



PROGRAM DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ *pentru personalul didactic fundamentat pe strategiile sectoriale și nevoile identificate*



Cultura organizațională în unitatea noastră este caracterizată printr-un ethos profesional înalt. Valorile dominante sunt: egalitarism, cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașamentul față de copii, respectul pentru profesie, libertate de exprimare, receptivitate la nou, creativitate, entuziasm, dorință de afirmare. Se întâlnesc și cazuri de individualism, competiție, și rutină.

Conducerea unității a elaborat Regulamentul de ordine interioară care cuprinde norme privind atât activitatea copiilor cât și a cadrelor didactice.

Climatul școlar este unul deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor unității școlare; este un climat stimulativ care oferă satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc.

I. Relații dintre diferite categorii de personal

- În relația director cadre didactice, cadre didactice — cadre didactice:
- S-a constituit o conducere democratică cu luarea deciziilor în comun. Are loc consultarea permanentă a cadrelor didactice cu conducerea unității de învățământ. Se acceptă propunerile și inițiativele profesorilor;
- În cadrul colectivului didactic există, indiferent de vârstă și specialitate, colaborare, spirit de echipă și atmosferă propice desfășurării procesului instructiv - educativ.

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

Grădinița cu Program Prelungit Nr.9 Satu Mare



II. Resurse umane

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none">- Existența unui corp profesoral de calitate, implicat în activități de formare continuă;- Buna colaborare între cadrele didactice;- Atragerea un număr mare de copii, cu potențial ridicat;- Cadre didactice implicate în activități de colaborare internă și externă;- Activități diversificate, funcție de interesele beneficiarilor;	<ul style="list-style-type: none">- Insuficiența nomelor didactice și a cadrelor didactice titulare în unitate;
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none">- Standardele înalte privind activitățile didactice și rezultatele bune asigură prezența unei populații școlare cu nivel ridicat de apreciere;- Oferta de formare continuă a cadrelor didactice;	<ul style="list-style-type: none">- Scăderea populației de vârstă școlară;- Aportul mass-mediei la creșterea violenței fizice și verbale în rândul copiilor;- Scăderea motivației copiilor pentru mișcare.



III. Dezvoltarea resurselor umane

Formarea unor resurse umane de calitate, capabile de parteneriat, în scopul îmbunătățirii prestației didactice, centrarea întregului demers educațional asupra copiilor pe nevoile și disponibilitatea lor de a participa la activitățile didactice din unitate.

DIRECȚII DE ACTIUNE	REZULTATE AȘTEPTATE
<ul style="list-style-type: none">• Diagnosticarea nevoilor de formare profesională a personalului didactic din unitate și a activităților de perfecționare desfășurate în ultimii ani;• Identificarea nevoilor de perfecționare curentă prin activități metodicocoștiințifice și psiho - pedagogice realizate la nivelul unității în comisii;• Stimularea participării cadrelor didactice la perfecționări prin grade didactice, la cursurile de formare continuă, cursuri postuniversitare în vederea extinderii de specialitate.• Elaborarea proiectului de dezvoltare a personalului didactic în scopul:<ul style="list-style-type: none">- orientării demersului didactic spre dobândirea de către beneficiari a competențelor necesare societății, respectiv spre formarea acestora pentru învățarea pe parcursul întregii vieți;- formării în domeniul evaluării continue pe bază de standarde de evaluare;- formării cadrelor didactice în direcția dobândirii de competențe.• Crearea unui cadru instituțional care să favorizeze comunicarea profesională deschisă la nivel formal și informal, valorificarea ei în realizarea unui proces educativ de calitate.• Stimularea participării cadrelor didactice în procesul decizional, încurajarea și susținerea învățării și schimburile de idei.• Valorizarea informațiilor conținute în rapoartele responsabililor de comisii, asistențe, inspecții pentru creșterea calității procesului de învățământ pe baza conlucrării cu principalii factori implicați.	<ul style="list-style-type: none">• Îmbunătățirea calității procesului educațional și fundamentarea lui pe nevoile de dezvoltare personală a copiilor din perspectiva dezvoltării durabile;• Îmbunătățirea planificărilor;• Promovarea imaginii unității prin crearea unui climat de muncă motivant, responsabil, de încredere, seriozitate, profesionalism și moralitate.



IV. IMPLEMENTAREA PLANULUI STRATEGIC

Acțiuni pentru implementarea cu succes a planului strategic:

- Se va acorda atenție deosebită participării la procesul de planificare strategică a fiecărui membru; se va realiza o comunicare eficientă cu fiecare membru al proiectului.
- Se va realiza lista de responsabilități pentru fiecare persoană.

Prin Consiliu de Administrație se va desemna directorul ca persoană responsabilă pentru implementarea planului strategic, care va supraveghea procesul de implementare și va raporta Consiliului de Administrație schimbările intervenite.

Evaluarea

Puncte critice în cadrul procesului de implementare a planului strategic	Acțiuni
Implementarea planului strategic nu este luată în serios.	Conform planului operațional va fi evaluată realizarea fiecărui obiectiv;
Intervalele de timp nu sunt respectate	în Consiliul de Administrație, se va urmări respectarea termenelor calendaristice și se vor propune măsuri de remediere;
Elementele care nu au fost implementate nu sunt discutate, rămân ca sarcini neîndeplinite	Sarcinile neîndeplinite vor fi reprogramate, după analiza cauzelor; vor fi trasate noi responsabilități;
Oportunitățile externe sunt refuzate conștient și/sau nu sunt revizuite	Se va analiza anual modificarea condițiilor externe și apariția de noi oportunități.

Studii:

De impact	Se va urmări atingerea scopurilor propuse. Efectele de lungă durată vor fi măsurate după terminarea proiectului. Vor fi identificate schimbările pe care proiectul le-a produs în unitate.
Asupra rezultatelor în timp	Se va monitoriza gradul de atingere a obiectivelor propuse;
Asupra rezultatelor imediate	Fiecare activitate prevăzută în proiect va fi atent monitorizată și se va măsura gradul de realizare a rezultatelor așteptate.

Director,

Supuran Gabriela Ioana

Întocmit,

Silaghi Mihaela Oana