

Direcția Generală Educație, Tineret și Sport mun. Chișinău
Creșa- grădinița nr.110 de tip sanatorial
/pentru copii cu risc de îmbolnăvire a tuberculozei/

PLAN DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

2022- 2027

CUPRINS:

Contextul general.....	3
CAPITOLUL I	
1.1 Scurt istoric.....	5
1.2 Oferta educațională.....	5-6
1.3 Cultura organizațională.....	6
2 CAPITOLUL II-Analiza S.W.O.T.	7-11
3 CAPITOLUL III-Direcții de acțiune și de prioritate pentru plan managerial	
3.1. Direcții de activitate.....	12
3.2 Elaborarea strategiei.....	13
4 CAPITOLUL IV Misiunea grădiniței.....	14
5 CAPITOLUL V Viziunea grădiniței.....	15
6 CAPITOLUL VI .Planificare operațională, analiza costurilor și sursele de finanțare.....	16
6.1 Dezvoltarea curriculară, direcții prioritare	17
6.2 Dezvoltarea resurselor umane, dezvoltarea personalului didactic, direcții prioritare.....	18
6.3 Formarea continuă a cadrelor didactice, direcții prioritare.....	19
6.6 Dezvoltarea bazei tehnico- materială, direcții prioritare.....	22
6.7 Atragerea resurselor materiale, direcții prioritare.....	24
7. Analiza costurilor surselor de finanțare	25
8. Rezultatele așteptate	25
9. Indicatori de realizare.....	26
10. Monitorizare, evaluare, raportare	27

Capitolul I

1.1 SCURT ISTORIC AL UNITĂȚII

Grădinița sanatorială nr. 110 de tip sanatorial, din municipiul Chișinău, este amplasată într-un local tip, și-a deschis porțile în noiembrie a. 1963 Adresa: mun. Chișinău str. Petrea Ștefănuță. 8 tel: 022 78-05-83, e-mail: buiucaeni.gradi110@gmail.com. În centrul atenției tuturor angajaților se află copilul și nevoile lui de creștere, socializare, educație și sănătate, deoarece... „ceea ce știm, credem și gândim despre copil se reflectă în tot ceea ce facem pentru el”. Astfel, în instituția noastră de la deschidere activează cu 4 grupe, din care 3 grupe de grădiniță și 1 de creșă, cu program de activitate 10,5 ore.

Concepția noastră de bază – promovarea metodelor activ-participative și interactive – ajută copilul să dobândească experiențe noi, să fie capabil să observe, să experimenteze, să descopere lumea prin forțe proprii. Concepția de bază este îmbogățită cu specificul fiecărei grupe. Păstrarea tradițiilor populare, educație estetică, ocrotirea și protejarea mediului. Am așezat pe baze noi colaborarea cu părinții. În vederea unei bune conlucrări în ceea ce privește educația copiilor le facem cunoscută activitatea din grădiniță, îi implicăm în proiecte, îi sprijinim în formarea abilităților de a relaționa cu copiii și suntem atenți la propunerile și nevoile lor. Autoevaluarea anuală în vederea asigurării calității sprijină colaborarea eficientă cu părinții. Întreg colectivul își desfășoară munca cu dăruire, are o bună pregătire profesională și se perfecționează continuu. Este preocupat de crearea unui climat favorabil, sigur, în care toate părțile să se simtă bine și să fie mulțumite.

Managementul resurse umane:

Angajați - 22 persoane

Cadre didactice - 9 persoane

Studii superioare - 5 persoane

Studii medii - 4 persoane

Grad didactic I (Întâi) - 2 persoane

Grad didactic II (Doi) - 7 persoane

Fără grad didactic - 0 persoane

Personal auxiliar - 13 persoane

I.2 OFERTA EDUCAȚIONALĂ

Măiestria managerului într-o instituție preșcolară are la bază capacitatea de a lucra prin ceilalți, iar angajații sub influența unei persoane care le dă puteri, sunt ca hârtia în mîinile unui artist talentat: *nu are importanță din ce sunt făcuți, ei pot deveni comori*. Prin urmare, sesizăm că în cadrul unei instituții randamentul și motivația muncii depinde foarte mult de climatul și spiritul de echipă ce persistă în cadrul ei.

Gradul de atractivitate al ofertei noastre educaționale este sporit de prestația calitativă a marii majorități a cadrelor didactice, a climatului de responsabilitate și profesionalism, a bazei materiale adecvate, a relației bune cu partenerii din comunitatea locală, a angajării tuturor factorilor de execuție și decizie în organizarea procesului instructiv-educativ, asigurându-se în felul acesta obținerea de rezultate bune și foarte bune ale copiilor care merg în clasa I-a și un succes garantat în evoluția socio-profesională a fiecărui preșcolar.. Grădinița noastră este o instituție de educație, care oferă sprijin educativ pentru copii și părinți. Ea este terenul unor relații educative în care fiecare beneficiar: părinte, copil, educator, personal nedidactic- are de învățat și trebuie să se simtă valorificat și important..

I.3. Cultura organizațională

Climatul organizațional al instituției este și va fi un climat deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor instituției preșcolare, un climat stimulativ care oferă și va oferi satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc, dinamic și inovator, caracterizat printr-un ethos profesional înalt.

Valorile dominante ce caracterizează membrii sunt: responsabilitate, judecata înțeleaptă, autodisciplina, egalitarism, cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașamentul față de copii, respectul pentru profesie, libertate de exprimare, receptivitate la nou, creativitate, entuziasm, dorință de afirmare.

În calitate de conducător al acestei instituții am elaborat și voi elabora un **Regulamentul de ordine interioară** care va cuprinde *norme* privind – activitatea copiilor cât și a cadrelor didactice pe diferite compartimente, precum și fișele posturilor pentru toate categoriile de personal.

În calitate de manager am fost și sunt deschisă și ascult sugestiile cadrelor didactice, să fac aprecieri frecvente și sincere la adresa acestora, să le respect competența, să le ofer o largă autonomie, să îi sprijin și să evit un control strict birocratic.

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

Valorile dominante sunt: *cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașamentul față de copii, respectul pentru profesie, libertate de exprimare, receptivitate la nou, creativitate, entuziasm, dorință de afirmare.*

În instituție predomină un climat stimulator care oferă satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc.

CAPITOLUL II. Analiza SWOT a activității instituției

Domeniul	Puncte Forte	Puncte Slabe
Curriculum	Grădinița dispune de întregul material curricular, în mare parte pentru fiecare cadru didactic: * Cadru de referință al curriculumului național, * Cadru de referință al educației timpurii, * Curriculum pentru educația timpurie, * Ghid de implementare a documentelor curriculare, * Instrument de dezvoltare profesională și ghidul de aplicare a instrumentului, * Curriculum și Metodologia de organizare și realizare a programelor de educație parentală * Documente de proiectare didactică de calitate, în concordanță cu curriculumul național și resursele disponibile; Sunt utilizate auxiliarele curriculare moderne: Planșe, imagini, jocuri educative, fișe de lucru pe diverse teme accesibile pentru fiecare cadru didactic în cabinetul metodic, structurate pe teme și vârste. Existența recomandărilor SAP, a PEI pentru fiecare copil cu nevoi speciale, a materialelor didactice, în concordanță cu nevoile specifice ale tuturor copiilor.	Insuficiența diversitate a abilităților cadrelor didactice în raport cu nevoile beneficiarilor Evaluarea nu este permanent valorificată ca factor reglator în procesul de proiectare Slaba implicare a unor părinți în dezvoltarea copiilor; Realizarea unui minimum de parteneriate cu instituțiile de învățământ și comunitatea locală; Competențe informatice minime pentru majoritatea educatoarelor;
	Oportunități	Amenințări
	Subiecte incluse în planul managerial axate pe utilizarea corectă	Insuficiente fonduri pentru achiziționarea de materiale didactice performant (video-proiector, tablă magnetică,

	a strategiilor de aplicare și implementare a Curriculumului pentru Educația Timpurie. Prezența Planurilor manageriale anuale, Proiecte tematice, proiecte zilnice, verificate și aprobate sistematic. Îndrumări metodologice corespunzător particularităților de vârstă ale copiilor; Mediu educațional adecvat în sălile de grupă, centre dotate pentru implementarea eficientă a curriculumului ; Condiții mai bune pentru promovarea activităților calculatoare , internet , xerox, material didactic ; Centrarea grupelor pe centre de activitate, dotate cu material didactice, materiale din natură , materiale reciclabile. Implementarea proiectelor educaționale Acordarea compensației financiare de 4000 de lei anual cadrelor didactice pentru sporirea nivelului de pregătire și perfecționarea profesională .	copiatoare, în toate grupele de vârstă)
	Puncte Forte	Puncte Slabe
Resurse umane	Asigurarea a 100 % cu cadre didactice cu studii pedagogice. 10 angajați au peste 10 ani de activitate în instituție. Asigurarea instituției cu unități de psiholog, asistent medical; Cadrele didactice cunosc și respectă concepția despre sănătate , siguranță și protecție a copilului în educație timpurie; Existența CMI ; Activitatea Consiliu de administrație, Consiliul de etică, Comitete de părinți la nivel de grupă, Cadre didactice pregătite, ce manifestă creativitate în procesul didactic și profesionalism în managementul grupeii de copii ; Cadre didactice calificate , deținătoare de grad didactic II și I; Perfecționarea continuă a cadrelor didactice prin participare la cursuri și programe de formare ; Cadre didactice care continuă studiile fără frecvență și recalificări în domeniul educației timpurii ; Preocuparea permanentă pentru creșterea calității procesului	Nivel relativ redus de utilizare a tehnologiilor informaționale și comunicațiilor în activitatea acdrelor didactice Unele cadre didactice nu acordă suficientă atenție proiectării activităților de învățare , axate pe necesitățile educaționale individuale ale copiilor Stimulare insuficientă a cadrelor didactice de a face studii superioare de către Legea Salarizării 270 din 2018 (aceeași clasă de salarizare pentru toate nivelurile de absolvire) Unele proceduri clare, specifice grădiniței sunt realizate dar nu sunt îndeplinite în totalitate. Anumite aspecte sunt abordate în mod formal Salariul personalului necalificat foarte mic raportat la

	educational a majorității cadrelor didactice; Asistență metodică a cadrelor debutante; Există preocupări ale cadrelor didactice în ceea ce privește utilizarea constantă și creativă în activitățile de învățare a metodelor și tehnicilor active. Acordarea sporului de performanță motivează angajații să presteze munca calitativ.	necesitățile vieții.
	Oportunități Cursuri de formare managerială oferite de formatori autorizați Standarte profesionale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie; Acces la internet, echipament TIC, Grupuri VIBER și Messenger pentru angajați și cadre didactice care asigură informarea și comunicarea rapidă a unor informații, solicitări. Participarea unui număr mare de cadre didactice / didactic auxiliar la cursurile de formare continuă și perfecționare organizate de MECC în parteneriat cu UNICEF și CNETIF, Participarea unui număr mare de cadre didactice la sesiuni de instruire și comunicări în cadrul diverselor proiecte; Participarea cadrelor didactice și a părinților în cadrul proiectului <i>Educația Prenatală</i>; Integrarea noilor tehnologii în activitățile de formare continuă; Planificarea surselor financiare pentru recalificarea c/d în bugetul IET	Amenințări Implicarea aceluiași grup de persoane în derularea unor proiecte și în activitățile non formale; Participarea la programele de formare continuă pentru acumularea creditelor profesionale transferabile impuse de sistem, și nu în funcție de nevoile reale de formare; Preocuparea insuficientă a c/d pentru actualizarea pregătirii psihopedagogice, managementul proiectelor, implementarea sistemului de management al calității Demisionarea angajaților din categoria personalului auxiliar, necalificați din motivul salariului foarte mic.
Resurse Financiare	Puncte forte În bugetul instituției sunt planificați bani pentru: Servicii de dezinfecție și dezinsecție a încăperilor și teritoriului Servicii de deservire a calculatorului și reîncărcare XEROX și	Puncte slabe Lipsa unei săli sportive dotate cu inventarul necesar; Fondul de carte al cabinetului metodic nu este reactualizat, anual, în suficientă măsură cu noile apariții din diferite domenii;

Formarea managerială sistematică; Experiința managerială a directorului și a metodistului Adaptabilitatea la situații neprevăzute; Capacitatea de asumare a responsabilităților; Asigurarea fluxului informațional și eficientizarea comunicării informației tuturor actanților educaționali.	Construirea echipelor complementare prin natura competențelor și atitudinii membrilor; Valorificarea insuficientă a informațiilor obținute în urma monitorizării și controlului activității didactice; Managementul deficitar al stresului
Oportunități	Amenințări
Colaborarea cu Agenția pentru Siguranța Alimentelor din municipiu cu referire la realizarea prescripțiilor și propunerilor în actele de control. Ședințe cu părinții în cadrul proiectului "Educația parentală" - Colaborarea cu specialiștii SAP din teritoriu - Colaborarea cu medicii de familie, fiziopulmonologi	Reducerea alocațiilor bugetare pentru învățământ; Motivația scăzută a categoriei de angajați necalificați (salariul mic) Lipsa de atractivitate a angajării cadrelor didactice în IET; Asaltul informațional Solicitarea sistematică a unui volum mare de rapoarte, informații, documentație.

“Copiii sunt cea mai valoroasă resursă a lumii și cea mai mare speranță a ei pentru viitor”

J.F.Kennedy

Scopul

nostru este să realizăm procesul instructiv– educativ

centrat pe copil, pe necesitățile, interesele și

ritmul propriu de dezvoltare al fiecăruia dintre ei, oferă sprijin educativ și profilactic

pentru copii cu risc de îmbolnăvire a tuberculozei.

CAPITOLUL III

DIRECȚII

DE ACTIUNE SI DE PRIORITATE PENTRU PLAN MANAGERIAL

3.1.DIRECȚII DE ACTIVITATE:

- Crearea condițiilor favorabile de dezvoltare individuale, a spiritului de inițiativă și de originalitate a cadrelor didactice și a copiilor în activitatea educațională.
- Formarea personalității în baza valorilor general-umane și naționale care vor contribui la dezvoltarea responsabilității, creativității și disponibilității de a fi tolerant față de alte opinii.
- Orientarea cadrelor didactice și a copiilor spre o abordare complexă a activității educaționale și evaluarea în baza unor criterii clare – libertatea în gândire, capacitatea de a opera conexiuni și analogii, flexibilitatea și priceperea de a lua decizii rapide.
- Realizarea de către echipa managerială a unui management optim capabil să asigure: organizare participativă și colaborativă, sisteme deschise de comunicare, feed-back de susținere și constructiv, echilibrul corect între libertate și constrângere, fixarea scopurilor și a procedurilor pentru a atinge aceste scopuri.
- Abordarea creativă de către echipa managerială a sistemului de monitorizare a performanțelor și succeselor cadrelor didactice și ale copiilor; planificare tactică bazată pe colaborare, pe un sistem de interacțiune și comunicare intensă: echipa managerială–educatori–copii–părinți; dezvoltare de către echipa managerială a unui proces activ, continuu, coerent de introducere a inovațiilor și a instituționalizării proceselor de tip inovație.
- Elaborarea unui plan de activitate în vederea implementării statutului de școală prietenoasă copilului.
- Implementarea unor modalități inovatoare de realizare a conținuturilor: organizare interdisciplinară și modulară, valorificarea calculatorului ca mijloc didactic și ca instrument de proiectare și desfășurare a actului didactic.
- Monitorizarea capacităților sporite ale competențelor educatorilor, copiilor. Ancorarea în realizarea deplină a obiectivelor strategice ale managementului educațional: exercitarea funcției prospective și conturarea unei imagini realiste despre potențialul creativ al resurselor umane, evaluarea unui sistem de diagnosticare a resurselor umane, dezvoltarea autocontrolului din partea cadrelor didactice; etc.
- Elaborarea unui plan de activitate grădiniță-familie: rol, atribuții, menținerea diversificării relațiilor de parteneriat părinți-educatori în educația copiilor, prin activități comune, informări, atragerea în proiecte etc.
- Promovarea unei culturi organizaționale adaptată specificului și normelor instituției, eficientizarea comunicării și a lucrului în echipă, etc.
- Creșterea calității și modernizarea procesului de învățământ prin aplicarea metodelor de învățare centrate pe copil și bazate pe dobândirea de competențe.

- ❖ dezvoltarea individuală a copiilor.
- ❖ crearea unui climat de muncă și învățare stimulativ și creativ;
- ❖ asigurarea experienței individuale de învățare;
- ❖ garantarea pregătirii pentru adaptarea la viața școlară și socială;
- ❖ accentuarea participării familiei în procesul de educație și sănătate al copiilor;
- ❖ Reabilitarea copiilor după tratamentul tuberculozei.

O instituție respectată de părinți, copii și cadre didactice, care să desfășoare un învățământ performant prin îmbinarea celor mai bune metode și principii ale învățământului din republica Moldova cu accent pe dezvoltarea personală a copiilor, în conformitate cu idealul educațional promovat Codul Educației al Republicii Moldova.

CAPITOLUL V MISIUNEA GRĂDINIȚEI

Obiectivul nostru este să aducem fericirea pe chipul copiilor

Instituția de Educație Timpurie nr.110 de tip sanatorial își propune:

- Să asigure un act educațional de performanță, care să contribuie la formarea unei personalități autonome și creative, la formarea unor copii sănătoși, eficienți, activi, cooperanți, care să se adapteze ușor la regimul muncii școlare și la orice situație de viață.
- Să promoveze un învățământ deschis și flexibil prin proiectarea, organizarea și desfășurarea de activități cu caracter formativ, centrate pe copil.
- Să realizeze un învățământ de calitate, capabil să contribuie la pregătirea copiilor pentru o lume în schimbare, formându-le capacități, deprinderi și competențe, care în viitor să le permită să-și găsească locul și menirea socială;

- Să dezvolte la copii atitudine pozitivă față de muncă și calitatea acesteia ;
- Să promoveze la copii un comportament decent, strâns legat de calitățile morale- cinst, onoare, respect reciproc, toleranță, responsabilitate față de propriile acțiuni, conștientizând că faptele lor au consecințe;
- Să participe la protecția vieții și sănătății copiilor, sporirea rezistenței organismului copilului, formarea deprinderilor igienice, dezvoltarea fizică și neuropsihică armonioasă

PRIORITĂȚI MANAGERIALE

Managerul instituției contemporane nu-și mai asumă "strălucirea" rolului principal, ci domină culisele, coordonând regia. Scenariul său ar trebui să surprindă, să încânte, să provoace și, mai ales, să consolideze și să dezvolte grupul dirijat, în ansamblul lui, ținând cont de dezvoltarea personală a fiecăruia dintre ei. Creionarea de reguli, asumarea de roluri, generarea de momente de introspecție, asigurarea feedback-ului – iată doar câteva instrumente de lucru în munca complexă a unui manager modern. Cunoașterea personalității dirijabililor sub aspectul nevoilor, intereselor, aptitudinilor și capacităților de care dispun, axarea activităților pe aceste deziderate, precum și responsabilizarea fiecăruia sunt doar câteva chei cu ajutorul cărora am deschis și voi deschide "primele uși" în funcția de director.

Urmărind ca *scop fundamental* pregătirea copiilor pentru integrarea în societate, pe de o parte, și dezvoltarea maximă a potențialului lor, pe de altă parte, grădinița trebuie să-i ajute pe copii să se cunoască și să se accepte, să-și proiecteze idealuri și să le interiorizeze în identitatea lor, să-i ajute să conștientizeze și să-și asume responsabilitatea pentru a se implica în dezvoltarea societății.

În legătură cu aceasta formulez:

OBIECTIVELE PRIORITARE DE ACTIVITATE:

1. Formarea unei personalități libere și creatoare, competente și inteligente.
2. Educarea unei generații capabile să cunoască și să respecte și să promoveze valorile spirituale naționale și general-umane.
3. Promovarea reformelor democratice, realizarea standardelor educaționale, implementarea Curriculum-ului.
4. Elaborarea, experimentarea și implementarea tehnologiilor educaționale avansate.
5. Crearea condițiilor egale la instruire și educație pentru toți copii de vârstă preșcolară.
6. Promovarea unei instruiți și educații centrate pe copil.

7. Oferirea șanselor egale pentru incluziunea socială a copiilor.
8. Pregătirea copiilor către noul nivel de instruire prin organizarea parteneriatului cu instituțiile școlare din vecinătate.
9. Sporirea gradului de responsabilitate a cadrelor didactice pentru competența lor profesională.
10. Menținerea și dezvoltarea bazei tehnico-materiale a instituției.
11. Realizarea unei interacțiuni eficiente “grădiniță-familie-comunitate”.
12. Menținerea și dezvoltarea parteneriatului.

CAPITOLUL VI

PLANIFICARE OPERAȚIONALĂ.

ANALIZA COSTURILOR.

SURSE DE FINANȚARE.

6.1 DEZVOLTAREA CURRICULARĂ DIRECȚIE PRIORITARĂ:

Creșterea calității și modernizarea procesului educațional prin: creșterea sensibilă a exigenței de către toate cadrele didactice, aplicarea metodelor de învățare centrate pe copil și bazate pe dobândirea de competențe, diversificarea instrumentelor de evaluare și standardizarea acestora, translatarea învățării de acasă la grădiniță, transformarea învățării teoretice în învățare practică, extinderea învățării de la sistemul formal către sistemul informal și nonformal,

Obiective strategice:

- Modernizarea lucrului metodic în scopul racordării activității metodice la criteriile de formare ale unei instruiți inovative.

Nr. crt.	Acțiuni	Termen de realizare	Responsabil	Parteneri	Indicatori de realizare	Estimarea costurilor
1	Asigurarea implementării Curriculumului educației timpurii	Permanent	Echipa managerială	Centrul Metodic al DGETS	Activități didactice și metodice	

2	Elaborarea planurilor de activitate manageriale ale instituției	La început anului de învățământ	Echipa managerială	Ședințe de lucru
3	Elaborarea sistemelor de analiză a planurilor de dezvoltare	Sistematic	Grupul de creație	Ghiduri de analiză
4	Elaborarea planurilor individuale în optimizarea procesului educațional	La început anului de studii	Cadrele didactice	Plan de autoinstruire
5	Asigurarea transferului de cunoștințe la toate treptele de vârstă.	Sistematic	Administrația	Planul de activitate
6	Asigurarea evaluării de calitate, axată pe stabilirea nivelului de dezvoltare a competențelor.	Sistematic	Administrația, cadre didactice	Regulamente
7	Asigurarea calității controlului intern, direcționat spre calitate	Sistematic	Administrația	Note de control
8	Dirijarea activităților metodică în dependență de obiectivele stabilite	Sistematic	Administrația	Plan de activitate
9	Crearea bazei de date metodice	2022 2023	Administrația	Baze de date
10	Organizarea schimbului eficient de experiență cu cadrele didactice din municipiu	Sistematic	Administrația	Plan de activitate
11	Stabilirea relațiilor de colaborare cu instituțiile din Republică în vederea participării în diferite stagii de formare și schimb de experiență	Sistematic	Administrația	Plan de activitate

6.2 DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE DEZVOLTAREA PERSONALULUI DIDACTIC

DIRECȚII PRIORITARE:

Promovarea unei culturi organizaționale adaptate specificului și normelor instituției, eficientizarea comunicării interpersonale.

Obiective strategice:

- Gestionarea eficientă a resurselor umane.

Nr. crt.	Acțiuni	Termen de realizare	Responsabil	Parteneri	Indicatori de realizare	Estimarea costurilor
1	Crearea bazei de date despre salariați	Septembrie 2022	Administrația	Educatorii	Studiu sociologic	
2	Asigurarea sarcinii didactice posibile	Anual	Administrația	Președintele comitetului sindical	Tarificarea cadrelor didactice	
3	Asigurarea funcționalității Cabinetului metodic	Sistematic	Metodist	Educatorii, DETS Buiucani	Regulamente	
4	Asigurarea condițiilor pentru formarea continuă, recalificarea cadrelor didactice	Sistematic	Metodist	Universitățile din mun. Chișinău	Planul de formare continuă, performare	
5	Colaborarea cu Comitetul Sindical în scopul respectării Legislației muncii	Sistematic	Administrația, Comitetul sindical	Președintele comitetului sindical DGETS	Mese rotunde	
6	Implicarea educatorilor și a părinților în derularea proiectelor existente	Planul de activitate La solicitare	Administrația, Comitetul Sindical	Președintele comitetului sindical, comitetele de părinți	Planul de activitate	

	extrabugetare		economici	instituții	
2	Participarea în diverse proiecte de colaborare cu întreprinderile din municipiu.	Sistematic	Administrația Sponsori, Agenți economici	Participare în proiecte	
3	Participarea în proiecte	Sistematic	ONG-uri	Participare în proiecte	
4	Atragerea resurselor financiare prin implementarea proiectelor de nivel național și local.	Permanent	Administrația Comitetele de părinți Sponsori, Agenți economici	Participare în proiecte	

7. ANALIZA COSTURILOR SURSE DE FINANȚARE

Implementarea prezentului program de activități manageriale solicită implicarea echilibrată și motivată a tuturor factorilor educaționali. În procesul de implementare a planului sunt necesare cheltuieli materiale minimale. Cheltuieli care pot fi racordate la posibilitățile implementării tuturor proiectelor de parteneriat deschis cu agenți economici și ONG-uri.

Consider necesar a activa sursele de finanțare interne: participarea în activități culturale, artistice, proiecte de caritate, participări în proiecte comune cu agenți economici și asociația de părinți;

și externe: participarea în proiecte cu agenți economici, sponsorizări și surse parvenite din bugetul APL.

Estimarea cheltuielilor și a surselor de finanțare trebuie să fie preocuparea principală a administrației. Transparența cheltuielilor trebuie să fie garantul relațiilor sincere dintre părțile implicate în proiecte.

Administrația își va asuma obligațiunea de a alcătui deize de cheltuieli reale și optime pentru părți, fapt ce va garanta seriozitatea conlucrării dintre părți.

8. REZULTATE AȘTEPTATE

Instituție:

- respectarea politicilor edyaționale de stat și a legislației în vigoare;
- utilizarea optimă a resurselor financiare;

- respectarea și parcurgerea ritmică a cerințelor curriculare
- asigurarea progresului educațional și atingerea standardelor instructiv educative stabilite prin competențe specifice pe domenii;

- dezvoltarea profesională și perfecționarea prestației didactice prin derularea programelor de formare continuă.

Preșcolari:

- condiții optime de învățare;
- respectarea drepturilor copilului și a demnității personale;
- asigurarea egalității de șanse în formarea și dezvoltarea personală;
- reabilitarea copiilor cu risc de îmbolnăvire a tuberculozei.
- dezvoltarea abilităților de comunicare și relaționare;
- focalizarea curriculumului pe segmentele care răspund intereselor și așteptărilor proprii;
- creșterea ofertei de activități extrașcolare și de petrecere a timpului liber.

Părinții

- condiții optime de învățare și securitate a copiilor în timpul activităților școlare;
- servicii de consultanță psihopedagogică, logopedică și educațională;
- însușirea de către copii a normelor de conduită socială;
- preluarea de către grădiniță a rolului de prim generator de educație;
- informări curente și colaborare eficientă cu educatorul.

Cadrele didactice

- promovarea statutului de cadru didactic în societate;
- informare profesională și formare continuă;
- parcurgerea treptelor de perfecționare și carieră profesională;
- mediul de lucru plăcut, bază pe logistică modernă;
- conducere democratică, participare la luarea deciziilor;
- salarizare decentă, pe măsura importanței sociale a activității prestate;
- conținuturi curriculare adaptate vârstei copiilor și finalităților instructiv-educative așteptate

Autoritățile locale:

- gestionarea eficientă a resurselor materiale și financiare;
- activitate școlară care să răspundă nevoilor comunității locale;
- informări curente în legătură cu activitățile desfășurate în grădiniță;
- dezvoltare instituțională;
- implicare în programe și proiecte de interes comun.

9. INDICATORI DE REALIZARE

- Fișele de evaluare la sfârșit de an pentru personalul angajat;
- Raportul de evaluare internă;
- Gradațiile de merit obținute și alte premieri;
- Finalități ale parteneriatelor derulate;
- Gradul de implicare a Consiliului de Administrație în luarea deciziilor și rezolvarea sarcinilor;
- Modul de cheltuire a bugetului proiectat;
- Fonduri extrabugetare obținute și probleme rezolvate cu acestea;
- Calitatea și numărul de implicări și participări la cursuri de formare continuă, diseminarea acestora și utilizarea abilităților dobânduite în activitatea didactică;
- Respectarea termenelor de execuție a unor obiective;
- Realizarea diversității activităților opționale alese și realizate;
- Documentele de proiectare și evidențele.

10. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Proiectul va fi monitorizat prin planificările periodice pe arii curriculare de activitate didactică și managerială și evaluări interne realiste ale factorilor implicați.

Fiecare domeniu funcțional va fi analizat și se va interveni în stabilirea priorităților la anumite perioade de timp