un nivel de instruire redus, ceea ce presupune un efort mare de acoperire a lacunelor existente.

Analizând din punct de vedere social colectivul de cadre didactice din școală se relevă următoarele:

- Profesorii trebuie să fie motivați, trebuie reconstituită demnitatea dascălului începând cu plasarea substanțial ameliorată în grila de salarizare, continuând cu reconstituirea timpului pentru lectură, pregătire profesională și încheind cu accesul la modalitățile moderne de formare continuă.
- Profesorii tineri pleacă frecvent din școală din perspectiva veniturilor modeste asigurate de statutul de debutant și se îndreaptă spre domenii de activitate mai bine remunerate; acest lucru ar trebui să dea mult de gândit guvernării deoarece învățământul a devenit pentru tineri un domeniu de activitate neatractiv și în timp vârsta cadrelor didactice care rămân în sistem va fi din ce în ce mai avansată, iar schimbul de generații se va realiza din ce în ce mai greu.
- Datorită instabilității personalului didactic tânăr se conturează o întrebare îngrijorătoare vis-a-vis de viitorul școlii: cine va asigura în continuare pregătirea elevilor după ce dascălii actuali vor ajunge la vârsta pensionării? Ealonul care le va urma nu va fi probabil destul de puternic datorită fluctuațiilor înregistrate în sistem.
- Relațiile interumane din școală sunt în general bune; climatul în școală este benefic colaborării, lucrului în echipă.

Contextul tehnologic

Analiza contextului tehnologic se impune deoarece tehnologia poate aduce un spor substanțial de calitate și eficiență procesului de învățământ. În prezent, forma cea mai importantă a contextului tehnologic este **tehnologia informatică**, cu implicațiile ei în comunicații și procesarea informației. Dotarea cu calculatoare, accesul la internet, la biblioteci virtuale sau la rețele instituționale sunt decisive pentru dezvoltarea instituțiilor de învățământ. Pentru o instituție care profesionalizează în domeniul tehnic (proiectare CAD, operatori tehnic de calcul, proiectare în industria lemnului, designer), cum este unitatea noastră, contextul tehnologic influențează structura programelor de studii, calitatea procesului de învățământ și implicit calitatea absolvenților.

Se remarcă introducerea la scară tot mai largă a echipamentelor informatice și a noilor tehnologii. MECES acordă sprijin unităților școlare în sensul predării asistate de calculator. Programul AEL a prezentat avantaje indiscutabile pentru modernizarea procesului de învățământ. De aici, necesitatea formării cât mai multor cadre didactice în folosirea acestei platforme.

Nivelul tehnologic al educației este în creștere. Nu se poate vorbi despre existența unor mijloace de educație la distanță (TV, internet, lecții on-line, etc.) care să fie puse la dispoziția comunității.

Analizând din punct de vedere tehnologic

- pentru mediul intern se pot contura următoarele observații:

- Informatizarea școlii este bună: există trei cabinete de informatică dotate cu calculatoare, dar mi s-a părut că din industria electronică nu ne permite să ne racordăm permanent la noutățile apărute în domeniu.

În școală mai există două laboratoare de proiectare asistată de calculator pentru domeniile mecanică, electronică și fabricarea produselor din lemn.

- Internetul cu posibilitățile sale de informare multiple este utilizat în școală pentru informare și documentare.
- Utilizarea sistemului informatizat AEL permite desfășurarea lecțiilor interactive ceea ce se reflectă în centrarea demersului didactic pe elev ca factor direct implicat în procesul de predare - învățare.
- Predarea interactivă cu ajutorul mijloacelor moderne: retroproiector, videoproiector,

- pentru mediul extern aducem în prim plan următoarele aspecte:

- Televiziunea prin cablu care oferă emisiuni cu caracter educativ (Animal Planet, Discovery, National Geographic etc) este accesibilă pentru puține copii (avem în vedere că în localitățile rurale pot fi recepționate mai ales posturile naționale); posturile naționale și televiziunea privată au oferit educațional și rău, sunt axate pe difuzarea de filme cu multe scene de violență sau emisiuni în care senzaționalul este dat de fapte de violență, infracțiuni, prostituție, consum de droguri, dispariții, accidente, într-o expresie cinică, mult vehiculată, prezintă "viața așa cum este ea".
- Disponibilitate redusă a agenților economici față de transferul de tehnologie în vederea modernizării dotărilor.

Contextul ecologic

La nivel național, s-a inclus printre domeniile prioritare **programul de protecție a mediului și creșterea calității vieții**. Acest context capătă amploare și se referă la modul în care proiectele de colare pot afecta mediul. În mod real, activitatea școlii afectează mediul prin gunoieria și deeurile produse în urma activității propriu-zise.

Trăim într-o țară în care nivelul de poluare este în creștere. De asemenea s-au alocat până acum foarte puțini bani pentru programele de protecția mediului și conservarea florei și faunei în toate zonele. Astfel, consider bine-venit orice proiect cu privire la protecția mediului, mai ales că unul dintre profilurile școlii noastre este chiar acesta. Așadar, educația ecologică trebuie să devină o prioritate și o componentă activă în educarea tinerei generații

Contextul politic

Din punct de vedere legislativ și organizatoric învățământul românesc este reglementat de documente specifice. Politicile educaționale sunt în curs de redefinire și restructurare.

Oferta politică a guvernului în domeniul educației este construită în jurul următoarelor obiective majore:

- acces egal și sporit la educație
- calitate ridicată a educației și pregătirea societății bazate pe cunoaștere
- descentralizarea și depolitizarea sistemului educativ
- transformarea educației în resursă de bază a modernizării României
- considerarea investiției în capital uman ca investiția cea mai profitabilă pe termen lung
- activitățile educative desfășurate cu elevii trebuie să aibă ca scop realizarea idealului educațional întemeiat pe valorile democratice și pe tradițiile umaniste, dar înănd cont și de aspirațiile societății românești;

- formarea la elevi a unor trăsături pozitive de caracter, dezvoltarea unor puternice sentimente patriotice, ceea ce îi va ajuta să devină oameni fermi, rezistenți moral;
- stimularea și cultivarea demnității, a spiritului toleranței și a schimbului liber de opinii.

Nevoile interne ale colii din punct de vedere al politicii educaționale se concretizează în:

- asigurarea calității educației - o cerință imperativă a timpului pe care îl trăim;
- promovarea ofertei educaționale a colii înănd cont de realitățile economice și nevoile comunității locale;
- proiectarea unei imagini pozitive a colii realizată printr-o publicitate constantă și coerentă susținută;
- recunoașterea publică a meritelor și recompensarea elevilor care au obținut premii în cadrul Olimpiadelor interdisciplinare tehnice, precum și la Concursuri școlare;
- motivarea administrației publice locale în vederea dezvoltării și modernizării bazei materiale.

Este deosebit de clar poziția administrației locale de sprijin acordată colii pentru întărirea rolului pe care aceasta îl joacă în comunitate.

Analiza SWOT

Resurse curriculare

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> - Existența motivației pentru calitate în învățământ - Oferta curriculară bine fundamentată - Școala dispune de întregul material curricular - Existența unor cadrelor angrenate în elaborarea de SPP-uri, curriculum, auxiliare curriculare - Conexiune la Internet a tuturor calculatoarelor - Oferta educațională este diversificată și dă elevilor posibilitatea de a-și continua studiile în funcție de aptitudini. - Elevii au acces la informații clare privind continuarea studiilor atât prin panoul informațional, cât și prin pliante - Portofoliile profesorilor conțin instrumente de lucru la clasă variate în concordanță cu educația centrată pe competențe. Profesorii aplică la clasă strategii de învățare adecvate stilurilor și nevoilor individuale de învățare. - Folosirea metodelor moderne de 	<ul style="list-style-type: none"> - Angrenarea unui număr insuficient de cadre didactice în activitățile educative școlare și extra școlare - Dezinteresul elevilor din cursul superior pentru procurarea tuturor manualelor - Absenteismul în rândul elevilor - Necorelarea nevoilor educaționale ale elevilor cu dezvoltarea profesională a personalului - Lipsa unor indicatori de performanță privind programele de formare - Contribuția redusă a elevilor la revizuirea programelor de învățare - Nu se colectează feedback de la toți factorii de interes ai colii

predare – învățare	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> - Existența multor posibilități de informare și de formare a cadrelor didactice - Creșterea gradului de autonomie instituțională colii - Colaborarea cu comunitatea locală 	<ul style="list-style-type: none"> - Incoerența legislativă - Dezechilibrul real dintre numărul de ore, conținutul programelor și nivelul de cunoștințe și deprinderi foarte redus, cu care elevii intră în liceu -

Resurse umane

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> - Toate cadrele didactice sunt calificate - Numărul mare de cadre didactice cu grade didactice - Participarea multor cadre didactice la cursuri de formare - Cadre didactice angrenate în elaborarea și evaluarea auxiliarelor curriculare, membri în comisiile naționale de elaborare SPP-uri și curriculum - Cadre didactice metodice, profesori mentori, formatori - Elevi participanți și premiați la concursurile colare, olimpiade, inclusiv cele naționale - Colectiv interesat, flexibil, bine pregătit, cu atitudine democratică 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistența unui serviciu de marketing, la nivelul colii, pentru creșterea anșelor de inserție socio-profesională a absolvenților și de prospectare a nevoii de forță de muncă - Conservatorismul unor cadre didactice privind aspecte precum: organizarea și desfășurarea lecțiilor cu caracter interdisciplinar, centrarea activității didactice pe nevoile elevului, lucrul în echipă - Lipsa de interes manifestat de unele cadre didactice pentru propria formare profesională - Neimplicarea unor cadre didactice în actul decizional educațional <ul style="list-style-type: none"> - Monitorizarea insuficientă a performanțelor tuturor membrilor personalului - Nu toți membrii personalului sunt implicați în procesul de autoevaluare - Parteneriatele nu contribuie la ocuparea unui loc de muncă, la dezvoltarea programelor de învățare
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> - Lărgirea ofertei de formare continuă a cadrelor didactice - Existența multor posibilități de informare a cadrelor didactice 	<ul style="list-style-type: none"> - Scăderea populației colare, cu implicații asupra normării personalului didactic - Prezența în școală a personalului calificat în consilierea copiilor cu nevoi speciale

Resurse financiare și baza materială

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> - Existența laboratoarelor (fizic, chimie, biologie, informatică – 2, AEL – 2, prelucrare lemn, electro – mecanic, studiul 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficienta preocupare și colaborare în vederea identificării și atragerii resurselor extrabugetare

<p>lemnului), cabinetelor(desen tehnic, proiectare CAD, proiectare mobil , român , limbi moderne) și atelierelor coal (prelucrare manual a lemnului – 3, prelucrare mecanic a lemnului – 4, tapierie, mecanic , sudur , construc ii, finisaj)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen a cabinetului medical și a cabinetului de consiliere psihopedagogic - Cabinetele, laboratoarele și atelierelor colii sunt dotate la standarde europene - Cadrele didactice și elevii au acces nelimitat la Internet, xerox, cabinetele de informatic - Baza material este corelat cu cerin ele din SPP - Existen a unei biblioteci cu un mare fond de carte colar - Dotarea cu calculatoare conectate la Internet a serviciilor secretariat, contabilitate, bibliotec - Dotarea cu calculatoare legate la Internet și cu videoproiectoare a laboratoarelor și cabinetelor - Existen a unui larg spa iu de verdea - Existen a sta iei radiofonice 	<ul style="list-style-type: none"> - Legisla ia sponsoriz rii nu acord agen ilor economici suficient libertate pentru sprijin financiar acordat colilor - Lipsa unei s li de sport corespunz toare
OPORTUNIT I	AMENIN RI
<ul style="list-style-type: none"> - Caracterul de prioritate na ional a înv mântului - Sponsorizare și parteneriate specifice, aduc toare de resurse extrabugetare 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficienta finan are de la buget - Slaba motiva ie financiar , permis de legisla ie, a cadrelor didactice

Rela ii sistemic, comunitare și interna ionale

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
OPORTUNIT I	AMENIN RI
<ul style="list-style-type: none"> - Angrenarea colii în parteneriate cu ONG – uri și cu structuri ale administra iei locale(Poli ia, Poli ia comunitar , Jandarmeria) - Disponibilitatea cadrelor didactice pentru dezvoltarea de parteneriate cu unit i colare din jude - Colaborarea cu Prim ria Pite ti 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborarea cu familia - Insuficienta preocupare a cadrelor didactice, tehnician ateliere, administrator pentru identificarea unor resurse extrabugetare - Legisla ia sponsoriz rii nu acord agen ilor economici suficient libertate pentru sprijin financiar acordat colilor - Insuficienta preg tire a colii pentru accesarea de fonduri nerambursabile pentru educa ie
<ul style="list-style-type: none"> - Posibilitatea implic rii colii în programe de cooperare na ionale și 	<ul style="list-style-type: none"> - Influen a negativ pe care o are „cultura de cartier” asupra elevilor,

<p>internationale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accentuarea rolului parteneriatelor în dezvoltarea colii 	<p>tenta și prin specificul vârstei să adopte o conduită morală și comportamentală protestatară. Există riscul ca aceștia să devină lideri de opinie negativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influența nefastă a canalelor de comunicare media care oferă false modele - Lipsa conștientizării comunitare și de interes din partea părinților, în raport cu educația și în particular în raport cu evoluția propriilor copii - Carențele atitudinale și comportamentale ale părinților - Problemele severe cu care se confruntă unele familii - Absența educației prin colaborare
--	--

I. CURRICULUM

OBIECTIVE:

1. Asigurarea calității prin oferirea programelor de educație care să satisfacă așteptările beneficiarilor, precum și standardele de calitate
2. Cunoașterea și aplicarea documentelor de politică educațională și a finalităților pe nivele de învățământ
3. Stabilirea ofertei curriculare în funcție de nevoile specifice comunității
4. Colaborarea dintre Liceul Tehnologic „Constantin Brâncuși” și I.S.J. Argeș, cu alte instituții abilitate pe probleme de curriculum
5. Aplicarea de norme, proceduri, metode de evaluare a competențelor/obiectivelor de referință și a conținuturilor vizate de curriculumul școlar
6. Concordanța dintre programa școlară și programele de examen
7. Utilizarea eficientă a fondului de carte existent
8. Îmbunătățirea rezultatelor elevilor

Funcții	Activități	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Elaborarea graficului și a tematicii Consiliului de Administrație și a Consiliului Profesorat	Septembrie	Director	Date statistice, documente oficiale
	Elaborarea necesarului de formare a cadrelor didactice pe probleme curriculare la toate disciplinele, în centrele de formare sau în cadrul C.C.D.	Septembrie	efi de catedre	Raportări, date statistice colectate anterior
	Întocmirea rapoartelor de analiză pentru anul școlar 2011 – 2012.	Octombrie	Director	Raportări, date statistice colectate anterior
	Întocmirea planurilor manageriale pe compartimente/comisii.	Octombrie	Director, efi de compartimente	Planul managerial al I.S.J. Argeș
	Coordonarea activității didactice în vederea corelării obiectivelor stabilite la nivel național cu cele locale, în funcție de resursele unității școlare.	Sem. I și Sem. II	Director, efi de compartimente	Programe școlare, documentele M.E.C.T.S., CDL
	Elaborarea subiectelor pentru probele de la examenele de certificare a competențelor profesionale - școala postliceală	Ianuarie	Director și catedrele tehnice	Metodologii M.E.C.T.S..
	Participarea la comisiile de elaborare a subiectelor pentru olimpiade / concursuri școlare	Conform calendarului M.E.C.T.S.	efi de catedră, profesori cu experiență	Regulamente, programe școlare

	Întocmirea planurilor de interven ie personalizate pentru elevii cu CES, a planurilor pentru situa ii conflictuale	Septembrie	Consilier psihopedagogic, profesor itinerant	Regulamente specifice
Organizare	Asigurarea unit ii colare cu toate documentele privind planul cadru pentru fiecare ciclu	Septembrie	Director	Documente specifice ale M.E.C.T.S..
	Asigurarea unit ii colare cu toate documentele privind SPP-urile i programele colare, în func ie de curriculum-ul na ional	Septembrie	Director	Documente specifice
	Realizarea unei baze de date la nivelul tuturor disciplinelor cuprinzând documentele curriculare oficiale, oferta de manuale alternative, auxiliare curriculare, soft-urile educa ionale existente i liste cu bibliografie selectiv pe discipline de studiu	Octombrie	Director, efi de catedr , bibliotecar	Logistic
	Elaborarea unor ghiduri cu instrumente de lucru aplicate la clas , la nivelul catedrelor	Noiembrie	Cadre didactice	Ghiduri de lucru
	Organizarea unor sesiuni de comunic ri pe coal pe diverse tematici i domenii	Decembrie	Director, comisia de cercetare tiin ific	Logistic
	Organizarea competi iilor, concursurilor colare la nivelul unit ii colare, locale, jude ene	Conform calendarului	Director	Metodologii, programe
	Dezvoltarea i furnizarea unor programe de înv are în func ie de nevoile tuturor factorilor interesa i	Permanent	Director, responsabil CEAC	Grafice de inspec ie
	Organizarea înscrierii în clasa a XI a pentru absolven ii ciclului inferior al liceului	Semestrul II, conform graficului	Director	Plan de colarizare, fundamentare
	Organizarea examenului de bacalaureat	Conform calendarului	Director, cadre didactice	Metodologii, programe
	Organizarea examenelor de certificare a competen elor profesionale	Conform calendarului	Director, efi de catedre tehnice	Metodologii, programe
	Asigurarea necesarului de manuale colare gratuite pentru elevii claselor IX - X	Septembrie	Director	Manuale alternative
	Asigurarea aplic rii corecte a documentelor curriculare na ionale	Permanent	Director	
	Monitorizarea not rii ritmice la toate disciplinele	Permanent	Director	Metodologii
	Monitorizarea evalu rii i a înregistr rii activit ii de instruire practic	Februarie	Membrii catedrei tehnice, director	Fi e de observa ii
	Verificarea modului de utilizare a laboratoarelor i cabinetelor de	Conform planific rii	Director, efi de	Lec ii AEL

Coordonare/ Monitorizare	specialitate, a laboratoarelor informatizate folosind programul AEL		catedr , responsabil S.E.I.	
	Verificarea aplicării corecte a curriculumului specific și a planurilor cadru	Permanent	Director	Metodologii, inspecții, plan cadru, programe colare
	Îndrumarea și coordonarea elaborării CDL și avizarea acestora	Semestrul II	Director	Documente oficiale CNC
	Consilierea catedrelor metodice în stabilirea ofertei educaționale CDL	Semestrul II	Director	Documente oficiale CNC
Control/ Evaluare	Monitorizarea, analiza performanțelor și valorificarea rezultatelor elevilor la evaluările interne și externe	Conform calendarului	Catedrele metodice	Date statistice
	Urmărirea asigurării calității educației, a modului în care se realizează atribuțiile manageriale la nivelul colectivelor metodice și fiecărui cadru didactic în parte: <ul style="list-style-type: none"> - controlul parcurgerii ritmice a materiei, - analiza obiectivă a nivelului de pregătire a elevilor, cu măsurători concrete de ameliorare a situațiilor necorespunzătoare; - controlul evaluării continue și corecte a elevilor; - desfășurarea lucrărilor semestriale; 	Permanent	Director	Inspecții, documente colare, asistențe la ore
Motivare	Stimularea elevilor câștigători ai concursurilor colare și a cadrelor didactice implicate în pregătirea acestora prin găsirea unor fonduri provenite din sponsorizări, donații	Periodic, în funcție de calendarul specific	Director	Sponsorizări, donații,
Implicare/ Participare	Realizarea unor sondaje în rândul elevilor și a cadrelor didactice de specialitate legate de problemele curriculare, pentru asigurarea feedback-ului necesar reglării unor neajunsuri și transmiterea observațiilor la nivel superior	Februarie	Director	Mijloace specifice
Formare/ Dezvoltare Profesional și personal	Formarea cadrelor didactice și a secretarilor pe problemele utilizării platformei AEL, etc. și diseminarea informațiilor	Septembrie	Director,	logistic
	Elaborarea de materiale complementare pentru activitatea de predare – învățare realizat pe suport informatic, pentru a răspunde cerințelor elevilor	Permanent	Director, efii de catedre	Suport AEL
	Utilizarea și îmbunătățirea auxiliarelor curriculare care să sprijine implementarea metodelor de învățare centrate pe elev.	Octombrie	Director, efii catedre	logistic
Negocierea/	Asigurarea unui climat de muncă eficient în folosul elevilor, beneficiarii sistemului educațional	Permanent	Director	Comunicare interpersonal

Rezolvarea conflictelor	Sprijinirea inițiativelor cadrelor didactice și aplanarea eventualelor conflicte de interes între acestea și/sau cadrele didactice de altă specialitate	Permanent	Director	Comunicare interpersonal
--------------------------------	---	-----------	----------	--------------------------

Indicatori de performanță :

- realizarea standardelor, eficienței (resurse/rezultate), eficienței (rezultate/obiective), progres
- planuri remediale pentru minimul 15 elevi
- realizarea a cel puțin în 6 liste cu bibliografie selectivă
- la 50% din cadrele didactice observate să se înregistreze materialele de lucru utilizate
- la 10% dintre elevi să se aplice fișe de feedback
- la 50% dintre profesorii observați să se înregistreze materiale de lucru diversificate și metode centrate pe elev
- la 10% dintre elevi să se aplice fișe de feedback

II. MANAGEMENT COLAR

OBIECTIVE:

1. Asigurarea asistenței manageriale și de specialitate prin inspecția colară
2. Elaborarea proiectului planului de colarizare
3. Monitorizarea folosirii resurselor umane, materiale și financiare în vederea atingerii scopurilor educaționale stabilite
4. Transmiterea în unitatea colară a tuturor actelor normative specifice emise de M.E.C.T.S. sau de alte instituții abilitate și urmărirea respectării prevederilor legale

Funcții	Activități	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Proiectarea inspecției la clasă	Septembrie	Director	Regulamente,
	Refacerea organigramei în conformitate cu modificările legislative din domeniu	Octombrie	Director	Standarde specifice
	Elaborarea și reactualizarea de proceduri, metode specifice colii pentru evaluare, auto – evaluare și monitorizare, pentru asigurarea standardelor naționale existente și asigurarea calității educației	Octombrie	Director, CEAC	Standarde M.E.C.T.S.
	Realizarea inspecțiilor la clasă, inspecțiilor colare curente și speciale și a inspecțiilor la lecțiile AEL	Conform graficului	Director	Regulamente
	Stabilirea unor standarde de performanță specifice la nivelul unității de	Noiembrie	Director, CA,	

Organizare	înv mânt, atât în ceea ce prive te activitatea didactic , cât i pentru elevi		Comisia pentru curriculum, CEAC	
	Realizarea unui sistem de colectare a anumitor variabile de ordin social, economic	Noiembrie	Director	Logistic , date statistice
	Colectarea în mod sistematic a unor informa ii în leg tur cu nevoile i a tept rile celor interesa i	Permanent	Director	Grafice de ac iuni
	Întocmirea planului de colarizare pe nivele în conformitate cu legisla ia în vigoare, cu op iunilor elevilor i ale p rin ilor, cu condi iile concrete	Conform graficului M.E.C.T.S.	Director	Legisla ia în vigoare
Coordonare/ Monitorizare	Actualizarea Regulamentului Intern	Octombrie	Director, Comisia de reactualizare ROI	Organigrama, ROFUIP
	Monitorizarea cunoa terii/aplic rii ROFUIP	noiembrie	Director	Documente oficiale
	Preg tirea unit ii colare în vederea aplic rii descentraliz rii în înv mânt	Sem. I	Director	Norme metodologice
	Asigurarea consilierii generale i specifice	Permanent	Director	Legisla ie, documente oficiale
	Monitorizarea, evaluarea i elaborarea concluziilor inspec iei colare în consiliile profesionale, în cadrul ac iunilor metodice, în edin ele de catedr , pentru eliminarea eventualelor disfunc ionalit i, cre terea performan elor colare	Conform graficelor de inspec ie	Director	Reglement ri legale
	Asigurarea cunoa terii i aplic rii Ordonan ei de urgen privind asigurarea calit ii educa iei	Permanent	Director, responsabil CEAC	Documente oficiale
Control/ Evaluare	Verificarea eficien ei(rezultate/obiective)cu care sunt folosite spa iile de înv mânt, echipamentele	Permanent	Director	Reglement ri legale,
	Analiza periodic a pred rii, instruirii practice i înv rii	Semestrial	Director, CEAC	Procese verbale, fi e de monitorizare
	Asigurarea men inerilor condi iilor igienico – sanitare în coal	Permanent	Director,	Reglement ri

			administrator	legale
	Valorificarea rezultatelor inspecțiilor colare, sanitare, a celor efectuate de poliție sau pompieri și stabilirea de măsuri de remediere a eventualelor deficiențe de la nivelul colii	Permanent	Director	Reglementări legale
Motivare	Stimularea cadrelor didactice cu o activitate profesională și educativă deosebită prin recomandarea acestora pentru premieri,	Permanent	Director	Reglementări legale
Implicare/ Participare	Asigurarea prelucrării actelor normative la nivelul colii	Permanent	Director	Reglementări legale
	Valorificarea rezultatelor evaluării prin elaborarea unor strategii adecvate dezvoltării unității colare	Permanent	Director	Rapoarte
	Cooptarea metodelor și tehnicilor de cadre în inspecțiile la clasă pentru evaluare și consiliere	Conform graficului de inspecții	Director	Legislație,
Formare/ Dezvoltarea profesională și personală	Susținerea cadrelor didactice pentru susținerea examenelor de perfecționare și de obținere a gradelor didactice, publicarea la nivelul colii a unor lucrări ale cadrelor didactice	Conform graficelor	Director	Logistică, cererile candidaților
Formarea/ dezvoltarea echipelor	Promovarea colaborării în cadrul echipelor, acordarea atenției opiniilor colegilor de echipă, înțelegând conținutul observațiilor lor Întâlniri informale ale cadrelor didactice, care să faciliteze schimbul de opinii	Permanent	Director	Metodologii

Indicatori de performanță :

- Organigrama
- Proceduri reactualizate
- Procese verbale de asistență la ore

III. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE, FORMAREA CONTINUTULUI ȘI PERFECTIONAREA

OBIECTIVE:

1. Asigurarea condițiilor de transmitere a informațiilor privind actele normative legate de încadrare, perfecționarea și evaluarea cadrelor didactice și personalului didactic auxiliar din școală
2. Prezentarea unor oferte de formare a personalului didactic prin CCD și alți ofertanți de formare
3. Creșterea calității resurselor umane angajate în vederea îndeplinirii scopurilor educaționale și asigurarea calității din învățământ
4. Direcționarea cadrelor didactice spre cursuri de reconversie profesională în vederea acoperirii necesarului de cadre pentru disciplinele care au deficit de personal calificat
5. Stimularea perfecționării cadrelor didactice pentru cunoașterea noilor tehnologii, pentru promovarea didacticii moderne cu accent pe dezvoltarea de competențe
6. Adaptarea metodelor didactice la noile tehnologii informaționale
7. Promovarea și încurajarea activităților în echipă
8. Motivarea întregului personal în funcție de creșterea eficienței muncii
9. Perceperea și utilizarea elevilor ca parteneri în derularea actului educativ
10. Proiectarea și derularea unor activități de consiliere socială și profesională cu părinții

Funcții	Activități	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Proiectarea activităților de perfecționare periodică a cadrelor didactice odată la 5 ani	Septembrie	Responsabil cu perfecționarea	Legislație, logistic
Organizare	Realizarea procedurilor de ocupare a posturilor și catedrelor vacante pentru personalul din subordine – conform criteriilor naționale locale și proprii.	Conform grafic de mobilitate	Director Secretar șef	Legislație
	Realizarea cuprinderii copiilor și tinerilor înscriși în unitățile de studiu, colectivele și formele de educație stabilite prin lege.	Septembrie	Director, secretar	Legislație, plan de colarizare aprobat
	Normarea și utilizarea personalului din subordine – inclusiv în ceea ce privește conducerea colectivelor de copii și tineri (dirigenție sau similar).	Septembrie	Director	Legislație
	Realizarea fișelor posturilor pentru personalul din subordine.	Septembrie	Director	Legislație
	Realizarea procedurilor disciplinare și de rezolvare a contestațiilor.	Octombrie	Director	Legislația în vigoare
	Desfășurarea în școală a unui program de formare a profesorilor noua		Noiembrie	Formatorii din

	veni i, pentru utilizarea metodelor de învățare centrat pe elev i lucrul în echip		coal	
	Asigurarea consultan ei în vederea elabor rii materialelor de învățare i a conceperii activit ilor de învățare	Decembrie, martie	efi de catedr	Materiale de învățare
	Popularizarea periodic a realiz rilor cadrelor didactice i ale elevilor	Semestrial	CEAC, efi de catedr	Pliante
	Publicarea lucr rilor de diserta ie sau de gradul I	Mai	efi de catedr	Lucr ri publicate
	Cre terea ponderii personalului din coal cu performan e deosebite	Permanent	Director	Criterii de calitate, rapoarte
Coordonare/ Monitorizare	Încheierea contractelor de munc cu personalul didactic i nedidactic.	Septembrie	Director, secretar ef	Legisla ie
	Sprrijinirea cadrelor didactice în absolvirea unor cursuri de perfec ionare, masterate i reconversie profesional	Conform ofertei	Director	Oferta educa ional
	Realizarea unor întâlniri – ateliere de lucru, dezbateri, seminare cu cadrele didactice	Permanent	Director, responsabil cu perfec ionarea	Grafice de ac iuni, logistic
	Monitorizarea aplic rii rezultatelor particip rii la activit ile metodice i tiin ifice, formare continu în activitatea didactic	Permanent	Responsabili catedre i responsabilul comisiei de perfec ionare	
	Acordarea de consultan i audien e	Permanent	Director	Grafice interne
Control/ Evaluare	Respectarea cu stricte e a reglement rilor în vigoare în desf urarea inspec iilor, în vederea sus inerii a examenelor de acordare a gradelor didactice	Permanent	Director	Legisla ia specific
	Evaluarea activit ii de mentorat la nivelul colii	Permanent	Director	Legisla ia specific
	Efectuarea unor inspec ii de specialitate, mai ales în cazul cadrelor didactice debutante, în vederea consilierii acestora	Conform graficului	Director	Legisla ia specific
Motivare	Stimularea cadrelor didactice pentru participarea la programe de perfec ionare i dezvoltare profesional	Permanent, conform ofertei	Director	Oferta de formare
	Stimularea i consilierea cadrelor didactice pentru a participa la programe de reconversie profesional	Permanent, conform ofertei	Director	Comunicare interpersonal
	Cooptarea cadrelor didactice în programe de instruire în domeniul legisla iei colare	permanent	Director , responsabil cu perfec ionarea	Oferta de formare
	Propunerea pentru ob inerea gradului de merit	Conform	Director , CA, CP	Metodologii

		graficelor		
Implicare/ participare	Asigurarea cadrului instituțional pentru participarea personalului la procesul decizional prin colectivele și organele de conducere colectiv existente: colectivele de catedră, Consiliul de Administrație și Consiliul Profesorat.	Permanent	Director	Legislația în vigoare
	Realizarea unui sistem intern de informare-comunicare rapid, eficient și transparent, editarea de buletine informative diverse.	Permanent	Director	Logistica
	Încurajarea unei culturi organizaționale care stimulează comunicarea deschisă și participarea și inovația.	Permanent	Directori	Legislație
	Participarea cadrelor didactice la buna desfășurare a examenelor de obținere a competențelor profesionale	Iunie	Director	Legislația specifică
	Participarea la concursurile/ interviurile pentru ocuparea posturilor didactice auxiliare și nedidactice	Conform graficelor	Director	Norme legale
Formare/ Dezvoltare profesională și personală	Asigurarea cunoașterii în rândul cadrelor didactice a reglementărilor în vigoare privind cariera didactică și etapele formării profesionale	Permanent	Director	Norme legale, programe oficiale
	Acordarea sprijinului pentru crearea/ modernizarea/ folosirea cabinetelor/ laboratoarelor de specialitate și pentru organizarea întâlnirilor la nivelul tuturor disciplinelor	Permanent	Director	Logistic
	Perfecționarea și formarea proprie a tuturor salariaților, în funcție de compartiment	Permanent	Director	Oferta instituțiilor de specialitate
Formarea/ dezvoltarea echipelor	Selectarea unor grupuri de cadre didactice în scopul formării acestora în vederea elaborării subiectelor pentru olimpiadă, concursuri sau evaluări naționale	Noiembrie	Director, responsabil cu perfecționarea	Legislație, materiale auxiliare
Negocierea/ rezolvarea conflictelor	Rezolvarea cu abilitate și discreție a diferitelor situații conflictuale care pot apărea între cadrele didactice, între cadrele didactice și conducere sau între elevi și profesori, pentru asigurarea unui climat de muncă eficient	Permanent	Director, efii catedre, sindicate	Comunicare interpersonală
	Rezolvarea contestațiilor prin receptare, cercetare și soluționare conform legislației, în mod documentat și corect	Permanent	Director, CA	Legislație, comunicare

Indicatori de performanță :

- O listă cu nevoi de formare a personalului
- 15 persoane să urmeze cursuri de formare, perfecționare
- Materiale de învățare pentru cel puțin 5 discipline
- Un buletin informativ
- 3 lucrări ale cadrelor didactice în biblioteca școlii

IV . PLAN DE COLARIZARE. NORMARE. SALARIZARE. EVIDEN A INFORMATIZAT

OBIECTIVE:

1. Gestionarea, valorificarea și dezvoltarea resurselor existente
2. Compatibilizarea resurselor alocate de M.E.C.I. cu nevoile de personal ale colii pe fondul creșterii gradului de descentralizare
3. modernizarea infrastructurii colii, prin creșterea gradului de informatizare a tuturor compartimentelor

Funcții	Activități	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Efectuarea analizelor preliminare în vederea normării personalului didactic auxiliar și nedidactic	Septembrie	Secretariat, administrator, CA	Rapoarte, statistici
	Reconfigurarea nevoilor de personal din perspectiva dezvoltării instituționale	Septembrie	Director, CA	Plan colarizare, statistici
	Efectuarea studiilor privind necesarul în vederea reactualizării bazei de date	Octombrie	Director, secretariat, șefi de catedre	Baze de date, logistic
Organizare	Întocmirea situațiilor statistice de început și sfârșit de an școlar și validarea acestora	Septembrie	Secretari, diriginți, director, CP	Baza de date
	Întocmirea Situației Statistice la Început de An școlar privind încadrarea cu personal didactic, auxiliar și nedidactic, efective de elevi, etc.	Septembrie – octombrie	Secretari	Aplicația informatizat
	Întocmirea statelor de personal ale colii	Octombrie	Director, secretar	Plan de colarizare, baza de date
	Întocmirea statului de funcții în vederea fundamentării cheltuielilor de personal pentru anul 2016	Octombrie	Director, secretar	Baza de date
	Asigurarea consilierii secretarilor, contabilului în probleme privind normarea – salarizarea	Permanent	Director	Legislație specific
	Coordonarea activităților referitoare la: „EURO 200”, „Bani de liceu”, burse, etc.	Permanent	Director, secretar	Sisteme informatizate, legislație

Coordonare/ Monitorizare	Coordonarea activităților de realizarea a bazei de date privind elevii, personalul didactic	Octombrie	Director, secretar, responsabil BDNE	Baza de Date Națională Educației
	Monitorizarea activităților tehnice legate de bacalaureat și admitere în liceu	Sem. II	Director, secretari	Sisteme informatizate specifice
Control/ evaluare	Verificarea modului de completare a carnetelor de muncă, tanelor de plată,	Permanent	Director, CA	Legislația specifică
	Verificarea gradului de funcționalitate a laboratoarelor de informatică, a laboratoarelor informatizate, dotarea acestora cu licențe și evaluarea necesarului de soft-uri educaționale	Permanent	Director, informatician, profesori de informatică	Legislația specifică, logistic
Motivare	Încurajarea performanțelor la locul de muncă prin acordarea de recompense (diplome de merit)	Permanent	Director, CA	Rapoarte de evaluare, rezultate obținute
	Srijinirea inițiativelor prin flexibilitate și deschidere spre nou	Permanent	Director	Rapoarte de evaluare,
Implicare/ Participare	Inițierea unor activități de instruire cu personalul implicat în activități privind gestionarea bazelor de date, normarea și salarizarea personalului	Noiembrie	Director	Legislația specifică, logistic
Formare/ Dezvoltare	Participarea la activități de (auto)formare și dezvoltare profesională	Conform graficului	Director	Oferte de formare
	Organizarea unor echipe mixte, pentru realizarea activităților planificate	Graficul activităților	Director, cadre didactice, secretariat	
Negocierea/ Rezolvarea conflictelor	Asigurarea unui program flexibil și transparent de lucru cu publicul în scopul detensionării relațiilor conflictuale ce pot apărea	Permanent	Birou secretariat, contabilitate	

Indicatori de performanță :

- stat de funcție
- baze de date
- participări la formări a cel puțin 4 persoane

V. EDUCAŢIE FORMALĂ ŞI INFORMALĂ . INTEGRARE EUROPEANĂ ŞI PROGRAME COLABORARE

OBIECTIVE:

1. Creşterea capacităţii instituţionale a colii pentru elaborarea şi gestionarea unui număr sporit de proiecte
2. Promovarea şi valorificarea diversităţii culturale în educaţie
3. Intensificarea colaborării cu instituţiile abilitate ale statului
4. Creşterea relevanţei ofertei de programe educaţionale oferite decoal pentru toate categoriile de elevi, tineri, adulţi, prin asigurarea unei mai bune corelări cu nevoile locale, cu nevoile şi interesele individuale ale acestora, cu cerinţele de pe piaţa muncii

Funcţii	Activităţi	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Organizarea de întâlniri, elaborarea şi aplicarea sondajelor de opinie şi a chestionarelor pentru stabilirea priorităţilor	Octombrie	Director, coordonator proiecte şi programe	Comunicare interpersonal
	Planificarea colaborării colii cu Poliţia, Pompierii, AJOFM, instituţii culturale, agenţi economici	Octombrie	Director	Protocoale, legislaţie specific
	Stabilirea şi utilizarea sistemului informaţional în toate sensurile, pe orizontală şi vertical	Octombrie	Director, cadre didactice	Comunicare interpersonal
	Identificarea nevoilor de educaţie ale comunităţii locale şi a posibilităţilor de satisfacere a acestora, realizarea proiectelor de parteneriat coal – comunitate parteneri sociali în folosul ambelor părţi	Permanent	Director	Legislaţie, comunicare interinstituţional
Organizare	Colaborarea cu instituţiile centrale şi locale, asociaţii, organizaţii non – guvernamentale care activează în domeniul educaţional, al activităţilor educative extracolare şi extracurriculare în scopul organizării unor activităţi de sprijin	Conform calendarului	Director, coordonator proiecte şi programe	Calendar activităţi
	Creşterea relevanţei ofertei de servicii educaţionale pentru toate categoriile de elevi, prin asigurarea unei mai bune corelări cu nevoile locale, cu diversele situaţii şi probleme ale comunităţii, cu nevoile şi interesele individuale ale elevilor	Permanent	Director, coordonator proiecte şi programe	Calendar activităţi

	Asigurarea accesului și a echității în educație prin oferte educaționale relevante pentru segmentele vulnerabile ale populației	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	Calendar activități
	Organizarea și/sau participarea la conferințe, seminarii și simpozioane locale/interjudețene/nationale	Decembrie/conform calendarelor	Director, cadre didactice	Calendar activități, internet
	Încheierea de noi acorduri de parteneriat cu angajatorii pentru calificările prioritare, privind asigurarea pregătirii practice și angajării absolvenților.	Octombrie	Director	Acorduri de parteneriat
	Realizarea unor parteneriate sociale pentru formarea și perfecționarea profesională continuă a cadrelor didactice.	Noiembrie	Director	Acorduri de parteneriat
	Realizarea de parteneriate specifice de natură socială contribuie la dezvoltarea dimensiunii europene în educație	Noiembrie	Director, coordonator proiecte și programe	Plan de activități, logistic
	Realizarea unor proiecte comune cu partenerii sociali, Consiliul Local, prin care elevii și înțeleg lumea muncii și schimbările care apar pe piața a muncii	Conform calendarului	Director	Cel puțin în un proiect accesat
	Elaborarea și prezentarea de materiale informative promoționale privind oportunitățile încheierii de diverse parteneriate	Permanent, conform propunerilor	Director, coordonator proiecte și programe	Logistic
	Eficiențizarea parteneriatului prin implicarea partenerilor sociali în identificarea oportunităților de ocupare și îmbunătățirea locurilor de muncă	Mai	Director, psihopedagog	Legislația specifică
Coordonare/ Monitorizare	Colaborarea cu ISJ în inițierea, derularea și monitorizarea proiectelor colare, a activităților educative și extra colare	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	Legislație, logistic
	Monitorizarea aplicării programelor guvernamentale	permanent	Director, comisii pe probleme	Calendarul activităților
	Coordonarea, diseminarea informațiilor și evaluarea derulării proiectelor	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	Legislație și logistic
	Stabilirea de legături cu autoritățile locale, agenți economici, organe de poliție, instituții de cultură, ONG-uri, în vederea derulării diverselor proiecte/programe	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	Legislație, logistic
	Colaborarea cu sindicatele în vederea respectării legislației muncii	permanent	Director	Legislația specifică
Control/	Evaluarea programelor și proiectelor derulate pe tot parcursul desfășurării lor	Permanent	Director, coordonator proiecte	Legislația specifică ,

evaluare			i programe	logistic
Motivare	Identificarea și valorificarea eficientă a resurselor comunității	Permanent, conform ofertei	Director, coordonator proiecte și programe	Oferta de formare
	Consilierea cadrelor didactice pentru elaborarea de proiecte în cadrul programelor sectoriale, prioritare ale programului comunitar integrat de învățare de-a lungul vieții	Permanent, conform ofertei	Director, coordonator proiecte și programe	Comunicare instituțională
	Atragerea de sponsori, oferte de servicii, activități practice de autofinanțare	Permanent	Director	Legislația în domeniu
Implicare/participare	Participarea la activități extracurriculare înscrise în calendarul M.E.C.T.S.. pentru anul școlar 2015- 2016	Conform calendarului	Director, coordonator proiecte și programe	Conform specificilor M.E.C.T.S..
	Colaborarea cu Primăria pentru finanțarea și derularea proiectelor	Conform calendarului	Director	Logistic, convenții de parteneriat
	Valorificarea ofertei educaționale a organizațiilor non-guvernamentale, materializate prin programe specifice	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	În funcție de fiecare activitate în parte
	Creșterea relevanței ofertei de servicii și programe educaționale oferite de coală pentru toate categoriile de elevi, tineri, adulți, prin asigurarea unei mai bune corelări cu nevoile locale, cu diversele situații și probleme ale comunității, cu nevoile și interesele individuale ale acestora, cu cerințele de pe piața muncii	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	Oferta de servicii și programe educaționale
	Organizarea și participarea la întâlniri, mese rotunde, cu diverși factori sociali interesați în stabilirea de parteneriate și programe comune	Permanent	Director, coordonator proiecte și programe	În funcție de fiecare activitate în parte
Formare/Dezvoltare profesională și personală	Identificarea nevoilor de formare pentru dezvoltarea profesională a angajaților colii, pentru dezvoltarea instituțională a colii și pentru implementarea măsurilor de reformă ale M.E.C.T.S.	Permanent	Director, responsabil perfecționare	Legislația, oferta de formare
	Implementarea unor programe de perfecționare științifică, psihopedagogică și metodică a cadrelor didactice care lucrează cu elevi cu cerințe educaționale speciale și elevi care provin din grupuri dezavantajate	Octombrie	Director, responsabil comisie CES, formatori	Legislație, logistic
	Includerea cadrelor didactice în stagii de și module de abilitare în specificul educației incluzive, educației antirasiste, educației pentru diversitate, interculturalitate, multiculturalitate și toleranță	Sem. I, II	Director, responsabil perfecționare	Legislație, oferta de programe

	Evaluarea impactului programelor de formare continuă a cadrelor didactice asupra calității didactice realizate cu elevii, cât și asupra dezvoltării mediului incluziv	Permanent	Director, responsabil cu perfecționarea	Plan de evaluare, proceduri de evaluare
	Stimularea cadrelor didactice în elaborarea de aplicații pentru bursele de formare continuă	Permanent	Director, responsabil cu perfecționarea	Legislație, oferta de programe
	Dezvoltarea la cadrele didactice a cunoștințelor, competențelor și atitudinilor, de natură să contribuie la realizarea unei societăți democratice, bazat pe cunoaștere, în spațiul european	Permanent	Director, responsabil cu perfecționarea	Oferta de programe de perfecționare
Formarea/ Dezvoltarea echipelor	Participarea în grupe de lucru sau în parteneriat la diversele programe și proiecte	Permanent	Director, responsabil cu perfecționarea	Calendarul și programul activităților
	Antrenarea elevilor și cadrelor didactice în proiecte de schimburi și mobilități pentru a facilita compatibilizarea nivelurilor de pregătire teoretică și practică cu forța de muncă care acționează în spațiul european	Sem II	Director, responsabil cu perfecționarea	Site-ul ANPCDEFP, oferte de programe
Negocierea/ Rezolvarea conflictelor	Rezolvarea amiabilă a eventualelor conflicte între școală și comunitate	Când este cazul	Director, responsabil cu perfecționarea	Comunicare interinstituțională

Indicatori de performanță :

- 2 proiecte propuse/ aprobate/ implementate
- 15 convenții de parteneriat încheiate cu agenți economici, fundații, ONG-uri cu activitate în domeniu
- 15 parteneriate de colaborare cu parteneri sociali

VI. ACTIVITATEA TEHNICO-ADMINISTRATIV

OBIECTIVE:

1. Gestionarea eficientă a resurselor materiale
2. Fluidizarea fluxului informațional
3. Achiziționarea, gestionarea, păstrarea și arhivarea actelor și documentelor colare

4. Dezvoltarea bazei materiale cu prioritate pentru domeniile solicitate de pia a muncii
5. Acoperirea necesarului de calculatoare i soft educa ional pentru toate domeniile curriculare.
6. Încurajarea ini iativelor de tip antreprenorial ale elevilor i antrenarea lor în identificarea de activit i aduc toare de venituri în folosul colii

Func ii	Activit i	Resurse de timp	Resurse umane	Resurse materiale
Proiectare	Asigurarea func ionalit ii re elei interne de calculatoare	Permanent	Director, informatician	Logistic
	Efectuarea analizei privind necesarul de repara ii curente	Semestrial	Director, administrator, CA	În func ie de situa ie
	Efectuarea analizei privind stadiul lucr rilor de repara ii i investi ii	Semestrial	Director, administrator, CA	Raport ri, logistic
	Elaborarea unui plan de dotare cu echipamente, mobilier, etc.	Sem I	Director, administrator, CA	Raport ri, legisla ie în domeniu
	Actualizarea studiului privind baza material a colii	Sem. I	Director, comisia de inventariere, CA	Situa ii statistice, rapoarte
	Stabilirea necesarului privind asigurarea cu manuale colare	Sem II	Director, administrator, bibliotecar	Legisla ia în domeniu, situa ii, rapoarte
	Elaborarea necesarului de diplome, certificate, atestate, acte de studiu, etc.	Sem I	Director, secretar	Rapoarte, date statistice
	Elaborarea proiectului de buget i a proiectului de achizi ii publice i dot ri	Noiembrie-decembrie	Director, contabil ef, CA	Rapoarte, analiza de nevoi, fundament ri
	Identificarea surselor extrabugetare de finan are.	Permanent	Director, CA	Logistic
Stabilirea priorit ilor în vederea repartiz rii fondurilor, a mijloacelor fixe i a obiectelor de inventar	Decembrie	Director, CA	Legisla ie în domeniu, analiza de nevoi	
Achizi ionarea materialelor conform buget alocat pentru dotare, conform legii, pe capitole i articole bugetare.	Când este cazul	Director, contabil	Analiza de nevoi	
Repartizarea mijloacelor fixe i a obiectelor de inventar achizi ionate	Când e cazul	Director, CA	Analiza de nevoi	

Organizare	conform planificării.			
	Realizarea execuției bugetare.	Trimestrial	Contabilitate, director	Legislația specifică
	Alocarea bursei și distribuirea alocațiilor de stat pentru copii, abonamentelor gratuite și celorlalte forme de ajutor stabilite prin lege.	Semestrial	Secretariat, contabilitate	Legislația specifică
	Asigurarea condițiilor necesare privind iluminatul, încălzirea, alimentarea cu apă, canalizarea și paza.	Permanent	Contabilitate, administrator, director, CA	Legislație, buget
	Utilizarea fondurilor extrabugetare conform priorităților stabilite în proiectele și programele colii.	Când este cazul	CA	Legislație, analiza de nevoi
Coordonare/monitorizare	Centralizarea situațiilor privind alocația de stat pentru elevi și acordarea bursei	Octombrie	Secretari, comisii pe probleme	Buget, legislație
	Monitorizarea performanței mobilierului și a echipamentelor din sălile de clasă și din ateliere	Decembrie și iunie	Administrator patrimoniu	
	Organizarea unor evenimente culturale, cursuri, închirieri de spații în școală, executarea de comenzi la ateliere, pentru atragerea de fonduri extrabugetare	Permanent	Director, contabilitate, administrator, cadre didactice	Legislație specifică, buget
Control/evaluare	Verificarea alocării fondurilor bugetare Verificarea utilizării eficiente a bazei materiale	Semestrial	Director, CA	Reglementări legale
	Verificarea bursei de merit acordate elevilor cu performanțe, conform legislației în vigoare	Sem I	director	Reglementări legale
	Evaluarea realizării planului de achiziții și a utilizării fondurilor extrabugetare.	Trimestrial	CA	Rapoarte
	Întocmirea documentelor și a rapoartelor tematice curente și speciale, cerute de ISJ și autoritățile locale.	când este cazul	Responsabili pe compartimente	Legislație, rapoarte
	Întocmirea documentelor legale privind managementul financiar.	Lunar, trimestrial, anual	contabil	Legislația în vigoare
	Arhivarea și păstrarea documentelor financiare oficiale.	Anual	Director, responsabil cu arhiva	
Motivare	Îmbunătățirea dotărilor cu tehnică de calcul performantă, alte echipamente aparate necesare activității	Permanent	Director, administrator	Buget, reglementări legale
Implicare/participare	Asigurarea de servicii (consultanță și expertiză, bază logistică, micro-producere, oferta de spații pentru diverse activități, etc.) în contrapartidă pentru organizațiile surse alternative de finanțare.	Când este cazul	Director	Baza materială

Formare/ Dezvoltare profesional	Încurajarea participării la cursuri de management financiar și alte perfecționări în domeniu, atât pentru personalul didactic, cât și pentru personalul didactic auxiliar	Anual	Director, responsabil cu perfecționarea	Oferta de formare
Formarea/ Dezvoltarea echipelor	Asigurarea consultanței și a bazei logistice disponibile pentru buna desfășurare a activităților care permit obținerea de venituri extrabugetare	Permanent	Director, administrator	Logistica
Negocierea/ Rezolvarea conflictelor	Negocierea și monitorizarea acțiunilor pentru obținerea contractelor de sponsorizare și a fondurilor extrabugetare	Permanent	Director, CA	Comunicare interinstituțional
	Argumentarea și negocierea utilizării fondurilor astfel încât să se evite crearea unor conflicte la nivelul unității școlare	În funcție de oferte	Director	Comunicare interinstituțional

Indicatori de performanță :

- achiziționarea de calculatoare - cel puțin 5
- 3 persoane să participe la cursuri de formare de management financiar
- venituri extrabugetare atrase la nivelul anului 2015

DIRECTOR

Prof. Carmen Adriana MORARU