

Ministerul Educației al Republicii Moldova

Școala Profesională or. Florești

Program de dezvoltare 2013-2018

„Școala care face om din tine”



Acest document a fost aprobat la Consiliul Profesorat nr. 2 din data 26.09.2013

Echipa de elaborare:

Vera Grecu – Director

Veaceslav Crețu – director adjunct

Nicolae Porubin – director adjunct

Elizaveta Pantazi – director adjunct

Anatolie Prodan - profesor

PREFAȚĂ

„A trăi înseamnă a crea, a făuri, a construi.”

De-a lungul a peste patru decenii mai multe generații au contribuit la edificarea Școlii Profesionale Florești. Realizările școlii noastre sunt un bun prilej de mândrie, demnitate, patriotism, dar și un îndemn la acțiune, la făurire. Noi ne dorim o școală frumoasă, prosperă, în care să putem să ne realizăm obiectivele. Atingerea obiectivelor propuse nu va fi deloc ușoară, dimpotrivă, există și pot să apară noi impedimente în acest sens.

Totul depinde de NOI, de ATITUDINEA NOASTĂ !

Dacă e să gândim o ierarhie a valorilor instituționale din învățământ, Școala Profesională Florești ar ocupa cu siguranță unul din locurile fruntașe, bucurându-se de prestigiu și notorietate în spațiul plin de noblețe al oamenilor școlii, de mândria și recunoștința celor care au absolvit-o, de aprecierea întregii societăți, a generațiilor de elevi care au învățat rosturile cunoașterii și ale vieții în acest „templu sacru” al învățământului secundar profesional.

Credem în valorile profesionale afirmate de-a lungul timpului în această școală, în capacitatea și competența corpului profesional de a obține și menține la standarde ridicate performanțele elevilor. Primul dintre motivele care susțin această certitudine este dorința a cât mai multora dintre elevi de a studia la Școala Profesională Florești, iar al doilea-afirmarea absolvenților școlii noastre.

Și nu în ultimul rând, ne mândrim atunci când îi auzim pe părinții elevilor vorbind frumos despre instituția noastră, unde copiii sunt instruiți de profesori bine intenționați și devotați profesiei.

Ceea ce se întâmplă în activitatea Școlii Profesionale Florești se referă la arta de a instrui și a educa generația mileniului III, de a-i pregăti pe exponenții acesteia să găsească răspunsurile potrivite la provocările zilei de mâine.

Suntem ferm convinși că elevii și corpul profesoral din școală se află pe traiectoria ascendentă a devenirii învățământului secundar profesional, catalizându-și pe direcția redimensionării continue a calității, sporirii și menținerii notorietății de care bucură Școala Profesională Florești.

Acesta este îndemnul nostru: LUPTA PENTRU PRESTIGIU, LUPTA PENTRU A SE ȘTI CĂ EXISTĂM ȘI PUTEM!

Cuprins

Lista abrevierilor	6
I. Cadru general	7
II. Prezentarea școlii	9
III. Misiunea școlii	19
IV. Principii și valori	19
V. Viziunea școlii	20
VI. Descrierea grupurilor țintă	20
VII. Analiza situației actuale a școlii	22
1. Analiza SWOT	22
2. Analiza PESTE	26
VIII. Probleme identificate și prioritizate	28
IX. Scopul general și obiectivele	29
X. Etapele de elaborare a Programului	30
XI. Opțiunile strategice și activitățile concrete pentru realizarea obiectivelor	31
XII. Evaluarea și monitorizarea realizării Programului	45
Dispoziții finale	47
Anexe:	48

MOTTO

„Nu e destul să știi,
trebuie să și aplici;
nu e destul să vrei,
trebuie să și faci”

J. W. Goethe

Lista abrevierilor

AE – Agenți Economici.

ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

APL – Autoritățile Publice Locale.

CA – Consiliul Administrativ.

CEAC – Comisia de Evaluare și Asigare a Calității.

CMF – Centrul Medicilor de Familie.

CONSEPT – Consolidarea Sistemului Educațional Profesional Tehnic.

CP – Consiliul Profesorat.

CTP – Comisariatul Teritorial de Poliție.

Director adjunct i/e - Director Adjunct Instruire și Educație.

Director adjunct i/p – Director Adjunct Instruire și Producere.

EEAI – Echipa cu Experiență Avansată în Instruire.

EOPGC – Echipa de Orientare Profesională și Ghidare în Carieră.

LED – Liechtensteinischer Entwicklung Dienst (Servicii de Dezvoltare Liechtenstein)

ME – Ministerul Educației.

ONG – Organizație nonguvernamentală.

PESTE – Politic, Economic, Social, Tehnologic, Ecologic.

SOMECE – Standarde Ocupaționale Moldovenești de Evaluare și Certificare.

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

ȘP - Școli Profesionale.

TIC – Tehnologii Informaționale și de Comunicații.

I. Cadru general

„Necesitățile educației pentru toți includ atât volumul necesar de cunoștințe și deprinderi, cât și conținutul fundamental al învățământului, care sunt necesare oamenilor pentru a supraviețui, pentru a-și dezvolta toate capacitățile, pentru a exista și a lucra în condițiile respectării demnității umane, pentru a participa multilateral la dezvoltarea, ridicarea calității vieții proprii, pentru a lua decizii echilibrate și pentru a continua studiile.”

(Declarația Mondială cu privire la Educație pentru toți)

E cunoscut faptul că succesele economice ale statului sânt determinate direct de calitatea sistemelor de învățământ și că cel mai eficient factor de producție este capitalul uman, exprimat în cunoștințele, competențele, capacitățile creative și calitățile morale ale membrilor societății, pe care le formează în mare măsură sistemul de învățământ.

Tranziția de la economia centralizată la economia de piață a determinat necesitatea schimbării politicii educaționale. Ca sarcină principală a fost stabilită edificarea unui sistem educațional național, modern și democratic, bazat pe valorile naționale și universale. În consecință, sistemul de învățământ a intrat în faza unor reforme democratice, având la bază noile principii ale educației. În condițiile actuale pentru înlăturarea blocajelor, care s-au format de decenii, pentru a prognoza condițiile de dezvoltare și evoluție a învățământului este imperioasă o nouă metodologie de proiectare, organizare, evaluare, finanțare poziții care sânt oglindite în Programul de dezvoltare.

Analiza atentă și detaliată a activității și a rezultatelor obținute în anii școlari anteriori a motivat pe deplin, prin concluziile ei semnificative, orientarea proiectării către patru direcții importante de dezvoltare: dezvoltarea curriculumului, dezvoltarea și protecția socială a resurselor umane, dezvoltarea resurselor financiare și dezvoltarea relațiilor de parteneriat și colaborare. În acest scop au fost stabilite clar obiectivele prioritare, iar pe baza acestora a fost conceput planul de acțiune, prin urmărirea concretă a acțiunilor și a secvențelor planificate.

În contextul amintit, reliefa responsabilităților specifice cadrelor didactice de conducere și ale tuturor membrilor organizației a căpătat amploare și consistență, pentru mai buna cunoaștere a îndatoririlor și obligațiilor de serviciu, de ansamblu și curente, precum și a termenelor și standardelor calitative impuse acestora.

Conceptul de proiectare adoptat a respectat și urmărit noul model structural al Programului de dezvoltare instituțională a școlii, respectând și dezvoltând cerințele organizatorice și funcționale actuale ale unității, în scopul asigurării eficienței gestionării curente a activității și gradului sporit de concretizare, necesar atingerii unor obiective prioritare.

Structura Programului de dezvoltare instituțională respectă secvențialitatea logică:

OBIECTIVE GENERALE ⇒ OBIECTIVE SPECIFICE
ACȚIUNI ⇒ RESPONSABILITĂȚI ⇒ TERMENE ⇒ EVALUARE

Conceptul structural adoptat în proiectarea activităților asigură organizarea acestora, în conformitate cu obiectivele propuse, mai buna lor monitorizare și ridicarea nivelului de obiectivitate în evaluarea activităților proiectate.

II. Prezentarea școlii

Date generale

Denumirea unității: Școala Profesională Florești

Anul înființării: 1967

Adresa: or. Florești, str. M. Costin 34

Telefon: (0250)2-21-82; 2-06-57;

Fax: (0250)2-21-82

E-mail: sp.floresti@gmail.com

Scurt istoric

Școala Profesională Florești este o instituție de învățământ care s-a cuplat de la început la elementele de reformă a învățământului moldovenesc. Școala s-a înființat la data de 08.06.1967 prin ordinul № 116-k al Comitetului de Stat pentru Învățământul Profesional-tehnic ca școală profesională pentru pregătirea muncitorilor calificați în domeniul construcției. În anul 1971 școala a fost reorganizată în Școala medie Profesional Tehnică Nr. 34, iar în anul 1984 școala a fost reorganizată în Școala medie Profesional Tehnică Nr. 44. Ulterior în anul 1998 școala a fost reorganizată în Școală Profesională Polivalentă din orașul Florești. Ultima reorganizare are loc la 01.12.2003, instituția obținând statutul de Școală Profesională din or. Florești. După anul 1990 pentru a se putea adapta noilor cerințe de pe piața muncii școala își lărgeste paleta profilelor începând să pregătească muncitori calificați și în domeniul deservirii sociale.

În prezent Școala Profesională or. Florești e subordonată Ministerului Educației al Republicii Moldova. Având o vechime de 46 de ani, Școala Profesională or. Florești valorifică tradițiile învățământului profesional-tehnic din zona de nord a Republicii Moldova. Școala Profesională or. Florești a instruit și educat pe parcursul celor 46 ani de existență zeci de generații de muncitori calificați.

Cunoștințele acumulate pe perioada studiilor permit integrarea socială a absolvenților prin angajarea la firme particulare sau cu capital de stat.

Școala Profesională Florești, este amplasată în partea de nord-est a orașului Florești, într-o zonă pitorească și se adresează populației școlare din raionul Florești, deservind și raioanele învecinate.

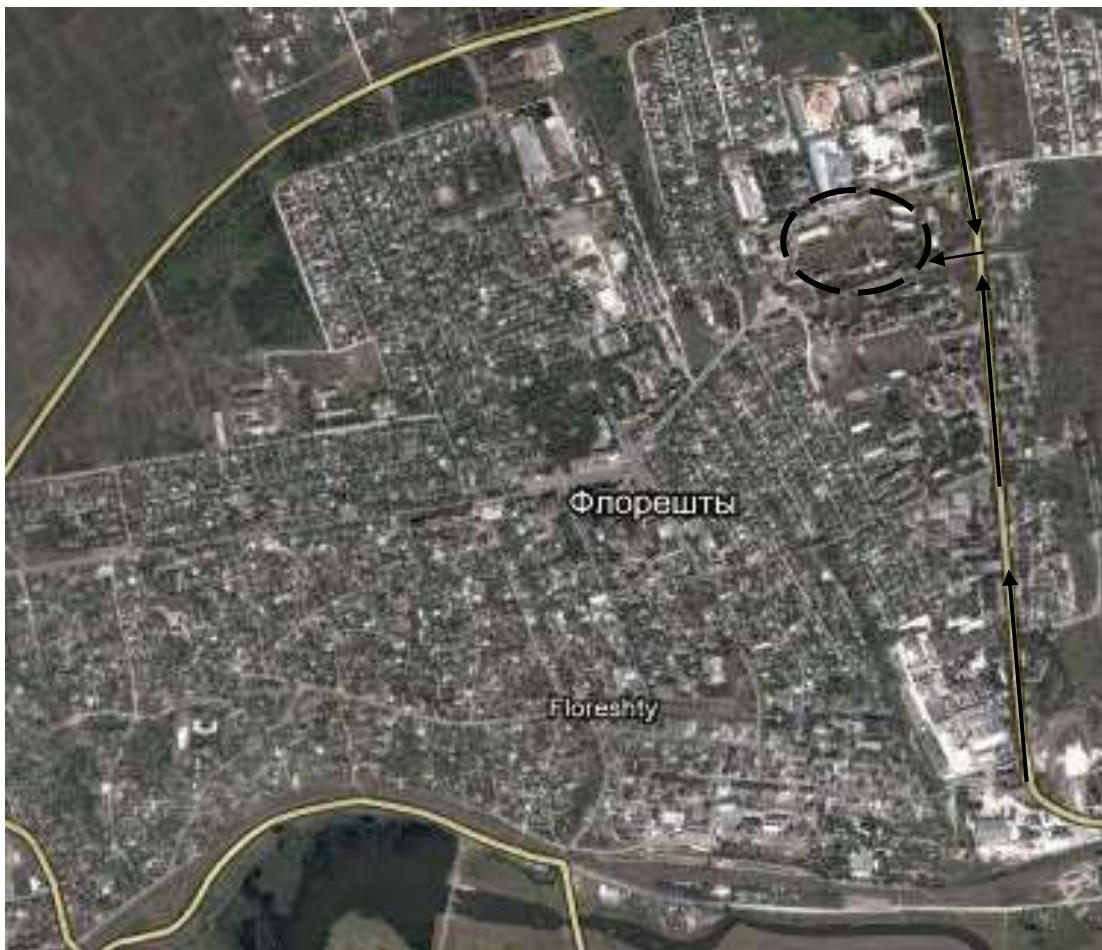


Figura 1. Amplasarea Școlii Profesionale Florești.

Profilul actual al școlii

Astăzi școala cuprinde aproape întregul spectru de specializări din domeniul construcției și lucrărilor publice, funcționând cu 16 grupe de elevi care își fac studiile la următoarele specialități:

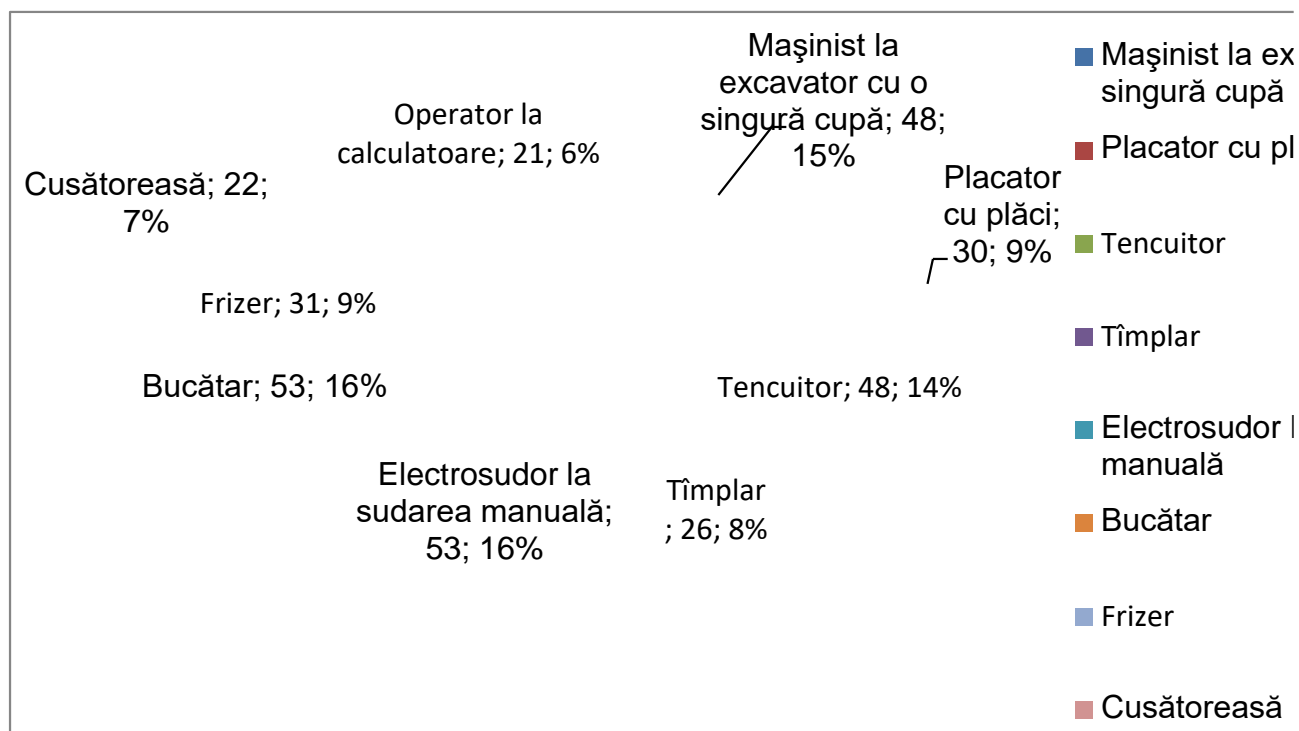
Specialitatea	Perioada de studii
• Mașinist la excavator cu o singură cupă;	- 10 luni; 3 ani
• Placator cu plăci;	- 10 luni
• Tâmplar;	- 10 luni
• Electrogazosudor-montator;	- 10 luni; 3ani
• Tencuitor;	- 10 luni; 3 ani
• Bucătar;	- 10 luni; 3 ani
• Frizer;	- 10 luni
• Cusătoreasă;	- 3 ani
• Operator la calculatoare.	- 10 luni; 3 ani

Școala pregătește adulți pe termen scurt la toate meseriile inclusiv la meseria de conducători auto la categoria B pe bază de contract, durata studiilor fiind 3-5 luni.

Școala Profesională Florești dispune de o bună bază materială, iar cadrele didactice sunt animate de cele mai nobile idealuri, contribuind din plin la formarea personalității tinerilor, la pregătirea lor nu numai în domeniul specialității, ci și pentru viață. Adolescenții și adulții doritori să se formeze în sfera profesiunilor vitale pentru mersul înainte al societății moldovenești, găsesc în instituția noastră o

ofertă complexă, competentă, temeinică, de instruire și educație care să vină în întâmpinarea dorințelor și așteptărilor fiecăruia.

Structura numărului de elevi înscriși în anul de învățământ 2011-2012 pe specializări:



În școală își fac studiile peste 400 elevi cu vârste cuprinse între 15-19 ani, iar în gupele de meserii și cele pe contract peste 18 ani.

Una din prioritățile strategiei de dezvoltare a învățământului secundar profesional este acela de creștere a capacității de ocupare a forței de muncă, precum și combaterea excluderii sociale.

Exigențele se vor concretiza prin:

- Adaptarea planificării educaționale la nevoile de dezvoltare durabilă, integrată, economică și socială, la nivel local, regional și național, precum și la nevoile de dezvoltare personală și profesională a elevilor.
- Proiectarea și elaborarea metodologiilor de examinare, evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite.
- Întărirea mecanismelor de asigurare a calității procesului de pregătire profesională prin învățământul profesional și tehnic, în vederea creșterii șanselor de integrare socio-profesională și a dezvoltării capacităților de învățare permanentă.
- Dezvoltarea și consolidarea culturii organizaționale a unităților de învățământ din perspectiva parteneriatului social și spiritului antreprenorial.
- Asigurarea transparenței formării profesionale inițiale.

Noile calificări oferă elevilor o gamă de abilități, cunoștințe și capacități de înțelegere în cadrul unor contexte bine structurate prin intermediul unor activități de instruire și învățare practică atât în cadrul formal al școlii cât și la agentul economic.

Baza materială

Școala Profesională beneficiază de o bază materială care se întinde pe o suprafață de 3,89 ha pe care se află blocul de studii, cantina și sala festivă, sală de sporturi, clădirea cu ateliere și laboratoare de specialitate, atelierul principal de construcție, 2 cămine studentești, garaj pentru parcare a autovehiculelor, cazangerie, depozit, teren sportiv, teren de fotbal, autodrom.

Activitatea Școlii Profesionale Florești se desfășoară în:

- 3 laboratoare pentru instruirea practică la următoarele specialități:
 - a) bucătar;
 - b) mașinist la excavator;
 - c) operator la calculatoare (amenajat cu 16 calculatoare moderne cuplate la rețeaua Internet).
- 7 ateliere pentru instruirea practică la următoarele specialități:
 - a) frizer (amenajat cu 14 locuri de lucru);
 - b) cusătoreasă (2 ateliere amenajate cu 42 mașini de cusut);
 - c) placator cu plăci;
 - d) tencuitor;
 - e) electrogazosudor-montator (amenajat cu 14 posturi de sudat de ultimă generație);
 - f) tâmplar (amenajat cu 12 strunguri de ultimă generație).
- 1 atelier pentru deservirea tehnică a automobilelor;
- 20 săli de studii pentru disciplinele de specialitate și obiecte de cultură generală bine amenajate, cu materiale didactice corespunzătoare profesiilor studiate;
- cabinet metodic;
- bibliotecă, sală de lectură cu capacitatea de 30 locuri;
- sală de sport, teren sportiv;
- cantină cu 120 locuri;
- sală de festivități cu 350 locuri.

Cabinetele de studii, laboratoarele și atelierele sânt amenajate cu mobilier și dotate cu utilaj de ultimă generație, bine îngrijite, înverzite, dispun de panouri informaționale.

Resurse informaționale:

- 6745 volume de carte în bibliotecă, din ele 3161 manuale;
- 38 Calculatoare (38 cuplate la Internet), astfel:
 - 32 calculatoare pentru elevi;
 - 4 calculatoare pentru servicii (administrație, secretariat, contabilitate);
 - 6 calculatoare pentru cadrele didactice (2 laptop-uri);
 - 12 imprimante (1 Deskjet Color, 4 Laser, 7 Laser All-In-One).

Școala dispune de un excavator nou pentru instruirea practică la specialitatea „Mașinist la excavator cu o singură cupă”, două autoturisme și un camion pentru instruirea practică a conducătorilor auto la categoriile B și C.

Școala mai dispune de copiator, fax, televizoare, 2 camere video, centru muzical.

Resursele financiare a școlii:

Sursele de finanțare ale școlii se constituie din:

- venituri din bugetul de stat;
- venituri din extrabuget.

Venituri pe surse financiare

№	Anul financiar	Bugetul de stat (mii/lei)	Extrabuget (mii/lei)	Total (mii/lei)
1.	2008	3800,4	406,3	4044,8
2.	2009	5148,2	781,2	5929,4
3.	2010	5029,4	528,4	5557,8
4.	2011	5069,9	300,3	5370,2
5.	2012	5531,8	372,4	5904,2

Cheltuieli pe destinație

Toate cheltuielile provenite din sursele bugetului de stat și extrabugetare sânt repartizate conform standardelor și normele stabilite de Parlamentul Republicii Moldova prin propriile legi și normative aprobate de Ministerul de Finanțe după cum urmează.

Bugetul de Stat

Articolul	Alineatul	2008 mii lei	2009 mii lei	2010 mii lei	2011 mii lei	2012 mii lei
Total		3800,4	5148,2	5029,4	5069,9	5531,8
Salariul	111.00	1485,4	1963,8	1968,8	2009,1	2414,7
Asigurarea socială	112.00	344,4	439,1	433,8	445,0	535,5
Plata mărfurilor și serviciilor	113.00	1056,1	1370,8	1589,3	1735,3	1651,7
Deplasări	114.00	-	4,5	12,0	12,0	12,0
Asigurări medicale	116.00	43,0	66,8	66,1	67,8	81,5
Fondul de bursă	135	871,2	1303,2	959,4	800,7	806,4
Procurarea mijloacelor fixe	242	-	-	-	-	30,0
Reparații capitale	241	-	-	-	-	-
Realizările totale	-	3800,4	5148,2	5029,4	5069,9	5531,8
% cheltuielilor din totalul general		100 %	100%	100%	100%	100%

Extrabuget

Articolul	Alineatul	2008 mii lei	2009 mii lei	2010 mii lei	2011 mii lei	2012 mii lei
Total		406,3	781,2	528,4	300,3	372,4
Salariul	111.00	89,8	94,6	80,9	88,0	84,2
Asigurarea socială	112.00	20,1	20,1	18,6	18,9	19,4
Plata mărfurilor și serviciilor	113.00	191,8	511,9	289,3	189,5	259,8
Deplasări	114.00	15,0	18,0	2,6	1,0	6,0
Asigurări medicale	116.00	2,5	3,1	2,9	2,9	3,0
Fondul de bursă	135	-	-	-	-	-
Procurarea mijloacelor fixe	242	87,1	133,5	134,1	-	14,0
Reparații capitale	241	-	-	-	-	-
Realizările totale	-	406,3	781,2	528,4	300,3	372,4
% cheltuielilor din totalul general		100 %	100%	100%	100%	100%

În anul 2008-2009 s-au executat lucrări de reconstrucție a etajului III din clădirea cu ateliere și laboratoare de specialitate.

În anul 2009-2010 s-au schimbat ușile de interior din blocul de studii. S-a realizat igienizarea și întreținerea sălilor de clasă și grupurilor sanitare. S-a procurat utilaj pentru desfășurarea instruirii practice la toate meseriile prin intermediul proiectului CONSEPT, LED Moldova.

În anul 2010-2011 s-au schimbat ușile de interior din blocul cu ateliere și laboratoare de specialitate. S-a realizat igienizarea și întreținerea sălilor de clasă și grupurilor sanitare. S-au făcut lucrări de reparare capitală a coridoarelor din blocul de studii.

În anul 2011-2012 s-au efectuat reparații ale coridoarelor căminelor.

În anul 2012-2013 s-a efectuat reparația capitală a atelierului de construcție (asigurarea cu agent termic, reparația capitală rețelei de electricitate, construcția tavanelor suspendate, plasarea plăcilor pe pardosea, reparația pereților de interior și exterior, termoizolarea pereților).

Personalul didactic

Pilonul de bază a reușitei activității unei instituții de învățământ îl constituie factorul uman. Respectiv una din problemele cheie ale managementului administrativ o constituie politica cadrelor, interesul major fiind, constituirea unui colectiv de cadre didactice bine format cu un profesionalism înalt. Calitatea realizării obiectivelor instituției depinde de antrenarea în cadrul procesului a profesorilor cu vocație, respirație, consacrare și dăruire muncii pedagogice.

În școală funcționează un colectiv de cadre didactice de înalt profesionalism și pregătire. Structura personalului didactic în anul școlar 2011-2012 este următoarea:

I. Cadre didactice 42:

1. Personal administrativ - 4 membri

- director – 1 ,cu studii pedagogice superioare, grad didactic II, masterat;
- director adjunct – 3 cu studii superioare, din care 3 grad didactic II, 1 masterat.

2. Personal didactic – 33 membri

1. Profesori - 15

- 13 profesori la disciplinele de cultură generală și specialitate, 14 cu studii superioare, 13 cu grad didactic II.

2. Maiștri-instructori – 19

- Maistru superior - 1, studii medii speciale, grad didactic II.
- 6 maiștri-instructori, 2 cu studii medii speciale.
- 12 maiștri-profesori, dintre care 4 cu studii pedagogice superioare, 5 cu studii medii speciale, din ei 8 deținători de grad didactic II.

3. Pedagogi sociali – 3

- 3 cu studii pedagogice superioare.

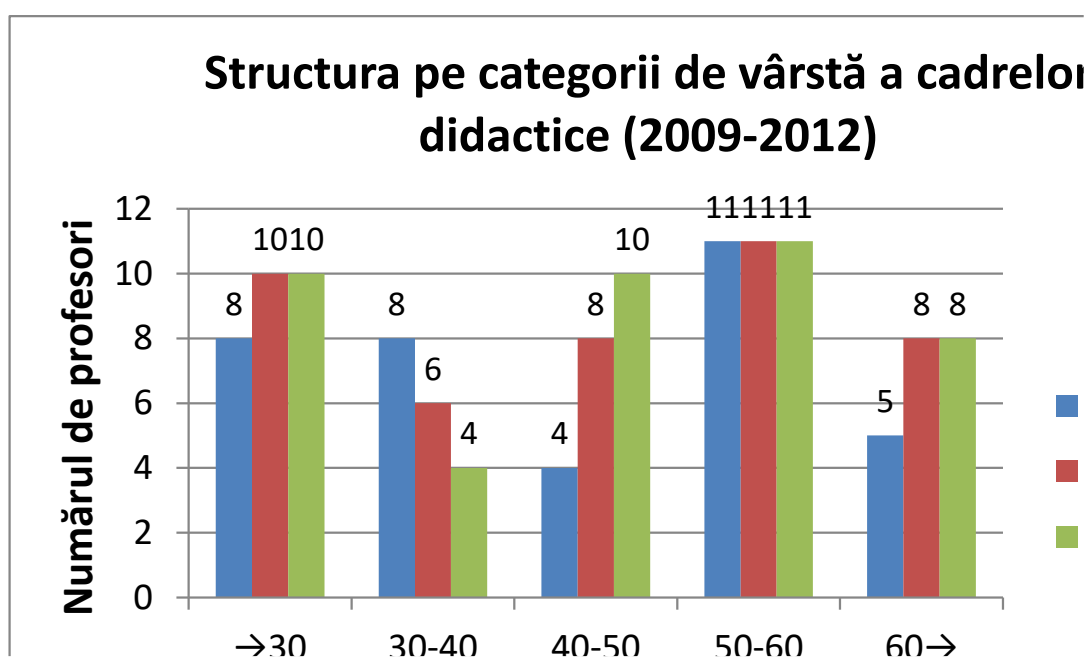
4. Psiholog - 1

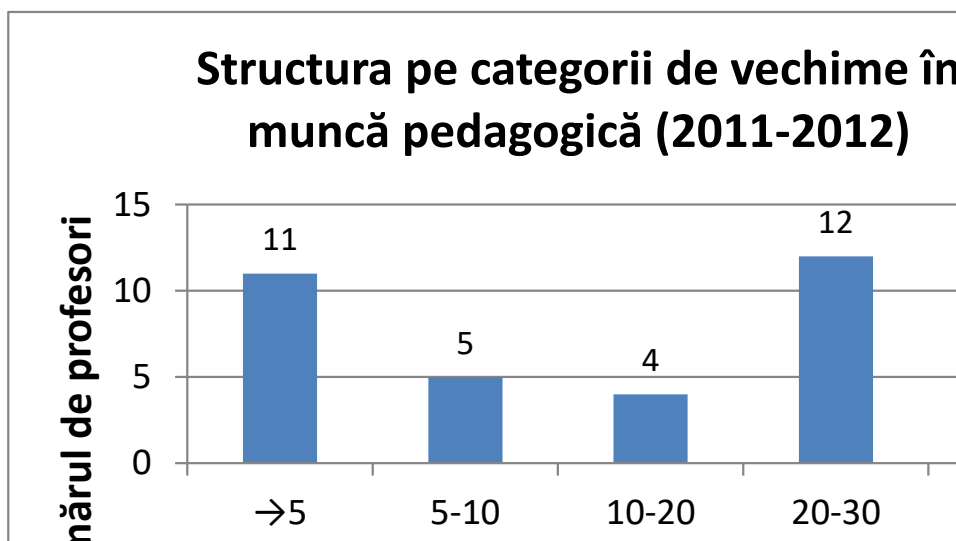
II. Personalul didactic auxiliar 1:

- 1 bibliotecar – studii medii speciale;

Cadrele didactice au o bună pregătire de specialitate și metodică, sunt darnice de informare, înnoire și perfecționare a practicilor pedagogice. Cel puțin o dată în cinci ani toate cadrele didactice urmează cursurile de perfecționare continuă.

Vârsta medie a corpului didactic al Școlii Profesionale Florești, este de 46 ani.





Spirit de echipă, colaborare și parteneriat.

Climatul psihologic în școală poate fi calificat ca fiind favorabil, ceea ce facilitează activitatea de învățare atât pentru elevi cât și pentru profesori. Tendința întregului colectiv este de a crea o atmosferă favorabilă pentru activitate. Colectivul profesoral este implicat în elaborarea obiectivelor de activitate și realizarea acestora.

Profesorii nu sunt doar persoane care propun conținuturi ci stimulatori și întreținători a curiozității elevilor pentru lucruri noi.

Profesorii sunt cei ce modelează comportamentele sociale, creând o atmosferă deschisă fiind vizibil parteneriatul dintre profesori, elevi, părinți și personalul tehnic.

În cadrul orelor predomină parteneriatul dintre profesori și elevi ceea ce favorizează încrederea în forțele proprii și determinarea identității.

Colectivul profesoral colaborează eficient fiind împărțiți în catedre, profesorii rezolvă orice problemă apărută organizând diferite întruniri în scopul predării eficiente.

Unele funcții sunt realizate în comun de către administrație, cadre didactice și de către elevi și părinți.

Toate activitățile sunt planificate și organizate ceea ce ne vorbește despre o atmosferă de lucru favorabilă, în orice activitate se ține cont de păreri și sugestiile fiecărei persoane.

La nivel de relații manager – profesori predomină o comunicare deschisă, propunerile sunt expuse în cadrul adunărilor, la ședințele catedrelor deciziile fiind luate în cadrul consiliilor profesorale fiind puse la vot.

În cadrul relațiilor elev – elev, elev – profesor, profesor – profesor se ține cont de valorile, atitudinile și identitatea fiecărui membru.

Interrelaționarea în procesul educațional se bazează pe încredere, stimă, ajutor reciproc.

Orice conflict apărut în școală este soluționat constructiv în acest context fiind desfășurate activități psihoprofilactice, seminare.

Membrii colectivului au o atitudine agreabilă ceea ce motivează spre o colaborare eficientă și chiar prietenie.

În școală activează profesori și maiștri de diferite vârste ceea ce nu este o barieră în schimbul de experiență. Tinerii specialiști mereu găsesc răspuns la întrebări și ajutor la maiștrii și profesorii mai experimentați, care permanent facilitează, realizează sarcinile și obiectivele.

Echipa managerială a instituției face tot posibilul pentru a menține coeziunea colectivului didactic pentru a crea o ambianță favorabilă unui proces educațional democratic, promovează atitudine tolerantă față de cei din jur, pledând pentru o administrare și responsabilizare optimă în întreg procesul. Toate acestea în scopul educării profesionale a tinerii generații în baza valorilor general umane.

Personalul auxiliar 29:

Director adjunct pe gospodărie – 1;	Intendent – 2;
Contabil-șef – 1;	Îngrijitori de încăperi – 5;
Contabil – 1;	Funcționar de serviciu – 3;
Secretar dactilograf – 1;	Electric – 1;
Inspector pe cadre – 1;	Lăcătuș santehnic – 2;
Șofer – 1;	Sora medicală – 1;
Paznici – 3;	Operator la cazangerie – 4;
Bucătar-șef – 1;	Lăcătuș la cazangerie – 1.
Bucătar – 1;	

Elevii

Educația este un ansamblu de acțiuni desfășurate în vederea transmiterii noilor generații a cunoștințelor și cultivării deprinderilor, comportamentelor, valorilor, experienței de muncă și de viață.

Școala Profesională Florești formează și dezvoltă laturile fundamentale ale ființei umane. Toate acțiunile educative ale școlii, familiei, organizațiilor obștești, mass-media sânt orientate spre modelarea componentelor de bază ale personalității, aceste acțiuni fiind condiționate de nivelul de dezvoltare al elevilor, de mediul ambiant și de sistemul social în care suntem integrați.

Elevului i se cultivă responsabilitate pentru ceea ce învață. Rolul profesorului în școala noastră constând în îndrumarea sistemică a elevului și planificarea situației de instruire. Profesorii își perfecționează continuu măiestria pedagogică în utilizarea metodelor și mijloacelor de instruire, în planificarea didactică. Elevii școlii sunt supuși unui proces continuu de cercetare și învățare, ei tind să corespundă exigențelor care sporesc pe zi ce trece, ceea ce asigură un echilibru între pregătirea lor profesională și cerințele actuale ale societății.

Motivarea elevilor este unul dintre elementele esențiale ale demersului colectivului de pedagogi. Aceștia sânt monitorizați în permanență, prin determinarea necesităților de învățare și satisfacerea curiozității, de aceea procesul de instruire decurge mai eficient și într-o atmosferă benefică învățării.

Elevii școlii au vârste cuprinse între 15-25 ani, numărul băieților fiind aproape de 70 %, fetele constituie 30% din numărul celor aproximativ 400 elevi, cuprinși anual în 16-20 grupe.

Forma de învățământ este de zi, iar instruirea practică, practica în producere se desfășoară în 2 schimburi, conform orarului aprobat de direcția școlii.

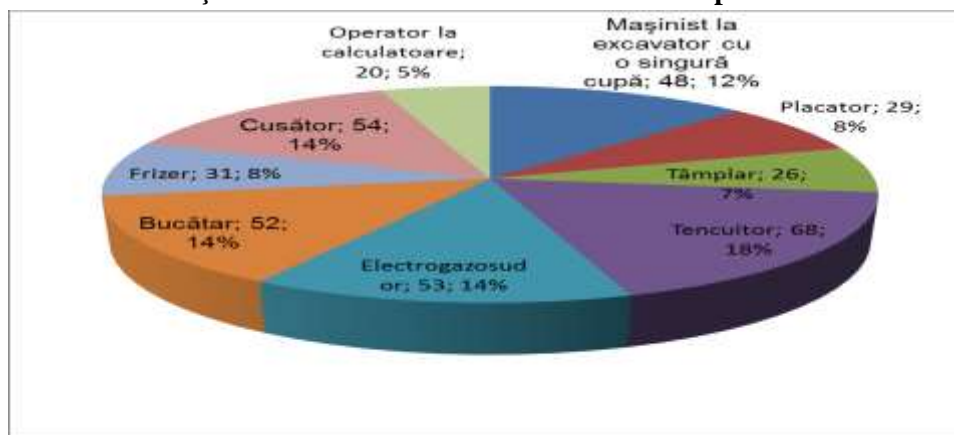
În ultimii 3 ani s-au înregistrat următoarele performanțe școlare:

- procesul de promovare la sfârșitul anului școlar – 98 %
- procentul de promovare la examenul de calificare 97 %;
- 10 % din absolvenți continuă studiile în învățământul superior de stat și particular la meseria studiată în școală.

Locurile premiante ocupate în cadrul concursului „Cel mai bun în meserie” pentru finisori în construcție la etapa regională și republicană

Anul	Etapa regională	Etapa republicană
2009	II	IV
2010	III	-
2011	I	V

Structura numărului de elevi care își fac studiile în anul de studii 2011-2012 pe meserii.



Numărul de grupe și numărul de elevi cuprinși în ele în ultimii ani de studii:

№	Anul de studii	Școala de meserii (1 an)			Școala Profesională (3 ani)		
		Numărul de elevi	Numărul de grupe	Numărul mediu de elevi în grupă	Numărul de elevi	Numărul de grupe	Numărul mediu de elevi în grupă
1.	2008-2009	230	8	28,7	236	12	19,7
2.	2009-2010	261	9	29	185	9	20,5
3.	2010-2011	253	9	28,1	141	7	20,1
4.	2011-2012	218	8	27,3	163	7	23,3

III. Misiunea școlii

Școala Profesională or. Florești, cu un colectiv de pedagogi profesioniști cu bogată experiență, fiind parte componentă a sistemului național de învățământ, aspiră la pregătirea profesională a elevilor, adaptată cerințelor pieței de muncă locale asigurând o dezvoltarea personală a viitorilor absolvenți - indiferent de etnie, religie, vârstă și sex – o inserție socio-profesională efectivă, precum și oferirea serviciilor educaționale de calitate solicitate de beneficiari în condiții comerciale, prin:

1. dezvoltarea relațiilor de parteneriat cu autoritățile publice locale și centrale, agenți economici și persoane fizice;
2. pregătirea muncitorilor calificați (cursuri de scurtă durată, recalificarea adulților) conform cerințelor actuale ale pieței muncii;
3. acordarea de șanse egale pentru tineri și adulți și a accesului echitabil la procesul de formare profesională, obținerea performanțelor profesionale într-un climat intern plăcut și stimulativ atât pentru elevi cât și pentru cadrele didactice.

IV. Principii și Valori

ȘP Florești urmărește să dezvolte potențialul și aptitudinile elevilor în funcție de interesele și motivațiile personale asigurând adaptarea absolvenților la cerințele unei societăți în continuă schimbare, prin:

- Cunoștințe durabile în domeniul pregătirii profesionale, abilități și capacități de a folosi informația pentru performanțe intelectuale și practice;
- Deschidere către practici europene, pentru parteneriat;
- Capacitatea de a dezvolta în comun experiențe individuale;
- Abilități de lucru în echipă, comunicare și participativitate;
- Formare și perfecționare permanentă;
- Creativitatea și inițiativa sunt elementele esențiale în organizarea și desfășurarea procesului de pregătire profesională;
- Spiritul de competiție și sentimentului de apartenență la organizația școlii atât la elevi cât și la personalul școlii;
- Tehnologiile informaționale și tehnologiile avansate în domeniul de pregătire profesională;
- Eficiență exprimată prin raportul efort – rezultate;
- Imaginea școlii prin competitivitate în ansamblul școlilor profesionale din zonă și republică.

Pentru aceasta școala oferă instruire conform meseriilor și programelor de studii, axate pe formarea abilităților de învățare în funcție de interese și motivațiile personale, în cabinete și laboratoare bine amenajate și utilate cu echipamente necesare.

V. Viziunea școlii

Motto: “În limitele impuse, cu resursele existente, într-un ritm propriu, bazat pe convingerea că toate au un început, să încercăm să facem singuri ceea ce așteptăm de la alții.”

Ne propunem să devenim un centru educațional multifuncțional pe piața pregătirii profesionale din republică, reprofilării și instruirii continue pentru profesiile muncitorești, care să realizeze pregătirea de astăzi pentru viitorul de mâine, la standarde europene, apreciată de către beneficiari și comunitatea locală prin:

- eficiența activității instructiv-educative;
- asigurarea egalității șanselor la educație pentru toți doritorii;
- performanță în activitate;
- condiții fizice și materiale caracteristice unui învățământ de calitate;
- parteneriat și colaborare în comunitatea locală și națională;
- sistemul managerial flexibil și adecvat în obținerea performanțelor;
- cadre didactice care implementează tehnologii informaționale și educaționale avansate;
- tineri cu aptitudini și capacități de gândire și creativitate, care să-i țină la curent cu o lume a tehnologiei în permanență schimbare cu cerințele de formare continuă.

ȘP Florești este o școală în serviciul comunității având capacitatea de a funcționa ca o structură eficientă și echitabilă pentru toate categoriile de persoane și de a asigura progresul tuturor elevilor săi, astfel încât „mâine să fie mai buni ca azi”.

VI. Descrierea grupurilor țintă

Într-o accepție generală în jurul școlii se formează grupuri țintă, care uneori pot deveni antagonice, dar printr-o activitate competentă a administrației școlii acestea se pot armoniza.

Principalele grupuri țintă a căror poziție poate fi evidențiată sunt centrate pe: elevi, părinți, comunitatea locală, cadre didactice.

Astfel:

Elevii

- elevii așteaptă de la școală:
 - prin educație să poată dobândi un statut socio-economic consistent;
 - un curriculum școlar cât mai puțin încărcat, ținut pe deprinderile și dezvoltarea aptitudinilor necesare în specializarea urmată;
 - condiții cât mai bune pentru învățare.
- școala solicită de la elevi:

- să fie receptivi, să manifeste interes și să-și dezvolte personalitatea și responsabilitatea;
- să cunoască și să respecte regulamentul școlar;
- să facă cunoscut numele școlii în momentul atingerii performanței.

Părinții

- părinții așteaptă de la școală:
 - să le fie respectate opțiunile;
 - școala să-i pregătească pentru integrare în societate.
- școala solicită de la părinți:
 - colaborare;
 - receptivitate;
 - sprijin;
 - implicarea în rezolvarea problemelor școlii.

Comunitatea locală

- comunitatea locală așteaptă de la școală:
 - cetățeni educați, adaptați și adaptabili;
 - receptivitate la nevoile școlii;
 - publicitate prin rezultatele bune obținute de elevi;
 - ambianța pozitivă de înțelegere și respect.
- școala solicită de la comunitatea locală:
 - implicare și receptivitate în realizarea obiectivelor școlii;
 - recunoașterea importanței instituției în viața comunității;
 - popularizarea rezultatelor bune.
- **Echipa managerială** așteaptă de la cadrele didactice:
 - să se achite de sarcini conform fișei postului;
 - să contribuie la evidențierea obiectivelor școlii și să și le asume;
 - să fie conștienți de necesitatea formării permanente.
- Cadrele didactice așteaptă de la școală:
 - Motivare profundă pentru activitate;
 - Condiții de muncă optime și climat pedagogic favorabil;
 - Parteneriat și stimă reciprocă.

VII. Analiza situației actuale a ȘP Florești

7.1 Analiza SWOT

A. Puncte forte

Curriculum

- Existența curriculumului, la obiectele de cultură generală, a proiectelor de curriculum la disciplinele de specialitate și opționale implementate creativ, conform standardelor metodologice actuale;
- Relațiile interpersonale profesor-elev, profesor-părinți, profesori-profesori, bazat pe existența unui climat educațional deschis și stimulat;
- Implementarea ghidului de performanță la instruirea practică;
- Materiale didactice suplimentare elaborate de către profesori;
- Oferte de înaltă calitate pentru orele opționale și obiecte de specialitate;
- Solicitarea sporită în teritoriu a instituției pentru instruire profesională.

Resurse umane

- Cadre didactice calificate deschise spre schimbare, deținător de grad didactic - 60%; 3 cadre didactice deținători al titlului de master în științe educaționale;
- Grad înalt de receptivitate a cadrelor didactice demonstrat prin participarea la diferite proiecte (proiectul CONSEPT, LED Moldova; SOMEK; Knauf; Supraten; Prevenirea HIV/SIDA în Europa de Est);
- Metode de stimulare continuă a elevilor pentru performanțe școlare: curriculare și extracurriculare;
- Echipă managerială de înaltă calitate cu interes constant pentru perfecționare continuă;
- Cadre didactice perfecționate în vederea sporirii eficienței metodelor de predare-învățare atât la orele de instruire teoretică cât și practică;
- Climat psihologic favorabil, relații de colegialitate;
- Numărul în creștere de tineri specialiști încadrați în activitatea școlii;

Resurse materiale și financiare

- Săli de clasă spațioase, plăcute, dotate satisfăcător;
- Atelier pentru specialitățile din domeniul „Construcții” ajustat la standardele europene;
- Folosirea eficientă și în interesul școlii a surselor financiare extrabugetare;
- Laboratoare și ateliere bine utilizate și dotate cu echipamente necesare pentru organizarea procesului educațional la toate specialitățile;
- Accesul la informație asigurat prin existența a 30 de calculatoare cu conectare la Internet;
- Posibilități de organizare a timpului liber pentru elevi (sală de sport, teren de sport, săli de agrement);
- Posibilități de organizare a alimentației elevilor (cantină cu o capacitate de 120 locuri);
- Capacități de cazare a elevilor (2 cămine (350 locuri) dotate cu strictul necesar);

Colaborare și parteneriat cu actori interni și externi

- Relații de colaborare constructive bazate pe propuneri și respect reciproc din partea cadrelor didactice;

- Colaborare fructuoasă între administrație și corpul didactic;
- Concursuri organizate între specialități;
- Parteneriat cu SA „Supraten” și SA „Knauf” în vederea formării continue a maiștrilor/profesori în folosirea materialelor performante și a tehnologiilor moderne de lucru, asigurării cu materiale pentru desfășurarea instruirii practice în grupele de Tencuitor/Placator;
- Parteneriat cu fundația LED Moldova în vederea formării continue a maiștrilor/profesori în utilizarea celor mai performante metodologii de instruire, asigurării cu echipamente și consumabile pentru desfășurarea instruirii practice;
- Parteneriat cu Asociația meșteșugarilor în vederea școlarizării;
- Parteneriat strâns cu școlile din raion în vederea orientării profesionale;
- Parteneriat în implementarea proiectelor educaționale de promovare a modului sănătos de viață.

B. Puncte slabe

Curriculum

- Lipsa standardelor ocupaționale și a curriculumului la obiectele de specialitate;
- Calitatea învățării-predării este subminată de abilități scăzute de învățare a materiei de studiu;

Resurse umane

- 70% din elevii noi înmatriculați sunt cu medii slabe în actul de studii;
- Fluctuația și selectarea cadrelor didactice, lipsa de continuitate a cadrelor didactice repartizate școlii (vârsta medie 40-45 ani);
- Motivație scăzută a unor cadre didactice în pregătirea și desfășurarea activităților extracurriculare;
- 30% a cadrelor didactice fără studii pedagogice;
- Neglijența față de economisirea resurselor energetice și a apei;

Resurse materiale și financiare

- Baza materială precară (uși și ferestre deteriorate, mobilier învechit și uzat, dotarea în mărime de 40% a sălii de sport cu utilaj și echipament sportiv);
- Insuficiența consumabililor pentru organizarea instruirii practice de calitate;
- Fonduri insuficiente pentru organizarea activităților extracurriculare cu profesorii și elevii;
- Dotarea insuficientă cu materiale didactice de specialitate, manuale, literatură artistică și alte resurse informaționale a bibliotecii;

Colaborare și parteneriat cu actori interni și externi

- Impedimente cu caracter juridic, economic și social în încheierea contractelor de colaborare cu unii agenți economici în vederea organizării practicii de producere a elevilor;
- Posibilități reduse de stabilire a unor parteneriate cu ONG-uri;
- Activitate redusă în inițiere de proiecte educaționale;
- Legături slabe cu agenții economici în vederea aranjării absolvenților în câmpul muncii.

C. Oportunități

Curriculum

- Inițierea procesului de elaborare a standardelor ocupaționale necesare pentru sistemul de pregătire profesională;
- Existența unor curricule de specialitate unice pentru toate meseriile din învățământul secundar-profesional, elaborate în comun acord cu ME;
- Colaborarea și schimbul de experiență în domeniu cu instituțiile de profil din republică și străinătate;
- Intrarea în vigoare a Codului Educației;
- Operarea de comun acord cu agenții economici a perfectării curriculumului la nivel național;
- Înmatricularea elevilor cu media generală peste 7,5;
- Colaborarea cu furnizorii de servicii în domeniul educațional și al tehnologiilor moderne.

Resurse umane

- Cerința în creștere a forței de muncă calificate în domeniul construcției;
- Posibilitatea formării continue în cadrul instituției a muncitorilor din domeniul „Construcții”, „Servicii” și „Industrie ușoară”;
- Agenți economici cointeresați pentru ridicarea calificării angajaților;
- Activități de orientare și consiliere profesională în scopul selectării prin concurs a elevilor la înmatriculare;
- Plan de înmatriculare redus la licee și instituții superioare;
- Întreprinderi cointerestate în desfășurarea instruirii practice a elevilor cu scop de implementare a Sistemului Dual;
- Solicitări sporite din partea absolvenților gimnaziilor pentru instruirea profesională;

Resurse materiale și financiare

- Atitudinea pozitivă a autorităților față de nevoile de dotare și gospodărie a școlii;
- Existența resurselor financiare extrabugetare ca rezultat al desfășurării studiilor în bază de contract;
- Existența donatorilor ce ar stimula dezvoltarea școlii profesionale;
- Colaborarea cu APL și a agenților economici în vederea formării profesionale conform necesităților pieței de muncă locală și alocarea de fonduri întru dezvoltarea bazei materiale;
- Colaborarea cu ANOFM Florești în vederea prestării de servicii contra plată;
- Varietatea ofertelor de proiecte cu finanțare europeană în domeniu educațional.

Colaborare și parteneriat cu actori interni și externi

- Parteneriate cu alte instituții de învățământ;
- Interesul crescut al părinților în vederea pregătirii profesionale a elevilor;
- Interesul instituțiilor de învățământ din regiune vis-a-vis de oferta școlii;
- Implicarea cadrelor didactice cu experiență în colaborarea cu instituțiile de profil din republică și de peste hotare cu scopul realizării idealurilor educaționale;

- Existența dialogului social constructiv între școală, APL, ONG-uri, ANOFM, agenți economici;
- Prezența imaginii școlii la nivel național prin surse mass-media;
- Concursuri organizate și desfășurate la nivel național pentru elevii școlilor profesionale.

D. Amenințări

Curriculum

- Instabilitatea social-politic și educațional a legislației în domeniul pregătirii profesionale;
- Nivelul scăzut de pregătire al elevilor din instituțiile preuniversitare;
- Lipsa materialelor didactice de specialitate;
- Atitudine redusă a specialiștilor de profil în elaborarea materialelor didactice pentru învățământul secundar profesional.

Resurse umane

- Nivelul ridicat de sărăcie a familiilor elevilor care favorizează absenteismul și abandonul școlar;
- Indiferența unor părinți față de situația școlară a copiilor lor;
- Delicvența juvenilă în rândurile tinerei generații;
- Lipsa motivației la unii elevi pentru o pregătire adecvată, ca rezultat a politicii de angajare și salarizare;
- Existența numărului mare de licee și școli profesionale în regiune;
- Situația în descreștere a factorului demografic;
- Elevi cu unul sau ambii părinți plecați în străinătate;
- Lipsa unui sistem complex de pregătire a maiștrilor cu capacități de instruire în învățământul secundar profesional;
- Politica de salarizare a lucrătorilor din învățământ;
- Insuficiența pârghiilor și mijloacelor de stimulare în aprecierea cadrelor didactice;

Resurse materiale și financiare

- Plan de autofinanțare redus;
- Resursele financiare insuficiente destinate reparației clădirilor școlii;
- Interes scăzut din partea părinților pentru activitatea școlii;
- Sponsorizarea redusă pentru motivarea și participarea elevilor la concursuri școlare, extrașcolare și competiții sportive;
- Lipsa de interes a agenților economici în vederea asigurării instituției cu utilaje și consumabile performante.

Colaborare și parteneriat cu actori interni și externi

- Lipsa de receptivitate a unor potențiali parteneri;
- Perceperea redusă a importanței antrenării școlii în relații de parteneriat;
- Dificultăți de colaborare și de încheiere de contracte de colaborare cu organizațiile de profil.

7.2 Analiza PESTE

Contextul Politic.

- Modificările legislative introduse în domeniul învățământului preuniversitar, precum și proiectele aflate în prezent în derulare determină tendințe noi în dezvoltarea politicii educaționale pe termen lung, care vor avea efecte importante asupra întregii societăți din Republica Moldova;
- Instruirea și educarea tinerei generații la nivel competitiv corespunzător dinamicii societății contemporane și accentuarea formării și dezvoltării valorilor europene în conformitate cu finalitățile educației prevăzute în Legea Învățământului și cu Strategia ME;
- Discordanța dintre cerințele de vârstă în angajare, termenul de instruire și vârsta absolvenților conform Codului muncii al Republicii Moldova;
- Programe sociale pentru elevi, burse, alimentație, cămin, indemnizații pentru orfani;
- Lipsesc curriculum și manuale la meserii;
- Lipsa suporturilor didactice și metodice;
- Existența proiectelor extragovernamentale.

Contextul Economic.

- Contextul economic național este descris printr-o criză economică prelungită, constituirea conjuncturală a pieței forței de muncă, cerințe de pregătire și orientarea spre obținerea unui avantaj imediat, productivitatea scăzută în agricultură, procent ridicat al șomajului în rândul tinerilor. Rata mare a șomajului contribuie la scăderea venitului familiei și micșorează șansele de integrare a absolvenților;
- Școala profesională Florești se situează în centru raional, unde există expansiune economică îndeosebi din punct de vedere comercial și al serviciilor, fapt ce poate oferi oportunități inserării absolvenților pe piața muncii, precum și un bun parteneriat între școală, familie și comunitatea locală;
- S-a îmbogățit fondul de carte al bibliotecii școlii;
- În perioada 2008 – 2012 s-a îmbogățit și modernizat baza materială a tuturor laboratoarelor/atelierelor, cabinetului metodic, sălii de sport, prin achiziții masive de echipamente specifice pentru fiecare disciplină.
- Interesul agenților economici în acordarea de sponsorizări sau donații pentru instituția noastră este scăzut;
- Numeroși elevi provin din familii care nu pot asigura un minim financiar pentru educație;
- Migrația forței de muncă în străinătate;
- Oportunități de finanțare extrabuget;
- Globalizarea permite încadrarea școlii în diferite proiecte cu suport financiar.

Contextul Social.

- Problemele demografice sunt reprezentate la nivel de țară prin scăderea natalității, ceea ce duce la scăderea populației școlare. La moment Școala Profesională Florești nu este

afectată de reducerea populației școlare, fapt ce se explică în principal prin meseriile care se învață aici, dar și de nivelul ridicat al calității activității didactice;

- Din punct de vedere social, trebuie subliniată influența mentalității majorității populației, care acordă o mare valoare pregătirii academice, de cultură generală, fapt ce determină ca primele opțiuni ale părinților și elevilor la intrarea în ciclul postgimnazial să fie pentru specializările liceelor teoretice;
- Majoritatea elevilor sunt din afara orașului Florești și apelează la serviciile școlii (cămin, cantină);
- Racordarea ofertei educaționale la piața muncii și la cerințele Republicii Moldova: accentul se pune pe studiul disciplinelor de specialitate în regim intensiv, pe studiul educației antreprenoriale, al educației pentru sănătate, pe dezvoltarea deprinderilor de comunicare, precum și pe promovarea unor valori bazate pe flexibilitate, pe autoperfecționare și educație permanentă, toate menite să asigure o educație de calitate;
- Crește orientarea absolvenților de licee spre studii universitare.

Contextul Tehnologic.

- Numărul întreprinderilor mici și mijlocii de prestări servicii este în creștere, ceea ce necesită personal calificat.
- Tehnologiile merg înaintea pregătirii profesionale.
- Discordanța dintre tehnologiilor agenților economici și cele studiate în școală.
- Se constată pe plan mondial o trecere de la societățile industriale la cele postindustriale și informaționale în care calculatoarele și rețeaua Internet joacă un rol important în producție, servicii, educație etc. Și în țara noastră calculatoarele și internetul a pătruns în toate domeniile, inclusiv în învățământ;
- Se impune motivarea tuturor cadrelor didactice pentru a urma cursuri de perfecționare și de operare a calculatorului;
- S-a îmbogățit baza materială cu copiatoare, cu calculatoare noi și cu videoproiectoare. Conectarea școlii la internet facilitează comunicarea și transmiterea informațiilor.

Contextul Ecologic.

- Școala profesională Florești este situată într-o zonă cu mult spațiu verde. Este o zonă fără unități industriale poluante;
- Antrenarea elevilor în amenajarea parcului școlii și educarea lor în spiritul păstrării curățeniei.

VIII. Probleme prioritizate

I. Curriculum

- 30 % dintre cadrele didactice au o pregătire neadecvată în implementarea tehnologiilor educaționale avansate;
- Lipsa deprinderilor de învățare și nivel modest de pregătire generală a elevilor la înmatriculare;
- Procesul educațional parțial nu este centrat pe elev;
- Sistemul ineficient de monitorizare a practicii în producere are un impact negativ asupra dezvoltării abilităților practice;
- Lipsa standardelor ocupaționale creează discrepanțe între competențele absolvenților și cerințele agenților economici;
- Lipsa materialelor performante destinate desfășurării instruirii practice.

II. Resurse umane

- Colaborarea și comunicarea insuficientă cu părinții elevilor;
- Salarizarea nesatisfăcătoare nu motivează cadrele didactice, favorizează fluctuația acestora;
- Lipsa serviciului psiho-social acordat elevilor;

III. Colaborare și parteneriat cu actori interni și externi

- Agenții economici nu investesc în pregătirea profesională;
- Posibilitățile de organizare a practicii în producere pentru unele profesii sunt reduse;
- Pârghii puține pentru colaborarea cu autoritățile locale.

IV. Resurse materiale și financiare

- Baza tehnico-materială precară (punctul medical);
- Blocurile de studii și căminele nu corespund cerințelor (ferestrele, ușile, podelele deteriorate);
- Mobilier uzat și învechit în blocurile de studii și cămine;
- Lipsa manualelor și seturilor de manuale științifico-didactice la disciplinele de specialitate duce la utilizarea ineficientă și incorectă a timpului, la irosirea acestuia pentru conspectarea temelor;
- Lipsa agentului termic în atelierul de bază (lipsește gazificarea);
- Sisteme inginerești de apeduct și canalizare uzate;
- Lipsa îngrădirii teritoriului școlii (560 m);

IX. Scopul general și obiectivele

Scopul general:

Menținerea ȘP Florești ca instituție modernă, complexă și competitivă pe piața pregătirii profesionale a muncitorilor din teritoriu, la nivel național și dezvoltarea continuă racordată cerințelor europene prin implementarea tehnologiilor moderne educaționale și informaționale contemporane capabile să asigure un parteneriat de calitate cu autoritățile publice, agenții economici și comunitatea.

Direcțiile de dezvoltare:

- Dezvoltarea curriculum-ului;
- Dezvoltarea și protecția socială a resurselor umane;
- Dezvoltarea resurselor financiare, materiale și logistice;
- Dezvoltarea relațiilor de parteneriat și colaborare.

Obiective prioritare:

I. Dezvoltarea curriculumului:

1. Asigurarea calității procesului instructiv-educativ.
2. Dezvoltarea sistemului de activități extracurriculare în baza necesităților elevilor.

II. Dezvoltarea și protecția resurselor umane:

3. Reorientarea/sporirea gradului de participare a cadrelor didactice și a elevilor în luarea deciziilor.
4. Dezvoltarea oportunităților de carieră.
5. Dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă pentru cadrele didactice.
6. Dezvoltarea sistemului de protecție a sănătății, vieții elevilor și salariaților.

III. Dezvoltarea resurselor financiare, materiale și logistice:

7. Mărirea resurselor financiare extrabugetare cu 50%;
8. Completarea, diversificarea, îmbunătățirea și exploatarea eficientă a resurselor materiale și tehnice.

IV. Dezvoltarea relațiilor de parteneriat și colaborare:

9. Diversificarea partenerilor.
10. Dezvoltarea relațiilor comunitare.

X. Etapele de realizare a Programului

Realizarea Programului imediat și în întreg volumul este imposibilă, de aceea sunt stabilite etape intermediare:

I. Etapa de pregătire (2012-2013). Perfecționarea cadrului. Baza materială.

- Inițierea/formarea persoanelor didactice și manageriale prin intermediul și aportul cărora urmează să fie transpuse în practică esența Programului;
- Elaborarea Programului în baza analizei situației actuale și dezvoltarea continuă a școlii;
- Elaborarea strategiilor privind dezvoltarea bazei materiale care ar favoriza implementarea cu succes a programului;

II. Etapa de transformare (2014-2017).

- Perfecționarea cadrelor didactice și a echipei manageriale din școală în vederea activității în condițiile școlii performante.
- Reorganizarea grupurilor de lucru cu scop de coordonare continuă a modificărilor proiectate;
- Realizarea modificărilor propuse în dependență de obiective trasate, tehnologii didactice avansate, implementare de proiecte și politică managerială;
- Reabilitarea și modernizarea clădirilor, instalațiilor din școală;
- Dezvoltarea și menținerea unui sistem managerial participativ cu accent pe relații de parteneriat (APL, ANOFM, agenți economici);
- Instituirea unui model nou educațional (școala – prietenul elevului);
- Perfecționarea bazei materiale pe specialități;
- Monitorizarea continuă a aplicării Programului de dezvoltare a școlii;

III. Etapa de evaluare (2018).

- Analiza calității procesului instructiv educativ în baza indicatorilor de performanță;
- Evaluarea sistemului managerial existent, lansarea de propuneri privind planificarea și dezvoltarea continuă a managementului instituțional;
- Revizuirea bazei tehnico-materiale și planificarea completării ulterioare;
- Evaluarea Programului strategic de dezvoltare a școlii.

XI. Opțiuni strategice în realizarea obiectivelor

Dezvoltarea curriculum-ului:

1. Asigurarea calității procesului instructiv-educativ.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Orientarea procesului instructiv-educativ spre formarea de capacități și aptitudini.	- elaborarea și aprobarea curriculum-ului provizoriu la disciplinele de specialitate și cele opționale.	2015	Director adjunct i/p Director adjunct i/e Maistru superior Șefii catedrelor metodice	Curriculum la disciplinele de specialitate. Curriculum la disciplinele opționale.
	- utilizarea strategiilor activ participative în cadrul procesului de instruire.	2014	Director adjunct i/p Director adjunct i/e Maistru superior Șefii catedrelor metodice	Portofoliul profesorului în strictă concordanță cu regulamentul de atestare. Fișele de analiză. Concurs la înmatriculare. 100% profesori utilizează metode activ participative
	- utilizarea TIC în procesul instructiv-educativ.	2017	Director adjunct i/p Director adjunct i/e Maistru superior Șefii catedrelor metodice	30% din numărul total de ore pe disciplină.
	- sprijinirea inițiativelor și stimularea creativității cadrelor didactice.	Sistematic	Director Director adjunct i/p Director adjunct i/e	Plan de dezvoltare a resurselor umane. Regulament de stimulare a cadrelor didactice.
	- flexibilizarea ofertei de învățare prin trecerea de la „o școală pentru toți” la „o școală pentru fiecare”.	2015	Directori adjuncți Cadrele didactice	Procentul calității – 50% Lipsa elevilor corigenți.
	- selectarea obiectivelor și elaborarea conținuturilor conform principiului „puțin, dar eficient”.	2014	Șefii catedrelor metodice	Programe de lucru pentru catedrele metodice. Media generală: peste 7,75
	- desfășurarea orelor de instruire practică orientate spre acțiune.	2015	Director adjunct i/p Maistru superior	Standard de specialitate. Lucrarea practică de la examenul de calificare.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
2. Realizarea evaluării procesului educațional în funcție de standardele de performanță.	- instruirea personalului în aplicarea metodelor și tehnicilor moderne de evaluare școlară.	2013	Directori adjuncți	1 seminar metodic – anual 1 ședințe metodice – sem.
	- monitorizarea continuă a implementării tehnicilor de evaluare în cadrul orelor de instruire practică.	2014	Director adjunct i/p Maistru superior	2 asistări semestriale în grupă.
	- elaborarea și aprobarea planului lucrărilor individuale.	2014	Director adjunct i/p Maistru superior Maiștri-instr.	Planul lucrărilor individuale realizate pentru fiecare grupă. Raportul anual al maistrului privind realizarea planului.
	- elaborarea și aprobarea probelor de evaluare pentru examenele de calificare.	2013	Director adjunct i/p Maistru superior Maiștri/prof.	Probe teoretice/practice pentru fiecare specialitate.
3. Creșterea numărului absolvenților care obțin grade de calificare înaltă.	- aplicarea metodologiilor de motivare a elevilor.	2015	Directori adjuncți	100% elevi au acces la TIC. Locuri premiante la concursurile naționale de specialitate. 1 ședință metodică semestrial.
	- studierea necesităților pieții muncii.	Anual	Director adjunct i/p Maistru sup. Maiștri	9 profiluri de cerințe.
	- racordarea profilului de calificări cu profilul de cerințe a pieții de muncă.	2017	Director adjunct i/p Maistru sup. Maiștri	Sarcini/produse compatibile cu cerințele agenților economici locali.
4. Dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale și facilitarea încadrării în câmpul muncii.	- pregătirea continuă a cadrelor didactice în domeniul antreprenoriatului.	2013-2015	Director Director adjunct i/p	5 cadre didactice apte de a petrece instruirea și consultarea în domeniul antreprenoriatului. 1 seminar metodic.
	- instruirea elevilor privind facilitarea încadrării în câmpul muncii.	Anual Ianuarie Februarie	Director adjunct i/p Director adjunct i/e	4 seminare anual. 65% din absolvenți angajați în câmpul muncii conform specialității.
	- dezvoltarea competenței antreprenoriale la disciplinele de specialitate.	2017	Director adjunct i/p Maiștri/Prof.	Planificarea de lungă durată 5% din absolvenți deschid proprii afaceri.

2. Dezvoltarea sistemului de activități extracurriculare în baza necesităților elevilor.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Promovarea unui mod sănătos de viață în rândul tinerei generații.	- dezvoltarea deprinderilor de igienă și prevenirea bolilor cauzate de nerespectarea normelor igienice;	Sistematic	Directorul Director adjunct i/e Directorul adjunct gospodărie Sora medicală	Autorizație sanitară de funcționare. Lipsa cazurilor de traumatisme și infestare cu boli infecțioase. 1 oră educative pe grupă semestrial de cultivare a deprinderilor de igienă personală și respectarea tehnicii securității personale. Curs opțional „Decizii pentru un mod sănătos de viață” pentru anul I.
	- combaterea consumului de alcool, droguri, a fumatului;	Semestrial	Director adjunct i/e Pedagogii sociali Diriginții	2 întruniri ale elevilor cu asistenta medicală, reprezentantul CMF și a CTP.
	- respectarea unui regim alimentar sănătos.	Sistematic	Directorul adjunct gospodărie Bucătar șef Sora medicală	Regim stabil de alimentare. Lipsa cazurilor de intoxicație/infecții alimentare.
2. Dezvoltarea aptitudinilor cultural-artistice și științifice la elevi.	- planificarea cercurilor cultural-artistice.	2014	Director adjunct i/e	Cercul dramatic. Cercul de dans sportiv.
	- organizarea și desfășurarea activităților cultural-artistice și științifice adecvate vârstei.	Anual	Director adjunct i/p Director adjunct i/e Diriginții	Planul directorului adjunct instruire și educație Planul de lungă durată a catedrelor. 10 activități cultural artistice. 10 activități științifice.
	- motivarea elevilor pentru participare în cadrul activităților extracurriculare.	Sistematic	Director adjunct i/e Diriginții	100 diplome de merit anual pentru participări în diverse activități. 60 cadouri de preț pentru performanțe înregistrate. Scrisori de mulțumire la 15% din numărul total de elevi.
3. Dezvoltarea aptitudinilor sportive la elevi.	- planificarea secțiilor cu caracter sportiv.	Anual	Director Director adjunct i/e	5 secții cu caracter sportiv (volei, baschet, fotbal, tenis de masă, șah/dame)
	- atragerea elevilor la secțiile sportive.	Sistematic	Director adjunct i/e Profesor de cultura fizică	50% din elevii școlii antrenați în secțiile sportive.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	- participarea la activitățile naționale cu caracter sportiv.	Anual	Director adjunct i/e Profesor de cultura fizică	Graficul de desfășurare a secțiilor/competițiilor sportive. 5 activități raionale. 2 activități naționale.
4. Promovarea educației pentru securitate personală în rândul elevilor.	- informarea elevilor privind legislația din domeniul securității și sănătății muncii; - aplicarea modalităților de intervenție în caz de situații excepționale și acordarea primului ajutor medical. - instruirea elevilor în domeniul securității la traficul rutier.	Semestrial Sistematic Anual	Director adjunct i/p Director adjunct i/e Director adjunct i/p Director adjunct i/e Profesor de protecția civilă. Director adjunct i/p Director adjunct i/e	Proces verbal pe grupă privind tehnica securității în laboratoarele și atelierile școlii. 2 procese verbale pe grupă privind tehnica securității pe perioada de vacanță. Lipsa cazurilor de traumatisme pe perioada desfășurării orelor practice. 2 acțiuni de simulare cataclismelor naturale/ tehnogene și consecințele acestora. 75% - procentul calității la disciplina Protecția civilă. Decada circulației rutiere.
5. Inițierea în protecția și exercitarea drepturilor copilului.	- promovarea disciplinei opționale „Educația pentru drepturile omului”. - desemnarea echipei instituționale de intervenție în caz de abuz neglijare, exploatarea și trafic al copilului. - organizarea seminarelor metodice cu colaboratorii școlii profesionale și cu elevii privind protecția și exercitarea drepturilor copilului.	2013 2013 Anual	Director Directori adjuncți Director Director Director adjunct i/e Șefii catedrelor metodice	Curriculum la disciplina „Educația pentru drepturile omului” Fișe de sesizare a cazurilor suspecte de abuz, neglijare, exploatare și trafic al copilului. 2 seminare metodice cu profesorii. 4 seminare cu elevii.
6. Prevenirea și combaterea delincvenței juvenile.	- întruniri cu colaboratorul de poliție, secția minori și moravuri. - realizarea de ore educative cu privire la prevenirea situațiilor de risc și a formelor de agresivitate. - organizarea și desfășurarea trainingurilor cu tematica „Prevenirea și combaterea violenței în societate”.	Semestrial Sistematic Semestrial	Director adjunct i/e Director adjunct i/p Director adjunct i/e Director adjunct i/e Psihologul școlar	2 întruniri anual. Lipsa cazurilor de delincvență. Planificarea de lungă durată a dirigintelui. 2 training-uri anual.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	- asigurarea educației elevilor în spiritul valorilor societății democratice.	Sistematic	Corpul didactic	Lipsa abuzului/violenței verbale, fizice, sexuale.
7. Planificarea și valorificarea eficientă a timpului liber.	- implicarea unui număr major de elevi în organizarea și desfășurarea activităților cu caracter educativ;	Anual	Director adjunct i/e	85% din elevii școlii participă activ la organizarea și desfășurarea activităților educative.
	- organizarea activităților cu caracter distractiv de ordinul seratelor de odihnă, victorinelor, TVC-uri;	Lunar	Director adjunct i/e Diriginții Pedagogii sociali	2 activități cu caracter distractiv.
	- organizarea și desfășurarea acțiunilor consacrate evenimentelor cu semnificație locală, națională și internațională.	Anual	Director adjunct i/e Cadrele didactice	4 activități cu caracter local. 5 activități cu caracter național. 5 activități cu caracter internațional.

Dezvoltarea și protecția resurselor umane:

3. Reorientarea/sporirea gradului de participare a cadrelor didactice și a elevilor în luarea deciziilor.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Implicarea cadrelor didactice în elaborarea/ perfectarea cadrului normativ a școlii.	- cointeresarea cadrelor didactice în luarea deciziilor la nivel de instituție.	Anual	Director	1 training cu tematica „Implicarea activă în luarea deciziilor eficiente”.
	- elaborarea și implementarea Planului de dezvoltare a școlii.	2018	Director Corpul didactic	Planul de dezvoltare a școlii 2018-2023.
	- participarea cadrelor didactice la elaborarea/ modificarea/ completarea actelor normative a școlii.	Anual	Director	100% cadre didactice participă la elaborarea/ modificarea/completarea actelor normative a școlii.
2. Rezolvarea eficientă a situațiilor de conflict.	- aderarea la o organizație sindicală;	2012-2013	Comitetul sindical	100 % cadre didactice membri a organizației sindicale.
	- planificarea și organizarea seminarelor cu tematica „prevenirea situațiilor de conflict interpersonal”;	Anual	Director Psihologul școlar	2 seminare anual. Lipsa situațiilor de conflict nerezolvate.
	- organizarea Comisiei privind profilaxia și combaterea delicvenței juvenile în școală;	Anual	Director adjunct i/e Membrii comisiei	Regulament de activitate a comisiei.
	- Stabilirea parteneriatului de încadrare profesională a cadrelor didactice.	Anual	Director Psiholog	Sociometria corpului didactic. (lipsa cadrelor respinse)

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
3. Implicarea cadrelor didactice în implementarea de proiecte în cadrul instituției.	<ul style="list-style-type: none"> - instruirea cadrelor didactice în identificarea și implementarea proiectelor în cadrul instituției; - implementarea proiectelor educaționale în școală cu finanțare din exterior 	2013, 2015, 2017 Anual	Director Directori adjuncți Director Directori adjuncți Maistru superior	1 training cu tematica „Identificarea și implementarea proiectelor educaționale”. 1 proiect anual implementat.
4. Implicarea elevilor în luarea deciziilor.	- organizarea Senatului elevilor ca organ consultativ în luarea deciziilor la nivel de instituție.	2014	Director adjunct i/e	Statutul de activitate a Senatului elevilor. Senatul elevilor.

4. Dezvoltarea oportunităților de carieră.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Atragerea personalului nou-competitiv.	<ul style="list-style-type: none"> - informarea autorităților publice locale, Ministerului Educației despre necesitatea de cadre didactice. - asigurarea cadrelor didactice tinere cu sarcină didactică deplină. - asigurarea cadrelor nou angajate cu materiale didactice și suport metodic. - selectarea bazată pe criterii de valoare și competență în domeniul solicitat. 	Anual Aprilie Mai La angajare La angajare 2015	Director Director Director Echipa managerială	15 cadre didactice cu studii superioare în domeniul solicitat. 100% cadre angajate asigurate cu sarcină didactică deplină. 100% asigurarea disciplinelor cu material didactic. Regulament de angajare.
2. Asigurarea cu spațiu locativ a cadrelor didactice.	- acordarea spațiului locativ în căminul școlar;	2013-2018	Director	1 odaie per/persoană.
3. Facilitarea necesităților de recalificare.	<ul style="list-style-type: none"> - elaborarea orarului flexibil pentru cadrele didactice ce se recalifică; - acordarea de deplasări pe perioada sesiunilor; - asigurarea cu loc de muncă conform recalificării. 	Pe parcursul recalificării Pe parcursul recalificării La înmatriculare	Director Directori adjuncți Director Director	Orarul lecțiilor. 4 deplasări/persoană. Certificat de înmatriculare. Scrisoare de garanție.
4. Asigurarea oportunităților de avansare ierarhică.	- asigurarea șanselor egale de manifestare pentru toate cadrele didactice sub aspect instructiv educativ. (evaluarea activității cadrului didactic)	2013-2018	Director CEAC	Fișa de evaluare a cadrului didactic.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	- promovarea cadrelor didactice în baza nivelului de performanțe atinse.	2013-2018	Director, CA	Punctaj maxim în fișa de evaluare.
	- selectarea cadrelor manageriale în baza competențelor profesionale.	Conform regulamentului	Director, CP	Regulamentul de selectare a cadrelor manageriale.
	- finanțarea publicării celui mai reușit articol științifico-didactic în ziare/reviste de specialitate.	Anual	Director Directori adjuncți EEAI	1 articol/publicație anual.
	- premierea cadrelor didactice în funcție de rezultatele obținute și activități suplimentare.	2015 Anual	Director CA	Regulamentul de stimulare a cadrelor didactice.
	- organizarea și desfășurarea concursului „Pedagogul anului”.	2016	CEAC	Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului „Pedagogul Anului”.

5. Dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă pentru cadrele didactice și personalul auxiliar.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Îmbunătățirea calificării personalului didactic.	- informarea cadrelor didactice cu atribuțiile de serviciu (fișa postului, regulamentul intern de activitate a școlii). - inițiere în activitatea metodică specifică instituției. - asigurarea condițiilor de organizare și desfășurare a seminarelor metodice. - stimularea participării corpului didactic și a personalului auxiliar la activitățile de formare inițială și continuă. - promovarea experienței avansate în instruire.	La angajare Lunar 2014 Anual Sistematic	Director Directori adjuncți Șef resurse umane Directori adjuncți Director Director Directori adjuncți Directorii adjuncți Șefii catedrelor metodice	<ul style="list-style-type: none"> • Fișa postului. • Regulamentul intern de activitate a școlii. • Lipsa sancțiunilor și depășirea obligațiilor de serviciu. <ul style="list-style-type: none"> • 8 procese verbale ale ședințelor metodice. • 8 procese verbale ale ședințelor catedrelor metodice. <p>4 seminare metodice .</p> <p>Portofoliul cadrului didactic.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Echipa cu experiență avansată în instruire. EEAI • Planul de lucru al echipei cu experiență avansată în instruire
2. Formarea cadrelor didactice	- identificarea și participarea/	Anual	Corpul didactic	1 proiect cu finanțare externă.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
în corespundere cu noile tehnologii de predare-învățare.	implementarea proiectelor de formare continuă pentru cadrelor didactice. - direcționarea cadrului didactic în baza necesităților de formare. - elaborarea unui plan de perfecționare a cadrelor didactice. - asigurarea/evaluarea implementării noilor tehnologii de instruire.	2014 Semestrial Anual Sistematic	CEAC Director Directorii adjuncți CEAC	• Raportul CEAC • Plan de perfecționare a cadrelor didactice. Fișa de evaluare a cadrelor didactice.
3. Instruirea/perfecționarea echipei manageriale în dezvoltarea continuă a școlii.	- instruirea corpului didactic în domeniul managementului de proiecte. - implementarea și ghidarea proiectelor care ar asigura progresul școlii.	O dată la 5 ani. 2013-2018 Anual	Director Echipa managerială Șefii catedrelor metodice.	Certificat de formare managerială. 1 proiect anual.
4. Instruirea/perfecționarea personalului auxiliar.	- formarea continuă a contabililor. - formarea lucrătorilor de la cazangerie. - formarea continuă a șefului resurse umane.	O dată la 5 ani Sezonier O dată la 3 ani.	Director Director adjunct gospodărie.	Certificat de perfecționare. Certificat de perfecționare. Certificat de perfecționare.

6. Dezvoltarea sistemului de protecție a sănătății elevilor și salariaților.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Asigurarea evaluării medicale a salariaților și elevilor.	- investigarea stării de sănătate a salariaților la debut de an școlar. - investigarea stării de sănătate a abiturienților. - investigarea locală a resurselor umane.	Iulie-August Iulie-August Sistematic	Director Șef resurse umane Asistenta medical Asistenta medicală Comisia de admitere Asistenta medicală	100% salariați investigați. 100% abiturienți apți de studii. Registru de evidență a stării de sănătate.
2. Crearea condițiilor normale de muncă, studii în instituție.	- asigurarea continuă cu agentul termic, energie electrică și apă. - crearea condițiilor sanitaro-igienice corespunzătoare. - planificarea activității serviciului medical.	Lunar Sistematic Anual	Director Director adjunct gosp. Director Director adjunct gosp. Director Sora medicală	Lipsa datoriilor la serviciile comunale. Autorizație sanitară de funcționare a unității școlare. Autorizația de funcționare a instituției de la Centrul de medicină preventivă și veterinară • Punct medical. • „Buletinul sanitar”

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
3. Asigurarea securității în muncă a resurselor umane.	- organizarea instructajului „Securitatea și sănătatea în muncă”.	Anual Septembrie	Director adjunct i/p Maistru superior Director adjunct gosp.	Proces verbal.
	- organizarea și desfășurarea antrenamentelor în caz de situații excepționale.	Anual	Directorii adjuncți Profesor protecția civilă	1 antrenament în situații de cutremur. 1 antrenament în situații de incendiu.
	- organizarea instructajului „Tehnica securității” în grupele de elevi.	Semestrial	Directorii adjuncți Maistru superior	Procese verbale.
	- elaborarea modulului „Securitatea personală și socială” pentru programa de dirigenție.	2013	Director adjunct i/e	Plan de lungă durată la dirigenție.
	- asigurarea cu echipament de protecție pe perioada instruirii practice.	Sistematic	Director adjunct i/p Maistru superior	Lipsa traumatismelor la locul de muncă.
	- asigurarea cu panouri de avertizare la locul de muncă ce prezintă pericol.	2014	Director adjunct gosp. Maistru superior	9 panouri de avertizare.
	- preîntâmpinarea stresului la locul de muncă, activități curriculare.	Sistematic	Director Psiholog	Procesele verbale de la consiliere psihologică.
	- încheierea unui contract cu o agenție de pază.	2016	Director	Contract.
- instalarea sistemului de supraveghere video în ateliere.	2016	Director	Sistem de supraveghere video.	

Dezvoltarea resurselor financiare, materiale și logistice:

7. Mărirea resurselor financiare extrabugetare cu 50%.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Promovarea imaginii școlii sub aspectul serviciilor oferite.	- întreprinderea de acțiuni privind orientarea profesională și ghidarea în carieră.	2014	Echipa managerială	Echipa de orientare profesională și ghidare în carieră. (EOPGC) Regulamentul de activitate a echipei de orientare profesională și ghidare în carieră.
	- oferirea spațiului locativ pentru adulții de la studii de scurtă durată;	La solicitare	Director	1 odaie la 2 persoane.
	- plasarea anunțurilor publicitare în sursele mass-media;	Anual Mai Septembrie	EOPGC	1 anunț Flor TV 1 anunț Radio Noroc 1 anunț ziarul raional

	<ul style="list-style-type: none"> - elaborarea materialelor publicitare pentru orientarea profesională și ghidare în carieră. - informarea actorilor cointeresați cu serviciile educaționale prestate în școală. - modernizarea și asigurarea continuității paginii web. 	<p>Anual Aprilie</p> <p>2015 2017</p> <p>2014</p>	<p>EOPGC</p> <p>Director EOPGC</p> <p>EOPGC</p>	<p>5 tipuri de postere.</p> <p>5 grupe la studii de scurtă durată. 6 grupe la studii de scurtă durată.</p> <p>500 accesări pe an</p>
2. Prestarea serviciilor educaționale pentru adulți.	<ul style="list-style-type: none"> - renovarea și aprobarea programelor analitice la studiile de scurtă durată. - elaborarea orarului flexibil. - selectarea cadrelor didactice conform performanțelor înregistrate. 	<p>2013</p> <p>2013</p> <p>2013</p>	<p>Director Director adjunct i/p Maistru superior</p> <p>Director adjunct i/p</p> <p>Director EEAI</p>	<p>9 Planuri de studii.</p> <p>Orar</p> <p>Portofoliul profesorului. Fișa postului.</p>
3. Prestarea serviciilor de profil contra plată.	<ul style="list-style-type: none"> - prestarea serviciilor de frizerie/cusătorie la preț redus. - prestarea serviciilor de tâmplărie. 	<p>2017</p>	<p>Director Maistru superior</p>	<p>15 solicitări /lună (Frizer) 5 solicitări /lună (Cusător)</p> <p>3 solicitări /lună</p>

8. Completarea, diversificarea, îmbunătățirea și exploatarea eficientă a resurselor materiale și tehnice.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Completarea sălilor de studii, atelierelor și a bibliotecii cu mijloace didactice.	- achiziții de manuale pentru discipline de cultură generală/specialitate;	2013-2014	Director Director adjunct instruire	100 manuale/disciplină de cultură generală. 60 manuale/bazele antrepr. 25 manuale/meserie.
	- înzestrarea cabinetelor catedrelor metodice cu tehnică informațională de calcul;	2018	Director	4 cabinete ale comisiilor metodice amenajate cu câte un calculator și o imprimantă.
	- înzestrarea cabinetului metodic al maiștrilor cu tehnică informațională;	2016	Director	Un calculator și o imprimantă.
	- extinderea fondului de carte;	2013	Director	literatură artistică – 200 cărți.
	- dotarea sălilor de studii și atelierelor cu materiale didactice ilustrative;	2013	Director Directori adjuncți	1 Set/disciplină.
- dotarea cabinetului metodic al maiștrilor cu proiector și tablă;	2018	Director	1 Tablă, 1 videoproietor.	

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	- achiziții de table „Whiteboard” pentru sălile de studii;	2015	Director	10 table.
	- achiziții de mostre la discipline de cultură generală și specialitate.	2015-2018	Director	1 mostră/disciplină.
2. Amenajarea/îmbunătățirea spațiilor școlare.	- extinderea rețelei termice în sala de festivități;	2017	Director Director adjunct gosp.	Planul rețelei termice a școlii.
	- dotarea cu mobilier a cabinetelor pentru comisiile metodice din școală;	2016	Director Director adjunct gosp.	4 seturi de mobilă.
	- dotarea odăilor din cămine cu dulapuri, mese, scaune și noptiere.	2013-2016	Director Director adjunct gosp.	100 noptiere. 50 dulapuri. 50 mese. 100 scaune.
	- renovarea continuă a clădirilor blocului de studiu, căminelor, atelierelor;	Anual	Director Contabil șef	Planul financiar. Planul de efectuare a lucrărilor de reparație a clădirilor.
	- procurarea mobilierului în sălile de clasă.	2013-2018	Director Contabil șef	3 săli de clasă amenajate cu câte 16 mese și 32 scaune.
	- echiparea sălilor de meditație din cămine cu TIC;	2013	Director Contabil șef	1 calculatoare la 20 elevi, 1 imprimantă
	- înzestrarea cu utilaje și echipamente sportive a sălii de sport;	2016	Director Contabil șef	10 saltele. Set de echipamente pentru gimnastică. 1 masă de tenis. 15 mingi de sport.
	- dotarea cantinei cu mese.	2013	Director	15 mese.
	- renovarea capitală a sistemului sanitar în căminele studențești.	2014-2018	Director Director adjunct gospodărie	2 spații de veceu cu câte 4 cabine. 2 camere de baie pe etaj. Sistem de canalizare centralizat.
	- modernizarea capitală a sistemului electric.	2014-2016	Director Director adjunct gospodărie	1 priză per loc de trai. 1 bec per 2 locuri de trai. Sistem centralizat de dirijare a energiei electrice în cămine.
3. Asigurarea instruirii practice cu consumabile.	- stabilirea/ menținerea de parteneriate în vederea asigurării cu consumabile.	Anual	Director Director adjunct i/p	Contract de colaborare.
	- procurarea de consumabile pentru instruirea practică racordată necesităților instituției.	Anual	Director Contabil șef	Planul financiar. Planul managerial.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	- utilizarea eficientă a consumabililor conform programei de studii.	Sistematic	Maistru superior Comisia de trecere la rebut	Desenul tehnic Actele de trecere la rebut.
4. Păstrarea patrimoniului unității școlare.	- instruirea resurselor umane a instituției în domeniul păstrării patrimoniului școlar. - efectuarea reparației curente și capitale; - includerea în fișa postului a subpunctului de răspundere materială în caz de neglijență în păstrarea patrimoniului școlar. - instalarea sistemului de semnalizare în ateliere și laboratoarele de instruire. - stimularea cadrelor didactice pentru implicare creativă în dezvoltarea patrimoniului școlar.	Anual Anual Iunie- August La angajare 2015 Anual	Directori adjuncți Șefii catedrelor metodice Director Director adjunct gosp. Director Director Director adjunct gosp. Director Contabil șef	1 ședință în cadrul catedrei metodice. 2 ore de dirigenție. Planul managerial al directorului. Fișa postului. Lipsa cazurilor de spargere a atelierelor și laboratoarelor. 4 Diplome. 4 Premii bănești.
5. Evidența patrimoniului.	- realizarea unei baze de date cuprinzând dotarea fiecărui cabinet, laborator și atelier. - inventarierea anuală a bazei tehnico-materiale a școlii.	2016 Anual Noiembrie	Maistru „Operator la calculatoare” Contabil șef Director Contabil șef	Baza de date Registrul de evidență a patrimoniului.

Dezvoltarea relațiilor de parteneriat și colaborare:

9. Diversificarea partenerilor.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Acțiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
1. Dezvoltarea parteneriatului profesor-elev.	- participarea elevilor la luarea deciziilor; - organizarea sondajelor privind îmbunătățirea calității procesului instructiv-educativ; - organizarea măsurilor cu caracter educativ în baza propunerilor elevilor;	2014 Semestrial Anual Octombrie	Director adjunct i/e Directori adjuncți Director adjunct i/e	Statutul Consiliului elevilor. 1 sondaj. Sondajul de opinie.
2. Dezvoltarea parteneriatului școală-familie.	- organizarea și desfășurarea ședințelor metodice cu părinții.	Anual	Director adjunct i/e Director adjunct i/e	1 ședință metodică

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - informarea părinților/tutorilor/ persoanelor apropiate a copiilor, cu privire la situația școlară, prin intermediul rețelelor de socializare. - informarea părinților/tutorilor/ persoanelor apropiate a copiilor, cu deciziile instituției ce vizează activitatea elevilor. 	<p>La solicitare</p> <p>La emiterea deciziei.</p>	<p>Diriginți</p> <p>Director adjunct i/e Diriginți</p>	<p>Portofoliul dirigintelui.</p> <p>Autosesizarea 100% a părinților.</p>
3. Dezvoltarea parteneriatului școală-instituții locale și organizații naționale.	<ul style="list-style-type: none"> - colaborarea intensă cu CTP, CMF, APL, Asistența socială. - îmbunătățirea parteneriatului cu agenții economici în vederea extinderii practicii la nivel de întreprindere. - promovarea dialogului social între actorii cointeresați în pregătirea muncitorilor calificați (ANOFM, APL, AE, ȘP). 	<p>Anual</p> <p>2015</p> <p>2016</p>	<p>Director Directori adjuncți</p> <p>Director Director adjunct i/p</p> <p>Director</p>	<p>Autosesizare 100% în baza demersurilor.</p> <p>Contractele de desfășurare a practicii</p> <p>1 dialog social anual.</p>
4. Dezvoltarea parteneriatului școală-instituții educaționale.	<ul style="list-style-type: none"> - colaborarea intensă cu instituțiile gimnaziale locale și naționale în vederea desfășurării orientării profesionale și ghidării în carieră. - participarea la concursurile regionale și naționale între instituțiile de profil. - colaborarea cu instituțiile superioare de învățământ în vederea formării continue a cadrelor didactice. - organizarea/ participarea la training-urilor Master Class coordonate de partenerii educaționali naționali și internaționali. 	<p>Anual</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p>	<p>Director EOPGC</p> <p>Director Directori adjuncți</p> <p>Director Directori adjuncți</p> <p>Director Director adjunct i/p</p>	<p>Concurs la înmatriculare.</p> <p>Diplomă de participare.</p> <p>Certificat de formare continuă.</p> <p>Certificat de participare.</p>

10. Dezvoltarea relațiilor comunitare.

<i>Obiective specifice</i>	<i>Ațiuni strategice</i>	<i>Termene</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Indicatori de performanță</i>
----------------------------	--------------------------	----------------	--------------------	----------------------------------

1. Asigurarea perspectivei de angajare a viitorilor absolvenți în câmpul muncii.	- cercetarea pieței locale de muncă.	Anual	Director adjunct i/p Maistru superior	4 întreprinderi chestionate per meserie.
	- solicitarea planului de înmatriculare preliminar în baza cerințelor pieței locale de muncă.	Anual	Director	Informația de la ANOFM privind locurile de muncă vacante. Planul anual de înmatriculare
	- promovarea seminarelor de angajare eficientă pentru viitorii absolvenți.	Anual	Director adjunct i/p	1 seminar per grupă absolventă.
	- încheierea contractelor de practică cu agenții economici la solicitarea elevilor.	Anual	Director adjunct i/p Maistru superior	Contract de colaborare.
	- participarea la târgurile de muncă organizate de APL.	La organizare	Director adjunct i/p Maistru superior	100 % grupe absolvente participante.
	- eliberarea recomandărilor pentru elevii cu performanțe înalte la învățătură și instruire practică.	La absolvire	Director adjunct	5% din numărul absolvenților.
- informarea absolvenților școlii despre solicitările de angajare a agenților economici.	La parvenirea informației	EOPGC	Rubrică specială pe pagina web.	
2. Implicarea comunității în instruirea absolvenților pentru inițierea propriei afaceri.	- crearea condițiilor de participare a elevilor în proiecte privind lansarea propriei afaceri.	La parvenirea informației	Directori adjuncți	25% absolvenți participanți
	- organizarea întrunirilor cu reprezentanții organizațiilor bancare, inspectoratul fiscal, APL.	Anual	Directori adjuncți	1 seminar.
3. Extinderea relațiilor de parteneriat cu comunitatea.	- prestarea serviciilor de specialitate pentru comunitate (grădinițe, școli, primărie, organizații, etc.).	2017	Director	Contract de prestare a serviciilor.
	- colaborarea în vederea corelării programului de dezvoltare a școlii cu strategia de dezvoltare a orașului.	O dată la 5 ani	Director	Planul de dezvoltare a școlii.

XII. Evaluarea și monitorizarea realizării Programului.

Programul de dezvoltare a școlii pe perioada 2013-2018 este documentul principal pe baza căruia se vor elabora celelalte documente manageriale ale instituției: planurile de activitate ale directorului, directorilor adjuncți, șefilor catedrelor metodice, asistentului medical, bibliotecarului, psihologului școlar.

Evaluarea și monitorizarea Programului de dezvoltare a școlii se va realiza pentru *stabilirea raportului dintre rezultatele obținute și cele intenționate*.

În procesul de evaluare și monitorizare urmărim următoarele aspecte:

- Gradul de avansare în raport cu obiectivele trasate și succesele înregistrate în termenii propuși;
- Respectarea indicatorilor de realizare a obiectivelor propuse și a rezultatelor obținute;
- Nivelul calității rezultatelor obținute în urma realizării obiectivelor propuse.

Activitatea de evaluare și monitorizare va fi realizată prin următoarele metode și procedee:

- Întâlniri și ședințe de lucru lunare ale Consiliului de Administrație, ale Consiliului profesoral, ale catedrelor metodice pentru informare, feed-back, actualizare;
- Revizuire periodică și corecții (reformularea unor acțiuni în funcție de progresul înregistrat);
- Informarea factorilor interesați (manageri, personal, parteneri etc.) asupra rezultatelor implementării Programului de dezvoltare a școlii și a sarcinilor de viitor;
- Conștientizarea erorilor și evitarea altora în continuarea aplicării Programului de dezvoltare a școlii;

În procesul de monitorizare și evaluare a Programului de dezvoltare vor fi utilizate următoarele instrumente:

- Raportul anual al Directorului;
- Rapoartele semestriale/anuale ale directorilor adjuncți, maestrului superior, șefilor catedrelor metodice, psihologului școlar;
- Raportul anual al CEAC;
- Raportul anual al EOPGC;
- Portofoliul cadrului didactic;
- Fișa de autoevaluare/evaluare a activității cadrului didactic;
- Sondajul anual pentru profesori și elevi privind calitatea realizării obiectivelor propuse.

Termenele de realizare, modul de înregistrare a rezultatelor, persoanele responsabile sunt indicate în planul de activitate a școlii.

Echipa managerială, Consiliul de administrație vor monitoriza în permanență realizarea Programului de dezvoltare a școlii și vor folosi constatările și concluziile în vederea reactualizării continue a Programului de dezvoltare a școlii și întocmirea planului de activitate pentru anul școlar următor.

Dispoziții finale

În elaborarea Programului de dezvoltare a școlii s-a ținut cont de Concepția dezvoltării învățământului secundar profesional, Strategia de Dezvoltare a Învățământului Vocațional/Tehnic pentru anii 2013-2020, realitatea actuală a școlii și poziția instituției în mediul regional.

Fezabilitatea programului de dezvoltare depinde în mare măsură de:

- Implicarea activă a întregului personal al școlii, atitudine favorabilă pentru progresul comun, conștiinciozitate în realizarea obligațiilor directe conform noilor tendințe în educație și a responsabilităților impuse de obiectivele trasate;
- Atitudinea pozitivă a elevilor privind prioritățile fixate de către instituție în prezentul program;
- Implicarea progresivă a comunității în ansamblu (agenți economici, APL, familie etc.) în realizarea obiectivelor propuse în plan;
- Implementarea activă a proiectelor educaționale cu finanțare externă;
- Condiții prielnice pentru desfășurarea activității didactice;
- Atitudinea progresivă a statului pentru învățământul vocațional/tehnic.

Anexe

- Echipa managerială:



- Activitatea Senatului elevilor:



- Parteneriate active:



- Instruirea practică în atelierelor și laboratoarele școlii:



Cusătoreasă



Bucătar



Electrogazosudor-montator



Operator la calculatoare



Tâmplar



Tencuitor



Placator cu plăci



Mașinist la excavator cu o singură cupă

- Instruirea teoretică în sălile de studii:



- Activități extracurriculare:



Concurs de specialitate „Bucătar”



Concurs „Reguli de circulație rutieră”



Concurs sportiv între grupe



Echipa de fotbal a școlii