PLAN DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

ȘCOALA GIMNAZIALĂ “MIKES KELEMEN” din ZAGON

2015-2019

DIR.PROF. BEDNEAG GABRIEL

CUPRINS

I. Argument …….. pg. 2

II. Diagnoza mediului intern şi extern al unităţii şcolare…….....pg. 3

III. Analiza PEST(E)……..pg. 8

IV. Analiza SWOT…….....pg. 9

V. Misiunea şcolii……pg. 13

VI. Viziunea şcolii…….....pg. 13

VII. Grupuri ţintă vizate……pg. 13

VIII. Ţinte , obiective , resurse strategice , rezultate aşteptate.....pg..13

I. Argument

Context legislativ

La baza întocmirii Proiectului de Dezvoltare Instituţională al ŞCOLII GIMNAZIALE MIKES KELEMEN din ZAGON, au stat legile care guvernează domeniul învăţământului(Legea Învăţământului, Hotărârile şi Ordonanţele emise de Guvernul României, toate actele normative ce decurg din legile mai sus menţionate, Ordinele, Metodologiile, Precizările şi Programele elaborate de M.E.N.) precum şi condiţiile concrete existente în zona în care se află şcoala.
Activităţile din cadrul şcolii se desfăşoară în conformitate cu legile şi strategiile naţionale care guvernează domeniul, prin considerarea specificului regional, judeţean şi local.
Echipa managerială , împreună cu toţi colegii, au ajuns la concluzia că sunt necesare ţinte şi obiective noi, iar viziunea şi misiunea şcolii necesită adaptare la noile condiţii locale şi naţionale în care funcţionează şcoala.
Proiectul de Dezvoltare Instituţională este necesar: pentru a ne cunoaşte ţintele, scopurile, resursele şi a stabili modalităţile de îndeplinire a acestora; pentru ca activitatea noastră să se desfăşoare ordonată, în echipă şi să putem ridica standardele scolii şi să ducem la îndeplinire misiunea propusă. Proiectul mai este necesar şi pentru ca alţii să ne cunoască ţintele şi activitatea propusă şi desfăşurată de colectivul acestei şcoli.

II. Diagnoza mediului intern şi extern al unităţii şcolare

A. PREZENTAREA UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

a) **Titulatura oficială a şcolii: ȘCOALA GIMNAZIALĂ „MIKES KELEMEN”**
b) **Adresa:** şcoala este situată în comuna Zagon, str. Principală,nr.467, judetul Covasna
Tel. 0267-343054
Fax 0267-343054
E-mail: scoala.mikes@gmail.com
c) **Localizarea geografică a şcolii**
Satul **Zagon**, reşedinţa comunei Zagon, este situat în colţul sud-estic al depresiunii Sf. Gheorghe. De această comună aparţine şi satul **Păpăuţi** situat la o distanţă de 5 km faţă de Zagon. Localităţile se întind pe malul pârâurilor Zagon şi respectiv Păpăuţi, la poalele colinelor piemontane ale Munţilor Breţcu. Reşedinţa de comună se află la o distanţă de 13 km faţă de Covasna şi la 30 km faţă de Sf. Gheorghe.
Numele comunei este cunoscut şi datorită părintelui prozei belestristice maghiare, Mikes Kelemen (1690-1761). Memoria lui este păstrată locuitori, atât printr-un monument (înconjurat de stejarii acestuia) ce se află în grădina Mikes, cât şi prin denumirea castelului Mikes-Szentkereszti din centru, care în prezent este Casa de Cultură „Mikes”. În castel există saloane amenajate în memoria istoricului Csutak Vilmos (1874-1936), născut în sat, (paznic al muzeului) în memoria actriţei Kis Manyi (1911-1971), laureata a premiilor „Kossuth” şi „Jászai”, care şi-a petrecut copilăria în acest sat. Aici se află şi un bust al lui Mikes Kelemen, realizat de sculptorul Bocskay Vince.
Teritoriul comunei a fost locuit din vechime. Arheologii au găsit pe locurile numite „Ceremaş” şi „Muntele Mete” cea mai bogată colecţie de obiecte din epoca de bronz de pe teritoriul judeţului. Ambele sate din comună au fost consemnate în anul 1567, sub forma de *Zagon* şi *Papocz*. Istoria şi-a lăsat amprenta şi pe aceste localităţi. Tatăl lui Mikes Kelemen a fost eroul revoluţiei curuţilor, iar honvedul Kiss Sándor (1874-1936) a fost un erou al revoluţiei maghiare din 1848, în bătălia de la strâmtoarea Timişului.

De Zagon şi Păpăuţi au aparţinut întinse teritorii împădurite. O mare parte a regiunii Buzoaielor şi localitatea Barcani au fost proprietatea latifundiarelor din Zagon. În consecinţă populaţia s-a ocupat în primul rând cu exploatarea pădurii, transportul şi prelucrarea lemnului, dar şi cu agricultura, creşterea anumalelor, abatajul pietrei şi fierberea potasei. Manufactura – torsul şi ţesutul – au fost îndeletniciri importante pentru femei. Aceste meserii vechi mai sunt practicate şi astăzi. Locul preocupărilor din trecut, ca abatajul pietrei şi fierberea potasei, au fost preluate de unele unităţi de prestări de servicii. Au apărut şi aici ferme agricole şi unităţi de colectare şi prelucrarea laptelui.

Conform datelor recensământului din 2011 populaţia comunei a numărat 5181 de persoane, din care 3930 aflate în Zagon şi 1251 în Păpăuţi. Structura etnică se prezintă astfel: 46,51% români, 53,49% maghiari.

În Zagon turismul rural începe să capete importanţă tot mai mare. Alături de obiectivele turistice prezentate mai sus ar putea prezenta interes pentru vizitatori şi biserica reformată din Zagon, monument de arhitectură, construită între anii 1783-1795. În clădirea parohiei reformate există o bibliotecă care conţine cărţi din secolele XVI – XVII, într-un număr de aproximativ 800 de volume. În biserica catolică (din 1822) se află orga construită de renumitul meşter Kolonits din Tg. Secuiesc. Cripta familiei Szentkereszti se află în cimitirul bisericii. Biserica populaţiei româneşti din Zagon a fost construită în perioada revoluţiei din 1848 – 1849 şi poartă hramul arhanghelilor Mihail şi Gavril. În Piaţa Elisabeta din Zagon trăiesc şi astăzi teii sădiţi cu ocazia vizitei din anul 1898 a împărătesei Austriei şi a reginei Ungariei Elisabeta.

În satul Zagon şi-a petrecut copilări gimnasta olimpică din 1984, Szabó Kati.

Populaţia românească din Zagon şi-a păstrat multe din obiceiurile tradiţionale. Un obicei religios, legat de botez, este celebrat la Fântâna Pucioasă din Domokos de către preotul ortodox. Despre această fântână întâlnim câteva rânduri şi în „Scrisorile din Turcia” ale scriitorului Mikes Kelemen.

- **Elevi**

În şcoală sunt instruiţi şi educaţi 519 elevi și preșcolari provenind din localitatea Zagon, dar si din alte localităţi cca 1%.

Numărul de elevi este în ușoară scădere .

Rata abandonului şcolar: 2%.

Structura pe trepte şi filiere de învăţământ a elevilor şcolarizaţi

Grădiniţa cu program normal Ion Creangă	3 grupe/51 elevi
Grădiniţa cu program normal Szabó Kati	3 grupe/69elevi
Şcoala Primară George Coşbuc	7 clase/103 elevi
Şcoala Gimnazială Mikes Kelemen	16 clase/296 elevi

- **Personal didactic**
  - Gradul de acoperire a normelor cu personal didactic

Grădiniţa cu program normal Ion Creangă	3 educatoare calificate
Grădiniţa cu program normal Szabó Kati	3 educatoare calificate
Şcoala Primară George Coşbuc	7 învăţătoare calificate
Şcoala Gimnazială Mikes Kelemen	6 învăţătoare calificate
	22 profesori calificati
	1 profesor necalificat

  - Gradul de acoperire cu personal didactic calificat este de 97,61%
  - Numărul de personal didactic cu definitivat sau grade didactice

Debutant	3
Definitivat	14
Gradul II	12
Gradul I	13

  - Perfecţionare, formare, participare şi rezultate obţinute la cursurile de pregătire.

- „Mentor in invatamant” curs CCD – a participat 4 cadre didactice şi au obţinut certificat de competenţă
- „ICOS” curs CCD, au participat 4 cadre didactice şi au obţinut certificate de competenţă
- „Dezvoltarea abilitatiilor socio-emotionale la prescolari”, au participat 3 cadre didactice şi au obţinut certificate de competenţă
- 2 cadre didactice au participat la colocviu de admitere pt. gradul I

o Stabilitatea/fluctuaţia personalului:

a. nr. personalului didactic care şi-a menţinut continuitatea în unitatea de învăţământ în ultimii 4 ani:

Grădiniţa Ion Creangă	3 cadru didactice
Grădiniţa Szabó Kati	3 cadre didactice
Şcoala Primară George Coşbuc	5 cadre didactice
Şcoala Gimnazială Mikes Kelemen	24 cadre didactice

b. nr.personalului didactic care şi-a menţinut continuitatea pe catedră este 35.

- **Personalul didactic auxiliar şi nedidactic**

a. Gradul de acoperire şi calificare

1 post administrator financiar	cu 1 normă
1 post secretară	cu 1 normă
1 post administrator patrimoniu	cu 1 normă
1 post de bibliotecar	cu ¼ normă
6 posturi de îngrijitor	cu 5 ½norme

Toate aceste posturi sunt acoperite 100% cu personal calificat.

b. În cadrul unităţii funcţionează un compartiment financiar şi unul administrativ. Sarcinile şi responsabilităţile lor sunt distribuite prin fişele posturilor respective. Timpul de muncă al fiecăruia este de asemenea menţionat în respectivele fişe. Activitatea compartimentelor financiar şi administrativ este coordonată de administratorul financiar, iar activitatea administrativă este condusă de administratorul de patrimoniu al şcolii.

În acest an şcolar activitatea administrativă a fost îmbunătăţită simţitor prin planificarea judicioasă a sarcinilor şi a timpului de lucru şi s-a reuşit o ameliorare simţitoare a ambientului şcolar.

- **Dotarea cu echipamente şi mijloace de învăţare**

În acest an restricţiile financiare nu au permis alocarea de fonduri pentru acest capitol. S-a achiziţionat o staţie de amplificare şi un cd player pentru echipa de dansuri.

Biblioteca şcolară

Fondul de carte de care am dispus la începutul anului a fost de 6530 de volume. Spaţiul de care dispune biblioteca este de cca. 38,12 m^2. Metrii liniari de rafturi ocupate de cărţi este de 21m din care cu acces liber 21m. Sistemul de evidenţă se compune din:

- Registrul de mişcare a fondului de carte
- Registrul inventar
- Lista de inventar
- Fişa cititorului

Biblioteca este deschisă 4 zile pe săptămână 2 ore zilnic.

Utilizatori înscrişi 197 din care 26 de cititori noi. În acest an s-au efectuat în total un număr de 769 de tranzacţii de împrumut.

Resurse şi management financiar

- **Bugetul şcolii:**

Finanţare prin:	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014
MECT/ MECI/ MECTS/MEN	1530	555	812	9785	5139	2135

Buget local	1391659	1210934	1121336	1249250	1531600	1530500
Venituri proprii	-	-	-	9210	17840	-

- **Managementul strategic**

  Proiectul planului de şcolarizare propus pentru anul şcolar 2013 – 2014 a fost realizat în întregime. Toate grupele şi clasele s-au realizat conform planului.

  Şcoala noastră participă la un proiect „Acces la educaţie a grupurilor defavorizate cu finanţare din partea PHARE, Consiliul Judeţean şi Consiliul Local. Acest proiect are două componente: una investiţională şi una educaţională. Obiectivele proiectului au vizat recuperarea elevilor neşcolarizaţi precum şi prevenirea abandonului şcolar. Educatoarele, învăţătoarele şi diriginţii au acţionat intens în acest sens.

  Planul de dezvoltare instituțional al şcolii există şi este întocmit pe o perioadă de patru ani. Aplicarea acestuia se realizează prin planul managerial întocmit semestrial. Există deasemenea documente de organizare şi planificare la nivelul consiliului profesoral, consiliului de administraţie, comisiilor reală, umană, a educatoarelor, a diriginţilor precum şi a comisiei de evaluare a calităţii pe şcoală.Toate aceste documente ţintesc eficientizarea muncii instructiv educative din şcoală.

- **Managemantul operațional**

  Politica de personal se realizează respectându-se întrutotul legislaţia în vigoare. Încadrările noi s-au făcut pe baza examenelor organizate de ISJ Covasna. În acest an şcolar 3 cadre didactice au obţinut titulatura în urma promovării examenului de titularizare.

  Sarcinile au fost distribuite în funcţie de capacităţile fiecăruia. În şcoală există mai mult de 20 de comisii şi toate cadrele didactice fac parte din vreuna din ele.

  Stilul de conducere la nivelul centrului bugetar poate fi caracterizat ca democratic, deschis colaborării, atât cu autorităţile locale, cu personaluldidactic şi nedidactic, cât şi cu elevii şi părinţii. Acest lucru nu ştirbeşte autoritatea instituţiei, deoarece pe prim plan se situează respectarea legislaţiei şi a reglementărilor legale în vigoare. Conducerea operativă a şcolii este asigurată de director, director adjunct şi director educativ. Delegarea de sarcini s-a făcut către ultimii doi, iar acestea s-au consemnat în fişa postului fiecăruia.

  Activitatea de îndrumare şi control o desfăşoară directorul unităţii prin verificarea diferitelor documente de planificare, asistenţe la ore, discuţii cu întreg personalul ce vizează înlăturarea deficienţelor constatate.Există o planificare a asisteţelor la ore din partea membrilor comisiei de control al calităţii învăţământului, astfel încât fiecare cadru didactic ştie care membru al comisiei îl poate asista la ore.

  Controlul actelor şi a documentelor şcolare se fac de către diferiţii responsabili şi se arhivează ţinându-se cont de ultimele reglementări ale legislaţiei în vigoare. Există un spaţiu adecvat în acest sens unde se păstreză arhiva şcolii.

  Normele PSI sunt respectate conform legislaţiei, personalul de îngrijire este instruit periodic, există stingătoare de incendiu pe fiecare coridor, planul de evacuare în caz de incendiu este afişat la fiecare etaj, iar coşurile de evacuare a fumului au fost curăţate în luna august 2014.

  Fiecare elev are o adeverinţă de la medic prin care se certifică dacă elevul are dreptul să participe la orele de educaţie fizică. Există deasemenea regulamente de folosire a laboratorului de fizică-chimie şi a orelor de educaţie fizică prin care elevii sunt informaţi să respecte normele de protecţia muncii.

- **Managementul evaluării**

  Conducerea unităţii de învăţământ este permanent preocupată de evaluarea corectă şi sistematică a elevilor. În acest sens se controlează cataloagele claselor pentru a vedea ritmicitatea notării elevilor, se întocmesc diferite materiale cu privire la rezultatele diferitelor teste sau lucrări pentru a se putea înlătura deficienţele şi lacunele constatate în procesul instructiv educativ. Membrii

comisiilor metodice discută şi propun diferite modalităţi de evaluare pentru a îmbunătăţii munca elevilor.

Personalul din subordine este evaluat anual pe baza fişelor de evaluare. Criteriile de evaluare sunt stabilite dinainte şi consemnate în aceste fişe care se distribuie la începutul anului pentru a fi luate la cunoştinţă de fiecare.

Absolvenţii claselor a VIII-a şi părinţii acestora, pe parcursul ultimului an de studiu din şcoală, sunt permanent informaţi şi consiliaţi de către membrii comisiei de admitere. Există un grafic al şedinţelor cu părinţii referitoare la această temă. Prin broşuri şi diferite acţiuni de popularizare a liceelor, elevii şi părinţii sunt informaţi de posibilităţile de continuare a studiilor. În urma repartizării computerizate a absolvenţilor din 24 de absolvenţi 21 şi-au depus opţiunile şi toţi au fost repartizaţi.

- **Resurse materiale**

Activitatea de instruire şi educare a elevilor se desfăşoară în 4 clădiri, ce cuprind 28 săli de clasă, 1 laborator de fizică-chimie, 2 cabinete de informatică, , 2 sali de sport , cancelarie şi birouri.

Şcoala este prevăzută cu apă curentă, canalizare, încălzire centrală, iluminat natural şi artificial, sistem de supraveghere, alarmă.

O parte din sălile de clasă sunt dotate cu mobilier nou, modern, iar procesul de predare-învăţare se desfăşoară într-un singur schimb prin folosirea de material didactic (care este insuficient), a 26 de calculatoare, 4 copiatoare, videoproiector cu ecran, .

Şcoala este dotată cu telefoane, fax, internet.

Sursele de finanţare ale şcolii sunt: Consiliul Local şi veniturile extrabugetare realizate din valorificarea lemnului de foc şi de lucru aflat în proprietatea şcolii.

B. INFORMAŢII DE TIP CALITATIV

- Mediul de provenienţă a elevilor: elevii provin din familii cu pregătire medie sau fără nici o pregătire.
- Relaţii interpersonale: sunt bazate pe colaborare, deschidere, cooperare.
- Comunicarea, circulaţia informaţiei: în şcoală există o bună comunicare între elevi, cadre didactice, părinţi, directori, personal didactic auxiliar, personal nedidactic, precum şi o bună circulaţie a informaţiei în ambele sensuri.
- Ambianţa din unitatea şcolară: în şcoală domină o atmosferă de lucru, caracterizată prin implicare şi responsabilitate, prin colaborare şi sprijin reciproc.

CULTURA ORGANIZAŢIONALĂ

Se caracterizează printr-un ansamblu de trăsături având ca valori dominante cooperarea, munca în echipă, respectul reciproc, ataşamentul faţă de copii, ataşament faţă de profesie, entuziasm şi dorinţa de afirmare.

Sunt însă şi cazuri de individualism, competiţie, rutină, conservatorism şi automulţumire.

Regulamentul de ordine interioară a fost elaborat prin consultarea tuturor factorilor interesaţi şi prin respectarea normelor din Regulamentul de Organizarea si Funcţionare a Unităţilor de Învăţământ Preuniversitar. În conţinutul Regulamentului de Ordine Interioară sunt cuprinse norme privind activitatea elevilor, a cadrelor didactice, a personalului auxiliar şi a personalului nedidactic.

În ceea ce priveşte climatul organizaţional putem afirma că este un climat deschis, caracterizat prin dinamism şi angajare, relaţiile dintre cadre fiind colegiale, de respect şi de sprijin reciproc.

Directorul şcolii colaborează bine cu membrii colectivului, ţine seama de sugestiile acestora şi ia decizii cu privire la reducerea disfuncţiilor semnalate în activitatea şcolii. Toate aceste aspecte se reflectă pozitiv în activitatea instructiv-educativă şi în conduita cadrelor didactice.

III. ANALIZA PEST

A. Factori Politico-Legali

a) Legislaţia muncii:

- permite angajarea de către şcoală a personalului calificat(via ISJ) şi a specialiştilor pentru compartimentele deficitare ;
- nu permite eliberarea din funcţie a cadrelor didactice cu performanţe scăzute decat dupa fapte foarte grave..

b) Activitatea partidelor politice

- toate partidele politice promovează măsuri si politici educaţionale menite să continue dezvoltarea si modernizarea sistemului ;
- lipsa de continuitate a măsurilor de reformă datorată alternanţei partidelor la guvernare;
- stimularea creşterii natalităţii prin facilităţile acordate mamelor pentru creşterea copiilor.

d) Activitatea de lobby

- părinţii reprezintă un factor important în prezentarea realizărilor şcolii şi a performanţelor instructive-educative
- cadrele didactice din învăţământul primar colaborează cu grădiniţele din vecinătatea şcolii (structuri a scolii) prezentând principalele realizări în activitatea instructiv-educativă şi performanţele obţinute de elevi.

B. Factori economici

a) Activitatea economică

- lipsa marilor societati comerciale din comuna si reducerea activităţii economice a unor mari întreprinderi din orasele invecinate Covasna , Sf. Gheorghe, influenţează bugetele familiilor cu copii;

b) Politica monetară şi valutară

- fluctuaţiile monedei naţionale în raport cu valorile de referinţă afecteză contractele de achiziţii pe termen mediu şi lung.

c) Politica bugetară

- la nivel local politica bugetară este favorabilă şcolii, asigurându-se sursele financiare necesare asigurării în condiţii decente pentru desfăşurarea procesului instructive-educativ.

d) Venitul disponibil al familiei

- scăderea veniturilor familiei generează demotivarea elevilor.

C. Factori socio-culturali

a)Atitudinea faţă de muncă:

- atitudine pozitivă faţă de muncă a majorităţii elevilor si părinţilor.

b) Rata natalităţii:

- scăderea anuală a numărului de copii din circumscripţia şcolara va crea probleme de încadrare cu personalul didactic.

c) Nivelul educaţional
- majoritatea elevilor provin din familii cu pregatire medie si fara pregatire.

d) Probleme etnice
- în comunitate coexistă armonios populaţii de etnii diferite.

e)Atitudine faţă de religie
- coexistenţa paşnică între indivizi apaţinând diferitelor religii.

D. Factori tehnologici

a)Dotarea, baza materială
- 4 clădiri, funcţionale, cu toate dotările şi utilităţile necesare desfăşurării procesului instructiv-educativ
- acces la Internet şi rețeaua de telefonie;
- dotarea cu sistem de supraveghere și de alarmă.

E. Factori ecologici

Evacuarea deșeurilor se face de o firmă specializată.
Copii desfasoara actiuni multiple de ecologizare dar care nu pot influenta constiinta masei care continua să aibă un conportament ecologic primar.

IV. ANALIZA SWOT:

CURRICULUM

A) PUNCTE TARI

- Existenţa planului managerial la nivelul şcolii şi la nivelul fiecărei comisii metodice;
- Existenţa planificărilor anuale, semestriale şi a unităţilor de învăţare conform metodologiilor;
- Stabilirea graficului de inspecţii la clasă şi a obiectivelor urmărite;
- Realizarea inspecţiilor la clasă de către directori şi şefii comisiilor metodice şi propunerea unor măsuri pentru remedierea neajunsurilor întâlnite;
- Stabilirea unor acţiuni pentru analiza periodică a rezultatelor obţinute pe parcursul anului şcolar în cadrul procesului instructiv-educativ şi în reducerea absenteismului în condiţiile susţinerii reformei educaţionale;
- Acţiuni de prezentare şi dezbatere a noutăţilor în domeniul legislaţiei privitoare la învăţământ;
- Existenţa planului de activităţi educative şcolare şi extraşcolare şi realizarea acestuia;
- Predarea în şcoală a limbii franceze ca a doua limbă de studiu şi a limbii engleze ca prima limbă de studiu;
- Oferta de opţionale este diversificată;
- Pregătire suplimentară cu elevii claselor a VIII-a, în vederea susţinerii examenului de evaluare națională şi cu ceilalţi elevi capabili de performanţă, în vederea participării lor la olimpiade şi alte concursuri;
- Pregătirea suplimentară a elevilor mai slabi la învăţătură;

- Biblioteca şcolii are peste 6 000 de volume , venind în sprijinul elevilor în parcurgerea programei şcolare ;

B) PUNCTE SLABE

- Nu există material didactic suficient şi modern;
- Conectarea la internet există doar în cabinetele informatică , secretariat , direcţiune şi în sala ARACIP;
- Puţine cadre didactice participă la sesiuni de comunicări;
- Nu se aplică metodele de evaluare formative;
- CDS nu poate acoperi toate cerinţele elevilor şi ale părinţilor, datorită lipsei de fonduri şi a personalului calificat pentru domeniile pe care ei le solicită;
- Organizarea unui număr mic de excursii şi tabere şcolare pentru elevi;
- Lipsa unor manuale;

C) OPORTUNITĂŢI

- Cursuri de formare continuă a cadrelor didactice pentru stimularea creativităţii profesionale şi pentru operare pe calculator;
- Conectarea la Internet în mai multe săli de clasă;
- Atragerea de fonduri noi şi redistribuirea celor existente;
- Interdisciplinaritatea .

D) AMENINŢĂRI

- Programa şcolară foarte încărcată şi uneori neadecvată cerinţelor actuale;
- Orarul foarte încărcat al elevilor;

RESURSE UMANE

A) PUNCTE TARI

- Cadre didactice calificate;
- Recrutarea şi încadrarea cu personal didactic si nedidactic , prin concursuri organizate în şcoală;
- Un număr mare de cadre didactice titulare;
- Avem cadre didactice care sunt responsabili de cercuri pedagogice, metodişti ;
- Participarea unui număr mare de cadre didactice la examenele pentru obţinerea gradelor didactice şi la cursurile de perfecţionare;
- Până în prezent am realizat numărul de clase propus;
- Din 24 de absolvenţii ai şcolii 21 sunt înscrişi la licee şi şcoli profesionale

B)PUNCTE SLABE

- Există fluctuaţii în componenţa corpului profesoral;
- Cadrele didactice tinere nu sunt interesate să rămână în învăţământ datorită salariilor foarte mici;
- Nu toate cadrele didactice ştiu să folosească TIC;

- Avem cadre didactice care nu aplică metode interactive, de grup, învăţarea centrată pe elev;
- Nu toate cadrele didactice care au participat la cursuri de perfecţionare aplică la clasă metodele şi tehnicile însuşite;
- Număr mic de personal auxiliar şi nedidactic comparativ cu numărul de elevi şi cu suprafaţa şcolii;
- Există şi elevi cu rezultate mai slabe la învăţătură.
- Avem şi elevi problemă (dar, din fericire, un număr mic);

C) OPORTUNITĂŢI

- Participarea tuturor cadrelor didactice la cursuri de formare continuă şi aplicarea la clasă a tehnicilor învăţate;
- Participarea personalului nedidactic la cursuri de formare continuă ;
- Atragerea elevilor prin măsuri de popularizare a rezultatelor şcolii;
- Pregătiri suplimentare pentru elevii mai slabi la învăţătură şi pentru elevii cu diverse probleme;
- Atragerea de fonduri pentru premierea elevilor;
- Sprijin acordat elevilor care provin din familii defavorizate (rromi, cu un părinte sau cu ambii părinţi plecaţi în străinătate, cu venituri mici, sau cu familii monoparentale);

D) AMENINŢĂRI

- Plecarea în străinătate a unor elevi;
- Scăderea populaţiei şcolare;
- Existenţa familiilor dezorganizate şi cu copii nesupravegheaţi;
- Pauperizarea unui număr mare de familii datorită micşorării veniturilor;
- Lipsa motivaţiei cadrelor didactice, care sunt atrase de alte posturi, mai bine plătite;
- Reducerile de activitate aplicate deja sau care vor apare în viitor.

RESURSE MATERIALE ŞI FINANCIARE

A) PUNCTE TARI

- Folosirea eficientă a fondurilor primite de la Consiliul Local si MEN;
- Fonduri din valorificarea masei lemnoase aflată în proprietatea şcolii;
- Existenţa asociaţiei sportive a şcolii : „Mikes Kelemen”;
- Dotarea cu videoproiector;
- Dotarea cu calculatoare pentru aplicarea platformei AEL;

B) PUNCTE SLABE

- Consum mare la utilităţi (geamurile şi uşile foarte vechi duc la pierderea căldurii la Școala Primară George Coșbuc);
- Bază materială insuficientă şi învechită;
- Lipsă material didactic modern;
- Neglijenţa elevilor în privinţa curăţeniei şi a grijii faţă de bunurile şcolii;
- Număr mic de calculatoare la dispoziția cadrelor didactice;

- Lipsă fonduri pentru acordarea unor burse de merit elevilor.

C) OPORTUNITĂŢI

- Aplicarea noului sistem de finanţare/elev in mediul rural ;
- Pregătirea unui număr mai mare de cadre didactice în domeniul elaborării de proiecte;
- Cuprinderea necesităţilor de investiţii şi de reparaţii din şcoală în proiectul de buget al Consiliului Local;
- Colaborarea cu unele organizaţii umanitare;
- Atragerea unor sponsori;

D) AMENINŢĂRI

- Bugetul redus al Consiliului Local;
- Legislaţia,care nu încurajează destul pe agenţii economici să sponsorizeze;
- Numărul mic al agenţilor economici prosperi care să fie interesaţi pentru sprijinirea şcolilor;
- Imposibilitatea anticipării creşterii ratei inflaţiei;
- Pauperizarea unor familii din arealul şcolii datorită pierderii locurilor de muncă.

DEZVOLTARE DE RELAŢII COMUNITARE ŞI DE PARTENERIAT

A) PUNCTE TARI

- Colaborare cu autorităţile locale, biserica, părinţi, cabinetul medical, cabinetul de psihologie şcolară, pompieri, Casa de Cultură , muzeul municipal , unii agenţi economici, cu mass-media locală ;
- Parteneriate cu poliţia locală, poliţia rutieră, biblioteca comunala si municipală .

B) PUNCTE SLABE

- Colaborarea cu Consiliul Local este mai mult în domeniul financiar şi destul de puţin în domeniul cultural;
- Slaba participare a părinţilor la activităţile şcolii.

C) OPORTUNITĂŢI

- Parteneriate cu autorităţile locale;
- Prezentarea şcolii la întâlnirile cu reprezentanţii comunităţii şi ai autorităţilor locale;
- Întâlniri cu părinţii pentru prezentarea rezultatelor elevilor şi ale cadrelor didactice;
- Implicarea părinţilor într-un număr mai mare în rezolvarea problemelor cu care se confruntă şcoala;
- Diseminarea experienţelor pozitive şi a bunelor practici ;
- Prezentarea la şedinţele cu părinţii a Regulamentului de ordine interioară;
- Colaborarea cu instituţii care sprijină elevii rromi.

D) AMENINŢĂRI

- Dezinteresul unui număr mare de părinţi faţă de şcoală;
- Număr mic de agenţi economici dispuşi să se implice în sprijinirea şcolilor.

V. MISIUNEA ŞCOLII:

Ne dorim să oferim elevilor noştri șanse egale de formare și dezvoltare a personalității lor, pregătirea necesară pentru valorificarea întregului lor potential astfel încât să obțină performanța școlară necesară progresului personal. De aceea, prioritar pentru școala noastră este asigurarea calității serviciilor educaționale. Ne dorim ca în parteneriat cu comunitatea locală să dezvoltăm un mediu favorabil învățării, bazat pe valorile morale positive, în care fiecare elev să beneficieze de șansa dezvoltării sale ca persoană și personalitate.

VI. VIZIUNEA ŞCOLII:

„O bună educație cere ca educatorul să inspire elevului stimă și respect, și nu se poate ajunge la aceasta prin nimicirea individualității elevilor și prin asuprirea stimei de sine. ” Samuel Smiles

Dorim pentru elevii noştri:

-o educaţie conform standardelor europene ;

-adaptare la situaţiile de schimbare specifice unei societăţi în dezvoltare ;

-capacitatea de a comunica în situaţii diverse, în limba maternă şi într-o limbă de circulaţie internaţională ;

-performanţe înalte la toate disciplinele de învăţământ ;

-cunoaşterea şi aplicarea tehnicilor de operare pe calculator ;

Viziunea şcolii derivă din idealul educaţional de formare a personalităţii omului de mâine şi constă în asigurarea pregătirii optime a elevilor pentru învăţământul liceal sau profesional , precum şi însuşirea de către elevi a sistemului valorilor culturale, morale şi etice, necesare unei raportări eficiente la cerinţele unei societăţi în permanentă schimbare.

VII. GRUPURI ŢINTĂ VIZATE:

1. elevii;
2 .părinţii;
3. cadrele didactice;
4. comunitatea locală.

VIII. ŢINTE, OBIECTIVE, RESURSE STRATEGICE , REZULTATE AŞTEPTATE

1)CURRICULUM

ŢINTA

Toate cadrele didactice aplică metode interactive , de grup şi ştiu să susţină lecţii cu ajutorul calculatorului.

OBIECTIVE:

- Să se implice cadrele didactice şi elevii în proiectul şcolar;
- Să se continue procesul de perfecţionare a cadrelor didactice prin cursuri susţinute în afara şcolii;

- Să se eficientizeze activităţile comisiilor metodice, a comisiei pentru evaluarea şi asigurarea calităţii şi a celorlalte comisii existente în şcoală.

RESURSE STRATEGICE/DIRECŢII DE ACŢIUNE:

-cursuri de perfecţionare pentru cadrele didactice;
-verificarea eficienţei cursurilor lecţii deschise şi interasistenţe;
-schimbul de experienţă între cadrele didactice;

-resurse financiare: costul cursurilor de perfecţionare;
costul transportului;
-resurse umane: cadrele didactice;
elevii;
partenerii.
-resurse de timp: 1 an.

-resurse materiale: teste, materialul bibliografic pentru cursuri, calculatoare pentru comunicarea pe internet şi pentru susţinerea lecţiilor.

REZULTATE AŞTEPTATE:

- Pe termen scurt (1 an)
  -cadrele didactice care deja aplică metodele interactive la lecţii vor împărtăşi din experienţa lor şi celorlalte cadre didactice şi vor susţine lecţii demonstrative în cadrul comisiilor metodice sau prin interasistenţe;
  -cursuri de perfecţionare pentru utilizarea calculatorului şi pentru metode interactive ;
  -schimb de experienţă între cadrele didactice;
  -implicarea cadrelor didactice în activităţile desfăşurate în cadrul proiectului ;
  -comisia pentru evaluarea şi asigurarea calităţii lucrează pe baza criteriilor de evaluare stabilite şi pe baza legii.

MODALITĂŢI DE EVALUARE A ŢINTEI

- chestionare;
- fişe de asistenţă;
- lecţii deschise;
- planificările cadrelor didactice;
- rezultatele elevilor comparativ cu anul şcolar anterior.

2) RESURSE UMANE

ŢINTA

- dezvoltarea deplină a personalităţii elevilor.

OBIECTIVE:

- Să se încurajeze performanţa la elevi şi cadre didactice;
- Să se combată absenteismul şi abaterile disciplinare;
- Să se realizeze activităţi atractive pentru elevi;
- Să de dezvolte abilităţile elevilor de a proiecta şi desfăşura activităţi educative

împreună cu profesorii, în şcoală;

- Să se perfecţioneze personalul administrativ.

RESURSE STRATEGICE/DIRECŢII DE ACŢIUNE:

-popularizarea rezultatelor elevilor;
-ofertă şcolară atractivă pentru toţi elevii;
-implicarea mai largă a elevilor în proiecte;
-pregătiri suplimentare cu elevii mai slabi la învăţătură;
-pregătiri suplimentare cu elevii capabili de performanţă;
-popularizarea Regulamentului de ordine interioară;
-participarea la cursuri de perfecţionare a personalului administrativ pentru implementare şi gestionare de bază de date;

-resurse financiare - sponsorizări
- sume provenite de la bugetul Consiliului Local;

-resurse umane - cadrele didactice, elevii, personalul administrativ,părinţii, psihologul şcolar.

-resurse de timp-1 an ;

-resurse materiale-fişe de lucru diferenţiat cu elevii, programul orelor suplimentare cu elevii slabi la învăţătură şi cu elevii capabili de performanţă şi stabilirea sarcinilor individuale, materiale necesare pentru activităţile extraşcolare, proiectele de opţionale, chestionarele pentru părinţi şi elevi

REZULTATE AŞTEPTATE:

- Pe termen scurt (1 an)

-mai multe ore de pregătire suplimentară cu elevii slabi la învăţătură şi cu elevii capabili de performanţă ;
-diversificarea şi creşterea numărului activităţilor extraşcolare; -
-colaborarea mai strânsă cu părinţii pentru reducerea numărului de absenţe şi pentru o mai largă participare la rezolvarea problemelor şcolii şi ale elevilor;
- sprijin pentru elevii care provin din familii defavorizate;
- opţionale atractive pentru elevi.

MODALITĂŢI DE EVALUARE A ŢINTEI

- comparaţie a rezultatelor elevilor cu anul anterior;
- comparaţie număr absenţe cu anul anterior;
- rezultate evaluări naţionale;
- număr activităţi extraşcolare;
- număr elevi participanţi la aceste activităţi;
- chestionare aplicate elevilor referitoare la nivelul de pregătire şi la activităţile extraşcolare;
- existenţa sistemului de gestionare a datelor şi completarea lui periodică .

3) RESURSE MATERIALE ŞI FINANCIARE

ŢINTA:

Dotarea şcolii cu mai multe calculatoare, cu material didactic şi dezvoltarea infrastructurii şcolii.

OBIECTIVE :

- Să se dezvolte baza didactico-materială a şcolii prin folosirea eficientă a fondurilor primite de la guvern, Consiliul Local, prin realizarea de fonduri proprii şi prin realizarea unor proiecte ;
- Să se modernizeze şi să se întreţină clădirile.

RESURSE STRATEGICE/DIRECŢII DE ACŢIUNE:

-posibilitatea redistribuirii cheltuielilor ;
-cadre didactice competente în elaborarea proiectelor ;
-implicarea în proiecte pentru obţinerea unor fonduri necesare pentru dezvoltarea bazei materiale ;
-implicarea Consiliului Local, a Primăriei şi a părinţilor în Consiliul de Administraţie al şcolii;

-resurse financiare-fonduri de la Consiliul Local şi cel Judeţean, sponsorizări şi fonduri din sprijin primit de la părinţi(2% din impozit), din proiecte ;

-resurse umane –firme specializate,cadre didactice ;

-resurse de timp-1 an ;

-resurse materiale – geamuri, uşi, materiale specifice pentru igienizare,materiale specifice pentru instalaţia electrică,calculatoare, material didactic, imprimante, copiatoare, cameră video, video proiectoare, mobilier modular, scaune, catedră, panou/ecran de proiecţie, flip chart, recuzită pentru spectacole de teatru , sala de sport .

REZULTATE AŞTEPTATE:

- Pe termen scurt(1 an)
  -cadrele didactice care ştiu să elaboreze proiecte vor face cursuri de pregătire cu alte cadre didactice care doresc să înveţe care este modalitatea de a alcătui un proiect pentru a avea succes ;
  -alcătuirea de proiecte pentru dotarea şcolii cu calculatoare şi cu material didactic şi a celor de modernizare a clădirilor şcolii , de şi depunerea lor la Consiliul Local;
  -alcătuirea unor proiecte pentru obţinerea unor fonduri de dezvoltare şcolară ;
  - igienizarea sălilor de clasă, a grupurilor sanitare şi a coridoarelor pentru a obţine avizele sanitare.

MODALITĂŢI DE EVALUARE A ŢINTEI

- număr proiecte realizate ;
- număr calculatoare obţinute şi gradul de utilizare a acestora ;
- modernizarea clădirilor ;
- dotare cu material didactic/gradul de folosire la lecţii/rezultate.

4) DEZVOLTARE DE RELAŢII COMUNITARE

ŢINTA:

Implicarea unui număr mai mare de părinţi în problemele şi activităţile şcolii şi mai buna deschidere a şcolii spre nevoile comunităţii.

OBIECTIVE:

- Să fie implicaţi un număr mai mare părinţii, să fie implicate în continuare autorităţile locale şi alte instituţii din zonă în cunoaşterea şi rezolvarea problemelor şcolii ;
- Să fie implicaţi mai mult părinţii în cunoaşterea şi rezolvarea problemelor elevilor .

RESURSE STRATEGICE/DIRECŢII DE ACŢIUNE:

-desfăşurarea unor activităţi comune cu părinţii şi cu membrii unor instituţii specializate pentru realizarea unor activităţi de dezvoltare a personalităţii elevilor ;

- consultarea părinţilor în legătură cu modul de rezolvare a problemelor şcolii ;
- colaborare în rezolvarea problemelor elevilor .

- resurse financiare - sponsorizări, contribuţii benevole ale părinţilor, fonduri obţinute din proiecte ;

- resurse umane – cadre didactice, părinţi, psihologul şcolar, membrii administraţiei locale, cadre didactice de la alte instituţii şcolare ;

- resurse de timp - 1 an ;

-resurse materiale - chestionare, fişe, videoproiector, calculator, flip-chart .

REZULTATE AŞTEPTATE:

- Pe termen scurt(1 an)
  - popularizarea problemelor şcolii şi ale elevilor în cadrul şedinţelor cu părinţii ;
  - solicitarea sprijinului şi a sfaturilor părinţilor pentru rezolvarea acestor probleme;
  - chestionarea părinţilor în legătură cu ce aşteaptă de la şcoală în elaborarea CDŞ;
  - prezentarea Regulamentului de ordine interioară.

MODALITĂŢI DE EVALUARE A ŢINTEI

- număr părinţi implicaţi în timpul anului şcolar(comparaţie faţă de ultimul an);
- activităţi comune şcoală – părinţi şi şcoală- comunitate locală .

INDICATORI DE REALIZARE A PROIECTULUI DE DEZVOLTARE

-atingerea ţintelor şi realizarea obiectivelor ;

-obţinerea rezultatelor aşteptate ;
-îndeplinirea misiunii.

GRUPUL DE LUCRU PENTRU REALIZAREA EVALUĂRII PERIODICE A PROIECTULUI DE DEZVOLTARE AL ŞCOLII GIMNAZIALE MIKES KELEMEN

Este alcătuit din Consiliul de Administratie şi responsabilii Comisiilor metodice .
A fost ales acest grup de lucru deoarece :

-sunt interesaţi în obţinerea unor rezultate bune ;
-au spirit de iniţiativă ;
-au experienţă în activităţi de evaluare ;
-au avut o contribuţie importantă la elaborarea Planului de dezvoltare ;
-cunosc foarte bine toate activităţile din şcoală .

BIBLIOGRAFIE

1. Iorga, Gheorghi ş.a Ghidul practice al directorului unităţii de invăţământ preuniversitar , Ed. Paralela 45,Piteşti,2003
2. Iosifescu Şerban Manual de management educaţional pentru directorii de unităţi şcolare,Ed.Pro Gnosis,Bucureşti,2000.
3. Jinga, Ion Managementul invăţământului,Ed. Aldin, Bucureşti,2001 sau Ed. ASE,2003
4. MEdC- Managementul proiectului, ghid,,MEdC-C.N.P.P.,Bucureşti, 2001
5. MEdC- Asigurarea calităţii in educaţie,2 vol.,Ed. Şcoala gălăţeană
6. Păun ,Emil Şcoala, o abordare sociopedagogică,ed. Polirom,Bucureşti,1999.
M.Ed:C Ghid pentru elaborarea Planului de dezvoltare a şcolii, Bucureşti,2007
7. www.edu.ro
8. www.edu.ro/ARACIP