



PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

**LICEUL TEHNOLOGIC
„GÁBOR ÁRON”
TG.SECUIESC**

August 2016

Proiect de dezvoltare instituțională

Liceul Tehnologic

„Gábor Áron”

1. CONTEXTUL

1.1. Formularea scopului

Misiunea școlii noastre este să oferim locuitorilor din municipiul Tg. Secuiesc, și din zona acestuia oportunități de educație și instruire în calificări profesionale cerute pe piața muncii. Aceste servicii sunt accesibile tinerilor și adulților deopotrivă, sprijinind dezvoltarea carierei, sporirea calității vieții și prosperitatea economică a zonei de influență.

1.2. Profilul actual al școlii

Liceul Tehnologic „Gábor Áron” a luat ființă în anul 1974 începându-și activitatea în incinta Școlii Generale nr. 3. fiind patronată de Fabrica de Șuruburi. Peste câțiva ani s-a instalat în actualul complex format din clădirea modernă a școlii, sală de sport, cămin, cantină și ateliere. Din anul 1990 a primit numele marelui revoluționar pașoptist Gábor Áron. Este situat în depresiunea Tg. Secuiesc și deservește orașul și zona rurală aferentă acestuia.

Cu timpul numărul claselor a crescut continuu, profilurile s-au schimbat și diversificat. În anul școlar 2015-2016, în această școală au fost înscriși 542 de elevi. Școala cuprinde liceu tehnic, școală profesională, învățământ zi și seral și un ciclu de calificare postliceală. De asemenea școala oferă cursuri de calificare pentru adulți.

Asigură instruire în domeniile mecanică, electrică, industria textilă și pielărie, fabricarea produselor din lemn, protecția mediului, silvicultură, mecatronică și informatică.

Școala are un personal didactic format din 38 de persoane, 32 cadre nedidactice și un personal auxiliar de 11 de persoane.

Este în curs modernizarea spațiilor de cazare, a cantinei a sălii de sport și construirea unei tabere școlare la Cătrușa. Din anul școlar 2008-2009 școala noastră este cuprinsă în programul de reabilitare SAM.

1.3. Obiective și priorități regionale și locale

Liceul Tehnologic „Gabor Aron” se află situat în municipiul Tg. Secuiesc, județul Covasna din Regiunea 7 Centru, Zona XI de restructurare. Acest proces de restructurare a afectat zone importante, fapt care a generat și va genera în continuare creșterea șomajului.

Pe fondul potențialului de dezvoltare pe care îl are regiunea 7 Centru și în conformitate cu strategia de dezvoltare a județului Covasna, se desprinde -nevoia diversificării activităților economice în mediul rural, ceea ce presupune implicarea școlii noastre în formarea profesională a tinerilor pentru calificări în domeniul tehnic,

În urma analizării PLAI și PRAI, au rezultat următoarele priorități și obiective:

Priorități și obiective regionale – Regiunea Centrală
PRIORITATEA 1: Corelarea ofertei ÎPT din regiune cu nevoile de calificare
Obiectiv 1.1: Implementarea unui sistem de prognoze specifice regiunii Centru în vederea sprijinirii procesului de planificare pentru învățământul profesional și tehnic.
Obiectiv 1.2: Raționalizarea ofertei de formare profesională prin rețeaua ÎPT
PRIORITATEA 2 : Dezvoltarea capacității de informare și consiliere profesională
Obiectiv 2.1: Extinderea și diversificarea activităților de informare și consiliere profesională
PRIORITATEA 3 : Reabilitarea infrastructurii și achiziționarea mijloacelor de învățământ și a echipamentelor didactice aferente domeniilor prioritare.
Obiectiv 3.1: Modernizarea infrastructurii sistemului de ÎPT pentru crearea condițiilor optime de formare profesională
PRIORITATEA 4: Dezvoltarea competențelor profesionale ale resurselor umane din ÎPT
Obiectiv 4.1: Actualizarea periodică a cunoștințelor din domeniul de specialitate
Obiectiv 4.2: Aplicarea metodelor didactice moderne în sistemul de ÎPT
PRIORITATEA 5: Dezvoltarea de parteneriate eficiente în ÎPT pentru o formare profesională de calitate
Obiectiv 5.1: Creșterea implicării active a partenerilor sociali în planificarea dezvoltării instituționale și în desfășurarea procesului de formare în sistemul ÎPT
PRIORITATEA 6: Creșterea până în anul 2010 a gradului de cuprindere în ÎPT a

categoriilor cu risc de marginalizare

Obiectiv 6.1: Facilitarea accesului la ÎPT a absolvenților de gimnaziu din mediul rural, minorități etnice și zone dezavantajate
--

2. ANALIZA NEVOILOR

2.1. Analiza mediului extern

Colectarea și analizarea datelor-mediul extern

Analiza mediului extern are în vedere colectarea și analizarea datelor privind mediul economic, socio-profesional și geografic, precum și implicațiile pe care rezultatele analizelor le au în dezvoltarea școlii. Analiza informațiilor politice, economice, demografice și cele privind educația a avut în vedere **politicile și prioritățile de la nivel național, regional și local** (PRAI SI PLAI), din perspectiva implicațiilor lor în proiectarea acțiunilor școlii.

Datele economice ale Regiunii Centru indică un relativ echilibru de ansamblu al celor trei sectoare: primar, secundar și terțiar. Comparativ cu structura PIB național, în cadrul Regiunii Centru este mult mai bine reprezentată industria, agricultura are o pondere apropiată de cea înregistrată la nivel național, iar serviciile și construcțiile sunt reprezentate ceva mai slab.

La nivelul județului Covasna cele mai importante ramuri ale economiei sunt agricultura, industria și serviciile. Dintre acestea agricultura are ponderea principală, 38,6%, urmată de servicii cu 31,4%, de industrie cu 27,6%, construcții 1,7%.

În economia județului Covasna ramurile industriale considerate reprezentative, industria textilă și a confecțiilor, industria constructoare de mașini, industria alimentară, a tutunului și industria exploatarea și prelucrării lemnului acoperă aproximativ 45% din producția industrială a județului. Acest sector a cunoscut o situație relativ stabilă. După scăderea deosebită între anii 1995 și 1997 a urmat o perioadă de stabilizare, care practic se menține și în prezent.

Schimbările intervenite după 1989, precum și apariția capitalului străin, au favorizat industria ușoară. Industria grea, dominantă pînă în 1989, a suferit o involuție din ce în ce mai semnificativă.

Diviziunea populației active ne demonstrează cele afirmate mai sus: industria textilă și alimentară angajează în prezent 48% din populația ocupată în industrie, restul de 52% fiind angajați în mai mult de 10 ramuri diferite, dintre care mai semnificative sunt industria de prelucrare a lemnului și metalurgia.

Cea mai spectaculoasă schimbare în domeniul industriei putem observa în legătură cu dispariția treptată a întreprinderilor mari. În prezent din totalul întreprinderilor numai 12% sunt întreprinderi mari și foarte mari, în timp ce cele mijlocii sunt prezente într-o proporție de 27%, cele mici și microîntreprinderile domină detașat cu 61%.

În concluzie, în prezent, în județul nostru cele mai importante ramuri industriale sunt cea textilă, alimentară și a prelucrării lemnului.

O analiză a datelor statistice puse la dispoziție de Direcția Județeană de Statistică Covasna, a Camerei de comerț și Industrie, a A.J.O.F.M. conduce la următoarele observații:

- numărul salariaților din industrie a scăzut continuu. Ponderea salariaților din industrie în totalul salariaților a scăzut de la peste 55% în anul 1995 la 41% în 2009,
- singurele sectoare în care numărul salariaților a crescut sau s-a menținut constant au fost cele bugetare și comerțul,
- pe ansamblu, sectorul serviciilor a avut o evoluție fluctuantă de la un an la altul, avînd însă ca rezultat creșterea ponderii salariaților din acest sector în totalul salariaților,
- rata șomajului a avut o tendință de creștere permanentă între anii 1996 și 1999, după care a urmat o reducere, dar avînd în permanență valori sub valoarea înregistrată la nivel național.

Pe termen mediu și lung se poate anticipa o creșterea nevoilor de calificare de la nivelul 3 în sus, motivat de procesele de re tehnologizare și modernizare a industriei, tendințele de dezvoltare a serviciilor, introducerea noilor tehnologii în toate domeniile.

De asemenea îmbunătățirea folosirii resurselor umane presupune și dezvoltarea competențelor de bază (alfabetizare digitală și informațională, cultură tehnologică, cultură și conduită civică, cetățenia democratică, gîndirea critică, comunicare în limbi moderne de largă circulație, capacitatea de adaptare la situații noi, interesul pentru dezvoltare

personală și învățare continuă, lucrul în echipă, respectarea standardelor de calitate) și a spiritului antreprenorial având în vedere necesitatea creșterii sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, creșterea gradului de ocupare a forței de muncă prin formare continuă, reconversie profesională, formarea adulților, nevoia unor programe combinate de recuperare școlară și de calificare – școala șansei a doua – având în vedere creșterea ratei abandonului școlar spre sfârșitul ciclului gimnazial.

Populația școlară

În județul Covasna există 8 licee teoretice și 9 licee tehnologice, care asigură o bună pregătire teoretică, practică, artistică, religioasă și educațională. Cele 9 licee tehnologice asigură toate cele trei nivele educaționale ISCED 97.

Considerații generale:

- Populația școlară, analizată longitudinal, urmează curba natalității, în continua descreștere după anii 1990
- La nivelul învățământului obligatoriu, acest efect se resimte drastic în ultimii trei ani școlari, cu prioritate la nivelul învățământului primar și al claselor I, anul școlar 2002/2003 reprezentând din acest punct de vedere un “vârf” (scădere cu 20 % a populației școlare mici față de 1999/2000);
- Diminuarea este reflectată și la nivel gimnazial, începând cu anul școlar 2001/2002, dar mai ales în ultimul an școlar (-7,32%);
- Aceleași tendințe generale sunt prezente și la nivelul populației școlare care studiază în forme de învățământ postgimnazial, dar nu la toate tipurile și formele de învățământ;
- În ultimii trei ani școlari ponderea tinerilor care s-au înscris în școli postliceale a scăzut foarte mult. Explicația poate fi identificată în sporirea formelor de învățământ universitar de lungă și scurtă durată din județ, mai atractive, ca și de taxele percepute pentru studiile postliceale;
- Învățământul tehnic de maiștri și-au diminuat total activitatea datorită posibilităților de încadrare.
- După anul 1990 rata natalității a scăzut semnificativ, încadrându-se în tendințele pe țară
- Deși natalitatea are tendințe de creștere ușoară în ultimii ani, aceasta nu este constantă, înregistrându-se oscilații anuale. Cauzele pot fi identificate în contextul socio-economic și problemele unei societăți aflate în tranziție spre un nou sistem.
- Datorită mortalității, precum și a migrării locuitorilor în căutarea unui loc de muncă nu se poate estima o creștere semnificativă a populației școlare în următorii ani școlari.

Strategii aplicate privind resursele umane ,cadre didactice și elevi

- Asigurarea resurselor umane, în majoritate calificate, și reducerea numărului de cadre didactice cu studii necorespunzătoare, organizarea în condiții de calitate a concursurilor de selecție și promovare, realizarea proiectului de încadrare cu personal didactic, comasarea unor clase subefective, promovarea predării pe grupe de elevi, respectând reglementările în vigoare,
- Fundamentarea științifică economico-socială și financiară a proiectului planului de școlarizare, cu încadrarea în prevederile legii, luarea în considerare a nevoilor de pe piața muncii, pe principiul reducerii costurilor și al eficienței,
- Îmbunătățirea raportului profesor – elev în învățământul postgimnazial,
- S-au creat oportunități pentru formarea continuă și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice de predare, prin instituții de învățământ superior, programe transnaționale (Socrates, Comenius), programe locale în parteneriat cu asociații și fundații, parteneriate cu școli din țară și străinătate,
- Numărul de posturi a înregistrat pe parcursul ultimilor ani școlari o descreștere cauzată de:
 - normalizarea efectivelor claselor,
 - scăderea populației școlare,
 - reduceri de activitate impuse de austeritatea bugetului.

Previziuni privind nevoile viitoare de forță de muncă

Concluziile pe baza evaluării potențialului pieței interne și externe în relația cu afacerile pun în evidență importanța acordată de respondenți resurselor oferite de condițiile naturale, turism, agricultură și abia apoi de industrie.

Ierarhizarea domeniilor economice după gradul de dezvoltare previzibilă la orizontul anului 2017, așa cum rezultă din opinia factorilor principali:

I. Industrie

- Categoria de dezvoltare mare:
 1. industria de prelucrare a lemnului,
 2. industria alimentară,
 3. industria textilă și pielărie,
 4. industria materialelor de construcții.
- Categoria dezvoltare medie:
 1. telecomunicațiile,

- 2. sectorul electronic, automatizări, informații- ca proceselor industriale,
- 3. sectorul transporturi.
- Categoria dezvoltare scăzută:
 - 1. sectorul electrotehnic,
 - 2. sectorul energetic,
 - 3. chimia industrială,
 - 4. sectorul electromecanic,,
 - 5. sectorul mecanic.

II. Servicii

- Categoria de dezvoltare mare:
 - 1. turism, alimentație publică, activități conexe
 - 2. finanțe, bănci, asigurări,
 - 3. prestări servicii pentru populație.
- Categoria dezvoltare medie:
 - 1. comerț,
 - 2. mică industrie (meșteșuguri și artizanat),
 - 3. îngrijirea, înfrumusețarea și igiena corpului omenesc,
 - 4. prestări servicii pentru industrie și comerț,
 - 5. administrație.
- Categoria de dezvoltare scăzută:
 - 1. tehnici poligrafice,
 - 2. poșta.

III. Agricultură

- Categoria cu grad de dezvoltare mare:
 - 1. agricultura și sectorul agromontan,
 - 2. silvicultura.

IV. Protecția mediului - grad de dezvoltare mare

V. Construcțiile - grad de dezvoltare mare.

O posibilă configurație a celor mai importante 20 de meserii și calificări ce s-ar putea dezvolta la orizontul anului 2017, așa cum rezultă din opinia factorilor cheie investigați, ordonate după frecvență

- 1. muncitori constructori la lucrări de finisare,

2. tehnician ecolog,
3. tîmplari și lucrători asimilați,
4. lucrători forestieri,
5. lucrători în industria textilă și confecții,
6. lucrători în agricultură,
7. agenți comerciali,
8. evaluator și auditor de mediu,
9. tehnicieni constructori,
10. bucătari,
11. tehnicieni și maiștri în industria alimentară,
12. ghizi,
13. ospătari,
14. valeți, cameriste, însoțitori,
15. lucrători în industria alimentară,
16. tehnicieni în administrație și gestiune economică,
17. lucrători în prelucrarea pielii și fabricarea încălțămintei,
18. operatori la instalații energetice,
19. sudori și debitorii,
20. mecanici auto.

Cresterea prognozată a **numarului de locuri de munca** în sfera serviciilor, a numarului de întreprinderi mici și mijlocii, dezvoltarea bazei turistice în județ sunt argumente pentru creșterea intrărilor de populație în județ și implicit pentru creșterea potențialului populației școlare a județului.

Concluzie:

Necesitatea unui marketing eficient al resurselor umane pentru atragerea populației școlare din zonă având ca argumente: realizarea planului de școlarizare în condiții de calitate sporită și gradul ridicat de inserție profesională a absolvenților noștri.

Oferta noastră educațională este centrată pe domeniile industrie textilă și pielărie (15%), mecanic (20%) electric (20%) fabricarea produselor din lemn (15%) informatică (15%) silvicultură (15%). Astfel fundamentarea ofertei noastre educaționale are în vedere și faptul că aceste domenii sunt și vor rămâne constante în pregătirea profesională oferită de școala noastră, dar și așteptările viitorilor absolvenți privind inserția profesională pe piața muncii.

Se impune ca o necesitate accelerarea rationalizarii retelei scolare din zona, ce se deruleaza in prezent cu pasi mici. Ne propunem sa ne consolidam pozitia de participant activ la initiativele de restructurare a IPT din domeniile noastre de formare, cu atat mai mult cu cat planul nostru de scolarizare s-a realizat in conditii de calitate sporita fata de unitatile de invatamant din zona cu aceeasi oferta educationala..In prezent nu exista statistici clare intocmite pe unitati de invatamnt privind nivelul somajului in randul absolventilor, deci se impune identificare si utilizarea unor mijloace specifice de monitorizare si analiza a acestui process.

Orice plan pe termen lung poate fi supus unor imbunatatiri. De aici si axarea in elaborarea lui initiala pe obiective cheie, cu posibilitatea adaptarii din mers printr-un management care sa evite riscurile. In aceasta idee avem in vedere demersuri specifice pentru calificarea acelu segment de 20% din populatia scolara care nu finalizeaza nici o pregatire postgimnaziala si deci, nu are nici o calificare (beneficiem de avantajul existentei nivelurilor primar si gimnazial in scoala).

Concluzie:

Am identificat nevoia de programe de reconversie a populatiei adulte.

Cursurile de calificare organizate ne ofera o alta perspectiva asupra parteneriatului la nivel regional si local, dar si coordonate si mijloace de **colaborare** mai eficiente **cu partenerii**. Dintre acestia mentionam:

- Parteneri economici (S.C. Secuiana S. A., S.C. Seconf S.A., S.C. Fashion S.A., S.C. El-co S.A., S.C. Rhm Pants S.R.L., S.C. Agroforest S.R.L., S.C. Poliprod S.A., S.C. Scat Cart S.R.L)
- Parteneri sociali (Sindicatetele din Invatamantul Preuniversitar, Comitetul de Parinti, Casa Corpului Didactic,
- Detalii privind obiectul si continutul colaborarii cu partenerii sociali sunt precizate in capitolul Activitati extrascolare.Consiliere si orientarea carierei.

Analiza pietei muncii din zona a relevat cresterea investitiilor straine din zona in industria textilă si industria prelucratoare ce se regaseste in tendinta de crestere a numarului de intreprinderi mici si mijlocii.

Concluzie:

Mediul extern confera elementele cheie de corelare a strategiei noastre de dezvoltare cu tintele propuse.

2.2. Analiza mediului intern

Pornind de la faptul ca unitatea noastra scolara isi propune asigurarea unui sistem de formare profesionala initiala si continua adaptat schimbarilor economice, urmarim stabilirea unei strategii pe termen mediu si lung.

In centrul analizei noastre permanente stau grupurile tinta: elevi, profesori, parinti (Strategia programelor educative), punctul de plecare constand în nevoile de pe piata muncii (Mediul extern) si a masurii in care scoala are resursele necesare pentru a raspunde acestor nevoi.

Numarul **elevilor** scolarizati în ultimii ani s-a pastrat in jurul valorilor 500-600, repartizati astfel:

- Liceu 60%
- Scoala profesională 25%
- Scoala postliceală 10%
- Formarea continua a adultilor 5%

Un numar de 51% provin din zona de centura a oraşului–comunele: Cernat, Dalnic, Ghelinta, Catalina, Sânzieni, Turia, Lemnia, Zăbala, Mereni, Estelnic, Ojdula, Breţcu și oraşul Covasna- acest lucru datorandu-se si amplasarii convenabile a şcolii noastre (Prezentarea scolii).

Datele statistice ale scolii demonstreaza ca pregatirea elevilor care intra în sistemul nostru este medie si pentru a obtine o calitate a actiunii de invatare este nevoie de o munca sustinuta a profesorilor nostri si de o permanenta monitorizare si consiliere a elevilor.

Din **personalul didactic** al scolii noastre fac parte:

- 38 profesori, ingineri, si maistri instructori
- 32 cadre nedidactice
- 11 personal auxiliar

Exista un procent ridicat de cadre didactice titulare si anume 95 % iar cadre didactice calificate sunt 100%.

Cadrele didactice se formeaza continuu pe mai multe planuri:

- propria formare continua prin activitati metodice si psihopedagogice, realizate la nivelul comisiilor metodice, al cercurilor pedagogice, al consfaturilor de specialitate sau prin sesiuni de comunicari stiintifice;
- formare continua prin cursuri organizate de Casa Corpului Didactic în colaborare cu Inspectoratul Scolar Judetean sau cursuri postuniversitare
- 7 cadre didactice au urmat cursurile celei de a doua facultăți;
- 4 cadre didactice metodiști de specialitate;
- obtinerea de grade didactice. Astfel:
 - 81 % au gradul didactic I
 - 10 % au gradul didactic II
 - 9 % au gradul definitiv

Școala noastră ofera urmatoarele calificari:

Pregătirea prin liceu – nivelul 4 de calificare

a.) Liceu (ciclul inferior și ciclul superior) – filiera tehnologică

Nr. Crt.	Profilul	Calificarea profesională
1.	Resurselor naturale și protecția mediului	Tehnician designer mobilă și amenajări interioare
2.	Tehnic	Tehnician în automatizări
3.	Tehnic	Tehnician în industria textilă
4.	Tehnic	Tehnician operator tehnică de calcul
5.	Tehnic	Tehnician designer vestimentar
6.	Tehnic	Tehnician proiectant CAD
7.	Tehnic	Tehnician ecolog și protecția calității mediului
8	Tehnic	Tehnician operator procesare text imagine
9	Tehnic	Tehnician în construcții și lucrări publice

b.) Școala profesională nivelul 3 de calificare

Nr. Crt.	Domeniul	Calificarea profesională
1.	Industria textilă și pielărie	Confeționar produse textile
2.	Silvicultură	Pădurar

Pregătirea prin școala postliceală

Nivelul 5 de calificare.

Nr. Crt.	Domeniul	Calificarea profesională
1.	Informatică	Analist programator
2.	Silvicultură	Tehnician silvic
3.	Agricultură	Tehnician cadastru funciar-topograf
4.	Producție media	Designer pentru publicitate

Calificarile pentru nivelul 4 și 3 sunt previzionate în concordanță cu domeniile de calificare prioritare din PRAI.

Oferta noastră de formare inițială este concretizată în raport cu opțiunile exprimate de elevii nivelului I și cu cerințele specifice pieței muncii, lucrul cu agenții economici devenind elementul principal în stabilirea planului de școlarizare. În acest scop Curriculum în dezvoltare locală este orientat spre activitatea organizatorică și economică, iar Curriculum la decizia școlii vizează o mai bună pregătire socio-profesională a absolvenților noștri și este orientat spre limbile străine, igiena mediului înconjurător și discipline care facilitează dezvoltarea competențelor specifice.

Acțiunile întreprinse de școală pentru alegerea calificărilor sunt:

- studii de piață
- studii de resurse umane referitoare la tendințele locale
- analiză pe baza de chestionare
- scrisori de sprijin din partea angajatorilor
- consultarea planurilor regionale de acțiune pentru învățământ - PRAI
- consultarea planurilor locale - PLAI

- previziunile economice referitoare la dezvoltarea tehnicii.

În stabilirea calificărilor se ține cont și de dotarea materială de care dispune școala, de resursele umane și de mobilitatea profesională determinată de dezvoltarea abilităților cheie transferabile care vor sprijini procesul de formare continuă.

O permanentă colaborare o are școala cu Consiliul reprezentativ al părinților (Regulamentul de ordine interioară, cap 7) în ceea ce privește:

- Realizarea unui sprijin material elevilor nevoiași prin Fundația KIDA
- Acordarea unor burse elevilor cu merite speciale
- Cazare și program educațional pentru elevi fără posibilități financiare

Pentru elevii de la învățământul profesional de 3 ani, care își desfășoară activitatea practică la diverși agenți economici, echipa de mediere școlară a negociat condițiile de instruire pentru dobândirea competențelor specifice și pentru angajarea lor ulterioară astfel încât să faciliteze tranziția școală-viață activă.

În contextul actual al societății românești, cadrele didactice ale școlii noastre au realizat necesitatea implicării mai active în evoluția socio-profesională a propriilor elevi. Ca urmare, profesorii școlii și mai ales dirigenții s-au perfecționat urmând cursuri de consiliere și orientare profesională și vocațională (Consilierea și orientarea carierei). Din nefericire nu există mijloace științifice de cuantificare a urmăririi inserției absolvenților astfel ca monitorizarea acestora este făcută de către școală prin datele furnizate de absolvenți, agenți economici, dirigenți, universități.

Avantajati de specificul regiunii, de resursele interne, logistica și de existența cadrelor cu experiență în diferite domenii, ne propunem ca în anii ce vin să **extindem oferta educațională** și în ceea ce privește:

- reconversia profesională,
- formarea continuă a adulților,
- consultanța de specialitate,
- populația nescolarizată.

Concluzie

Drumul urmat de școala noastră este înscris pe o traiectorie de dezvoltare și implicare, dar fără valorificarea integrală a potențialului de care dispunem. Prin asigurarea și modernizarea bazei materiale, prin stabilitatea resurselor umane calificate și deschise către nou, cu sprijinul Comunității locale, putem asigura calitatea educației.

2.3. REZUMAT

Analiza efectuata ne-a permis stabilirea traseului dezvoltarii scolii noastre pana in anul 2021:

Directii prioritare	Obiective strategice
<p>Domeniile de calificare pentru oferta educationala postgimnaziala urmaresc dinamica estimata a cerintelor pietei muncii.</p> <p>Nu prognozam alegerea in perspectiva a unor noi domenii, ci atingerea celor mai inalte standarde educationale din cele existente.</p>	<p>Noi programe nationale si europene de finantare, pentru dezvoltare unor noi calificari in cadrul acelorasi domenii</p>
<p>Pentru majoritatea calificarilor dispunem de resurse umane stabile, de varsta medie, deschise schimbarilor. Cu actuala echipa, cu mici exceptii datorate iesirilor naturale din sistem, vom lucra pe o perioada indelungata.</p>	<p>Atragerea de resurse umane in domeniile mecanică, electrotehnica, limbi straine, tehnologia informatiei, care sa se integreze in specificul sistemului nostru</p>
<p>Dezvoltarea resurselor materiale pentru modernizarea invatamantului profesional si tehnic si a sprijinului de care se bucura scoala din partea Comunitatii locale</p>	<p>Derularea de noi programe cu finantare nationala si europeana;</p> <p>Implicarea agentilor economici in finantarea actiunilor de dezvoltare a scolii;</p> <p>Finalizarea proiectului de reabilitare a scolii;</p>
<p>Extinderea parteneriatului existent si adaptarea lui noilor conditii impuse de evolutiile in plan socio-economic</p>	<p>Noi parteneriate cu agentii economici</p>
<p>Extinderea ofertei educationale in domeniul formarii continue a adultilor</p>	<p>Elaborarea si derularea de programe de formare contiuna in parteneriat cu agenti economici</p>
<p>Integrarea deplina a elevilor cu nevoi speciale.</p>	<p>Imbunatatirea logisticii si crearea utilitatilor impuse de nevoile acestora</p>
<p>Recuperarea scolara.</p>	<p>Oferta educationala pentru populatia</p>

	nescolarizata.
Cresterea gradului de participare a parintilor in activitatea scolii.	Implicarea parintilor in elaborarea bugetului, planului de scolarizare si a CDS.
Monitorizarea insertiei profesionale a absolventilor, care sa ne permita identificarea si remedierea deficientelor din sistem.	Identificarea unor mijloace specifice de monitorizare a insertiei profesionale a absolventilor.

3. PLAN OPERATIONAL

3.1. Obiectivele și țintele școlii

Obiectiv 1: Implementarea unui sistem de prognoze specifice pentru identificarea nevoilor de calificare				
Tinta: Optimizarea activitatii de observare a evoluției pietei muncii				
Context: <p>In conditiile in care piata muncii este intr-o continua schimbare, se impune o analiza permanenta a evolutiei calificarilor. In acest sens, scoala este interesata sa fie la curent cu nevoile pietei muncii.</p> <p>In prezent, in scoala exista mijloace de cuantificare a urmaririi insertiei absolventilor dar, este necesara dezvoltarea unui sistem de baze de date privind evolutia pietei muncii. Pentru a-si indeplini misiunea, scoala trebuie sa fie capabila in orice moment sa raspunda fluctuatiilor pietei.</p>				
Actiuni	Rezultate asteptate	Termen	Responsabil	Parteneri
Activarea grupului de lucru Crearea unui sistem de baza de date privind evolutia pietei muncii	Inregistrarea datelor culese de grupul de lucru Baza de date operationala	periodic 30 octombrie a fiecarui an	Managerul general Echipa de observare a evoluției pietei muncii	Partenerii economici si sociali AJOFM, , ISJ, Camera de Comert Agentii

Identificarea nevoilor de calificare	Statistici privind evolutia pietei muncii	15 noiembrie	Echipa de observare a evoluției pietei muncii	economici, Universitati, absolventii, AJOFM
Monitorizarea insertiei profesionale a absolventilor	Diagnoze si prognoze Statistici privind insertia absolventilor	Incepand cu 2007	Dirigintii	

Obiectiv 2: Rationalizarea ofertei de formare profesionala

Tinta: Ajustarea ofertei educationale la nevoile de calificare identificate

Context:

Studii de specialitate au demonstrat ca populatia scolara in invatamantul profesional si tehnic inregistreaza un proces de diminuare in urmatorii ani. In acelasi timp s-a constatat o fluctuatie a calificarilor de la un an la altul. Pe de alta parte, sistemul concurential al ofertei educationale este o permanenta, de care scoala trebuie sa tina cont. Insa, datorita potentialului existent si capacitatii de adaptare, scoala noastra isi organizeaza demersul in vederea oferirii de servicii prompte, adecvate si de calitate.

Actiuni	Rezultat	Termen	Responsabil	Parteneri
Consultarea partenerilor comunitatii locale	“Inventar” al calificarilor specifice scolii noastre	30 noiembrie	Directorii	Elevi si parinti, unitati scolare cu acelasi profil, agenti economici Consiliul de Administratie al scolii,
Corelarea nevoilor de calificare ale pietei muncii cu potentialul scolii	Proiectul planului de scolarizare	decembrie	Directorii	“Observatorul pietei muncii”, ISJ

Obiectiv 3: Extinderea si diversificarea activitatilor de informare si consiliere profesionala

Tinta: Cunoasterea ofertei si alternativelor educationale si profesionale de catre elevi si

parintii acestora

Context:

Dinamica sistemului de invatamant si a pietei muncii impune o extindere a metodelor de informare si consiliere profesionale, atat a elevilor cat si a parintilor.

O consiliere si orientare eficientă nu sunt posibile fara o investigare a nevoilor si potentialului fiecarui elev. Ca urmare, profesorii scolii noastre, s-au perfectionat si se perfectioneaza urmand cursuri de consiliere si orientare profesionala si vocationala.

Urmarea acestora o reprezinta posibilitatile moderne de investigare a optiunilor elevilor si orientarea acestora in concordanta cu evolutia societatii si a propriilor nevoi.

Actiuni	Rezultat	Termen	Responsabil	Parteneri
Proiectarea si implementarea unui calendar pentru informarea elevilor	Vizite la clasele terminale de gimnaziu	Martie-aprilie	Toate cadrele didactice	Scoli generale
Proiectarea si implementarea unei metodologii unitare de investigare a optiunilor elevilor fata de oferta educationala	Chestionare si discutii	Martie-aprilie	Toate cadrele didactice	Elevi, parinti, profesori gimnaziu
Organizarea de evenimente cu implicarea partenerilor sociali pentru promovarea ofertei educationale	Expoziția școlii, Ziua portilor deschise	Mai	Toate cadrele didactice	ISJ, scoli generale
Stabilirea unui program permanent de consiliere si orientare profesionala	Teste de autocunoastere, teste de aptitudini, CV, scrisori de intentie	Permanent	Consilierul educativ, psihologul scolii, dirigintii	CCD, ISJ, AJOFM

Obiectiv 4: Imbunatatirea conditiilor de formare profesionala si sociala

Tinta: Amenajarea si dotarea cu echipamente moderne a tuturor spatiilor de instruire; atragerea de personal calificat; implementarea unui program de formare/actualizare a competentelor resurselor umane cu accent pe noile tehnologii

Context:

Un invatamant de calitate si eficient centrat pe elev si orientat spre formarea competentelor profesionale in deplina concordanta cu standardele profesionale, determina utilizarea de echipamente adecvate noilor tehnologii si atragerea de personal calificat corespunzator.

In aceste conditii scoala se implica continuu in elaborarea si punerea in practica a unui program de dotare in functie de prioritatile si de nevoile identificate.

Pe de alta parte, realitatea nevoilor individuale, creaza necesitatea existentei cadrului adecvat pentru rezolvarea acestora.

Eficientizarea invatamantului presupune asigurarea unor conditii corespunzatoare de desfasurare a activitatii (cladiri, spatii, conditii igienico-sanitare).

Colaborarea cu agentii economici a permis identificarea unor nevoi multiple de formare a adultilor.

Scoala prin asociatia EVITA organizeaza cursuri de calificare si recalificare pentru adulti.

Actiuni	Rezultat	Termen	Responsabil	Parteneri
Modernizarea infrastructurii	Sala de sport modernizată, internat tip minihotel, cantină adecvată pentru diverse activități școlare și extrașcolare	Mai 2017	Managerul general	Firme de constructii
Dotarea cu echipamente moderne aferente domeniilor prioritare	Laborator informatică, laborator CAD, echipamente pentru instruire practica	permanent	Managerul general	Dirigintii, parintii, psihologul scolii
Activarea "echipei de mediere"	Sesiuni de lucru	Permanent	Managerii	Casa Corpului Didactic
Cursuri de formare	Personalul didactic		Managerii	

<p>pentru intreg personalul didactic avand ca tema noile unitati de competenta si metodele active de invatare centrata pe elev-evaluare, implementarea asigurarii calitatii</p> <p>Organizarea de sesiuni de informare si formare a personalului didactic din alte unitati scolare avand in vedere rolul scolii noastre</p> <p>Organizarea de cursuri de calificare a adultilor (educatie permanenta)-</p>	calificat			CCD, cadre didactice din alte unitati scolare
	Ateliere de lucru	Permanent	Managerii	Agenti economici
	Ateliere de lucru	Permanent	Managerii	AJOFM
	Ateliere de lucru	La solicitare	Managerii	Centrul de formare a adultilor
	Educatia permanenta a adultilor	La solicitare	Responsabili desemnați	asociația EVITA

Obiectiv 5: Cresterea calitatii invatarii

Tinta 1. Diminuarea esecului scolar; dobandirea abilitatilor cheie; autoevaluarea procesului de predare-invatare, implementarea principiilor calitatii

Tinta 2. Imbunatatirea relatiei scoala-parinti

Context:

Obtinerea calitatii in desfasurarea programelor oferite de invatamantul profesional si tehnic este un proces pe termen lung care necesita o planificare si o organizare atenta. Primul pas in dezvoltarea calitatii il reprezinta autoevaluarea performantei scolii in raport cu anumiti indicatori prestabiliti.

Pentru realizarea imbunatatirii continue, intreg personalul, incluzand si elevii, trebuie incurajat spre folosirea metodelor moderne de invatare, spre monitorizarea si evaluarea propriei performante. Identificarea cailor de crestere calitativa implica aplicarea criteriilor de asigurare a calitatii.

Actiuni	Rezultat	Termen	Responsabil	Parteneri
---------	----------	--------	-------------	-----------

Implementarea metodelor active de invatare centrata pe elev	Activitati de predare-invatare adaptata nevoilor elevilor, grila de orar adecvata mobilier modular	Permanent	Cadre didactice	Formatori, managerul cu asigurarea calitatii
Proiectare de programe de asistenta diferentiata a elevilor cu nevoi speciale Operationalizarea Centrului de Orientare Școlară și Profesională (OSP)	Rezultate scolare superioare cu cel puțin 10% momentului actual OSP, acces gratuit internet	Ianuarie 2017	Psiholog scolar Diriginti Manager general	Formatori, managerul cu asigurarea calitatii Bibliotecar, profesorii de informatica, sefii ariilor curriculare Parinti
Programe de consiliere adecvate nevoilor individuale ale elevilor	Consultatii, meditatie, asistenta psihologica, activitati extrascolare, tratament performant al absentelor prin legatura cu familia	Permanent	Manager general, psihologul scolii, dirigintii, cadre didactice	Elevi, CCD Scoli partenerere Parinti
Sesiuni de lucru cu cadre didactice din alte scoli din perspectiva centrului de resurse Implementarea unui program eficient de informare a parintilor	Formarea profesorilor in scopul aplicarii metodelor de invatare centrata pe elev si a criteriilor de asigurare a calitatii Scaderea numarului de	Permanent	Managerul cu asigurarea calitatii Managerul cu asigurarea calitatii Psiholog scolar	

	absente nemotivate cu 20%		Diriginti	
Obiectiv 6: Extinderea parteneriatului existent si adaptarea la noile conditii socio-economice				
Tinta: Atragerea de noi parteneri				
Context: Scoala, ca organism complex, nu poate functiona independent, ci in permanenta corelare cu parteneri economici si sociali, asociatii nonguvernamentale, fundatii, etc.				
Actiuni	Rezultat	Termen	Responsabil	Parteneri
Cooptarea reprezentantilor agentilor economici in Consiliul de Administratie pentru domeniile de pregatire: textil, mecanic, electric, prelucrarea lemnului, informatică.	Sedinte consultative comune	Permanent	Managerul general	AIMM, manageri, cadre didactice
Identificarea posibililor parteneri si incheierea de contracte de colaborare	Conventii si contracte de colaborare si parteneriat	Octombrie 2016	Managerii	AIMM, AJOFM, Camera de Comert, , Asociatii pentru educatie, familie si sanatate Parinti, cadre didactice Parteneri economici
Implicarea parintilor in elaborarea bugetului si a curriculumului la decizia scolii	Sedinte cu comitetul reprezentativ al parintilor pe scoala	Permanent	Managerul general	

3.2. Planul de parteneriat al școlii

PARTENERI SOCIALI 1)		Obiectul colaborării ³⁾									Informații privind colaborarea pt. instruirea practică ⁵⁾			Observații ⁷⁾
Denumire a organizației partenere 2)	Sediu (localitatea)	Instruirea practica a elevilor	Reprezentant în Consiliul de administrație al școlii	Curriculum în dezv. locala	Orientarea carierei	Activități extracurriculare	Sprijin pentru elevi ⁴⁾	Formarea profesorilor	Dotarea școlii	Formarea adulților	Nivelul de calificare pentru care asigură instruire practică	Domeniul de pregatire / calificarea profesională	Nr. elevi în pract ica	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SC Fashion SRL	Tg. Secuiesc	X		X							Nivel 3	Ind text și piel Ind text și piel	12 12	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă
SC Secuiana SA	Tg. Secuiesc	X	X		X				X	X	Nivel 3 Nivel 4	Ind text și piel Ind text și piel Tehn. – Teh. Ind. textila	16 11 14	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă, facilitarea continuării studiilor la nivelul 3
SC Agroforest SRL	Catalina	X		X					X		Nivel 3	Fabr. Prod. Lemn Fabr. Prod. lemn	21 17	Sprijinirea școlii cu semifabricate lemnoase
SC Scat- Cart SRL	Tg. Secuiesc	X	X	X	X				X		Nivel 4	Mecanică	15	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă
SC EL-CO SA	Tg. Secuiesc	X	X	X							Nivel 4	Electric	10	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă
SC Poliprod SA	Tg. Secuiesc	X								X	Nivel 4	Mecanică	12	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă
SC Zarah- Moden SRL	Tg. Secuiesc	X									Nivel 4 Nivel 3	Ind text și piel Ind text și piel	12 10	Selectarea elevilor pt. viitoarele locuri de muncă
SC RHM- Pants SRL	Estelnic	X		X	X	X	X		X		Nivel 3 Nivel 4	Ind text și piel Tehn. – Teh. Ind. textila	12 12	Acordarea de burse și transport gratuit al elevilor la Estelnic

4. COMPARARE CU PROIECTELE ANTERIOARE

Noul proiect de dezvoltare al școlii se bazează pe o analiză amănunțită a nevoilor școlii și comunității sale.

Proiectul de dezvoltare al școlii:

- are la bază analiza mediului intern și extern, este corelat cu PLAI și PRAI, a fost elaborat prin colaborare și în parteneriat cu factorii interesați;
- acoperă toate activitățile școlii dar urmărește dezvoltarea unui număr limitat de priorități, cu ținte măsurabile și încadrate în timp iar acțiunile sunt clare, lipsite de ambiguitate;
- se bazează pe ideea că într-un mediu în care resursele sunt limitate și în care nici profitul și nici competiția nu reprezintă factori motivanți principali, se pot obține realizări mai mari prin colaborare și parteneriat, decât prin eforturile proprii ale fiecărei școli în parte.

Planul de acțiune pentru elaborarea planului de dezvoltare a școlii este prezentat în următorul tabel:

Ce activități trebuie desfășurate?	Cine va coordona aceste activități?	Cine va fi implicat?	Când trebuie finalizate?
1. Programarea întâlnirilor membrilor personalului în vederea sprijinirii elaborării planului – întâlnire la nivelul întregii școli și la nivelul echipelor de lucru.	Directorul adjunct	Managerii	Sfârșitul semestrului I
2. Identificarea factorilor interesați de către echipa de management superior.	Directorul	Managerii Consiliul de administrație	15 decembrie
3. Cercetare de birou și analiză privind piața muncii.	Directorul adjunct		Februarie
4. Întâlnire pe catedre cu direcțiunea	Directorul	Tot personalul	Noiembrie
5. Înaintarea cifrelor inițiale privind numărul elevilor, domeniile la C.D.L.	Directorul	Inspectorii	31 ianuarie
6. Instruirea personalului privind modelul de autoevaluare.	Președintele comisiei de asigurarea calității	Tot personalul	Sfârșitul semestrului I

7. Echipele de lucru realizează o autoevaluare a propriilor activități concentrându-se asupra calității predării și învățării.	Șefii de catedre	Echipele de curriculum	20 ianuarie
8. Organizarea de întâlniri cu angajatorii locali, AJOFM, camerele de comerț, consiliile județene pentru a face cercetări privind nevoile de competențe la nivel local.	Directorul	Angajatori locali AJOFM Camera de comerț ONG-uri	15 februarie
9. Formularea obiectivelor și a țințelor	Directorul	Echipa de management și consiliul de administrație	15 februarie
10. Analiza problemelor care constituie punctul de plecare pentru formularea obiectivelor și stabilirea acțiunilor pentru depășirea acestor probleme.	Directorul adjunct Șefii de catedre	Echipa de management Consiliul de administrație Cadre didactice	15 februarie
11. Scrierea elementelor componente ale planului pe măsura elaborării acestora.	Directorul adjunct	Inspectorii și consilierii de specialitate	Prima versiune a planului până la sfârșitul lunii februarie
12. Consultarea	Directorul	Toți managerii Consiliul de administrație al școlii Tot personalul	Începutul lunii martie

Monitorizarea și evaluarea la nivel de echipă a realizării planului se face prin:

- urmărirea respectării termenelor propuse pentru realizarea acțiunilor în scopul atingerii obiectivelor. Cei care vor face acest lucru sunt persoanele care răspund de realizarea acțiunilor (directori, șefii arii curriculare, șefii catedre, profesori);
- evaluarea la termene scurte a pașilor realizați va fi făcută tot de factorii răspunzători de realizarea acțiunilor;

- monitorizarea activității Consiliului profesorilor pe clase în vederea implicării acestora în asigurarea calității învățământului, de către consilierul educativ.

Activitatea de monitorizare realizată de către management se reflectă în următoarele acțiuni:

- redistribuirea sarcinilor membrilor Consiliului de administrație în funcție de obligații, realizări și performanțe, astfel încât sarcinile să fie precis delimitate;

- realizarea de către persoanele răspunzătoare de acțiunile pentru atingerea obiectivelor, a unor rapoarte adresate managerilor în care se înregistrează reușita acțiunilor sau măsurile pe care le propun în cazul eșecurilor.

Echipa managerială are astfel posibilitatea de a urmări îndeaproape realizarea obiectivelor propuse.

Spre sfârșitul anului se face un bilanț al măsurii în care s-au realizat obiectivele propuse în planul operațional. Constatările și concluziile vor fi utilizate pentru întocmirea planului operațional al anului următor.

5. CONSULTARE, MONITORIZARE, EVALUARE

Planul de acțiune al școlii se bazează pe o analiză amănunțită a nevoilor școlii și comunității sale.

Planul de acțiune al școlii:

- are la bază analiza mediului intern și extern, este corelat cu PLAI și PRAI, a fost elaborat prin colaborare și în parteneriat cu factorii interesați;
- acoperă toate activitățile școlii dar urmărește dezvoltarea unui număr limitat de priorități, cu ținte măsurabile și încadrate în timp iar acțiunile sunt clare, lipsite de ambiguitate;
- se bazează pe ideea că într-un mediu în care resursele sunt limitate și în care nici profitul și nici competiția nu reprezintă factori motivanți principali, se pot obține realizări mai mari prin colaborare și parteneriat, decât prin eforturile proprii ale fiecărei școli în parte.

Planul de acțiune pentru elaborarea planului de dezvoltare a școlii este prezentat în următorul tabel:

Ce activități trebuie desfășurate?	Cine va coordona aceste	Cine va fi implicat?	Când trebuie finalizate?
------------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------

	activități?		
1. Programarea întâlnirilor membrilor personalului în vederea sprijinirii elaborării planului – întâlnire la nivelul întregii școli și la nivelul echipelor de lucru.	Directorul adjunct	Managerii	Sfârșitul semestrului I
2. Identificarea factorilor interesați de către echipa de management superior.	Directorul	Managerii Consiliul de administrație	15 decembrie
3. Cercetare de birou și analiză privind piața muncii.	Directorul adjunct		Februarie
4. Întâlnire pe catedre cu direcțiunea	Directorul	Tot personalul	Noiembrie
5. Înaintarea cifrelor inițiale privind numărul elevilor, domeniile la C.D.L.	Directorul	Inspectorii	31 ianuarie
6. Instruirea personalului privind modelul de autoevaluare.	Președintele comisiei de asigurarea calității	Tot personalul	Sfârșitul semestrului I
7. Echipele de lucru realizează o autoevaluare a propriilor activități concentrându-se asupra calității predării și învățării.	Șefii de catedre	Echipele de curriculum	20 ianuarie
8. Organizarea de întâlniri cu angajatorii locali, AJOFM, camerele de comerț, consiliile județene pentru a face cercetări privind nevoile de competențe la nivel local.	Directorul	Angajatori locali AJOFM Camera de comerț ONG-uri	15 februarie
9. Formularea obiectivelor și a țințelor	Directorul	Echipa de management și consiliul de	15 februarie

		administrație	
10. Analiza problemelor care constituie punctul de plecare pentru formularea obiectivelor și stabilirea acțiunilor pentru depășirea acestor probleme.	Directorul adjunct Șefii de catedre	Echipa de management Consiliul de administrație Cadre didactice	15 februarie
11. Scrierea elementelor componente ale planului pe măsura elaborării acestora.	Directorul adjunct	Inspectorii și consilierii de specialitate	Prima versiune a planului până la sfârșitul lunii februarie
12. Consultarea	Directorul	Toți managerii Tot personalul	Începutul lunii martie

Monitorizarea și evaluarea la nivel de echipă a realizării planului se face prin:

- urmărirea respectării termenelor propuse pentru realizarea acțiunilor în scopul atingerii obiectivelor. Cei care vor face acest lucru sunt persoanele care răspund de realizarea acțiunilor (directori, șefii arii curriculare, șefii catedre, profesori);
- evaluarea la termene scurte a pașilor realizați va fi făcută tot de factorii răspunzători de realizarea acțiunilor;
- monitorizarea activității Consiliului profesorilor pe clase în vederea implicării acestora în asigurarea calității învățământului, de către consilierul educativ.

Activitatea de monitorizare realizată de către management se reflectă în următoarele acțiuni:

- redistribuirea sarcinilor membrilor Consiliului de administrație în funcție de obligații, realizări și performanțe, astfel încât sarcinile să fie precis delimitate;
- realizarea de către persoanele răspunzătoare de acțiunile pentru atingerea obiectivelor, a unor rapoarte adresate managerilor în care se înregistrează reușita acțiunilor sau măsurile pe care le propun în cazul eșecurilor.

Spre sfârșitul anului se face un bilanț al măsurii în care s-au realizat obiectivele propuse în planul operațional. Constatările și concluziile vor fi utilizate pentru întocmirea planului operațional al anului următor.

6. CUPRINS

1. Contextul.....	2
1.1. Formularea scopului	2
1.2. Profilul actual al școlii	2
1.3. Obiective și priorități regionale și locale	3
2. Analiza nevoilor	4
2.2. Analiza mediului intern	11
2.3. Rezumat	15
Planul operațional	17
3.1. Obiectivele și țintele școlii	17
3.3. Planul de parteneriat al școlii	17
4. Comparare cu proiectele anterioare	24
5. Consultare, monitorizare, evaluare	26
6. Cuprins	29