

PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2026-2030

CREȘA NR. 39, MUNICIPIUL PLOIEȘTI

I. PREZENTAREA CREȘEI NR. 39, MUNICIPIUL PLOIEȘTI ȘI A COMUNITĂȚII DIN CARE ACEASTA FACE PARTE

1.1. Argument

Proiectul de dezvoltare instituțională vizează perioada 2026-2030 și își propune definirea identității Creșei nr. 39, Municipiul Ploiești, în contextul descentralizării sistemului de învățământ ce implică transferul autorității decizionale și creșterea influenței comunității locale.

Prezentul proiect de dezvoltare instituțională are un caracter anticipativ și valoare strategică, definind concepții și orizonturi clare pentru activitatea din cadrul instituției noastre. Acest proiect este rodul analizei și al reflecției critice asupra situației de fapt, explorează și valorifică efectiv resursele existente pentru atingerea obiectivelor propuse și satisfacerea nevoilor organizației.

Proiectul de dezvoltare instituțională reprezintă expresia concretă a echilibrului dintre reglementări și inițiative, o asumare a politicii școlare a instituției, componentele sale strategice și operaționale făcând din el o entitate aparte, irepetabilă. Fiind destinat deopotrivă beneficiarilor direcți și indirecti ai procesului educativ derulat în creșă, proiectul de dezvoltare instituțională structurează într-o manieră strategică viziunea și activitatea managerială, asigură coerența transpunerii strategiei pe termen lung într-o serie de obiective pe termen mediu, favorizează creșterea încrederii în capacitățile și forțele proprii, asigură dezvoltarea personală și profesională, întărește parteneriatele din interiorul și din exteriorul unității de învățământ și stimulează dezvoltarea ethosului instituției.

Proiectul de Dezvoltare Instituțională al creșei reprezintă expresia concretă a echilibrului dintre reglementări și inițiative.

1.2. Context istoric, social, economic și demografic

Creșa nr. 39, Municipiul Ploiești este situată în zona de Vest din municipiul Ploiești, pe str. General Eremia Grigorescu, nr. 11, și este înconjurată de blocuri de locuințe construite între anii 1970 – 1980.

Instituția noastră se învecinează cu Grădinița cu program normal nr. 39, Grădinița cu program prelungit Sf. Mina, Școala Gimnazială Toma Caragiu, Școala Gimnazială Nicola Iorga și Școala Internațională (particular) Spectrum.

Creșa nr. 39, Municipiul Ploiești a luat ființă sub această denumire în anul 2022 fiind proiectată pentru 7 grupe de antepreșcolari.

Începând cu anul 2013 Creșa nr. 39, Municipiul Ploiești devine unitate cu personalitate juridică prin Hotărârea Consiliului Local Ploiești desprinzându-se din cadrul Centrului Financiar de pe lângă Grădinița cu Program Prelungit nr. 28 Ploiești.

În prezent unitatea dispune de săli de grupă personalizate, de spații educaționale dotate cu mobilier adecvat, de o bază materiale și didactică satisfăcătoare, conexiunea la sistemul centralizat de încălzire, de un bloc alimentar, de un cabinet medical, de conectare la rețea internet și de o curte spațioasă, dar insuficient amenajată. Aceste resurse existente în oferta noastră educațională au atras, în ultimii ani, un număr mare de solicitări de înscriere ale copiilor în instituția noastră. Menționăm că numărul solicitărilor depășește anual capacitatea maximă de locuri, majoritatea părinților ce intenționează să își înscrie copilul în unitatea noastră având venituri medii și studii superioare.

1.3. Contextul legislativ

Principalele reglementări legale cu incidență asupra activității creșei sunt următoarele:

- Legea Învățământului Preuniversitar 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, aprobată prin Legea nr. 87/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 286/2011, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Standarde de calitate pentru învățământul preșcolar (OM 4688 / 29.06.2012)
- H.G. nr. 21/2007 privind aprobarea standardelor de acreditare pentru autorizarea unităților de învățământ preuniversitar și a standardelor de autorizare a unităților de învățământ preuniversitar;
- Ordin nr. 5447/2020 privind aprobarea Regulamentului – cadru de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar;
- O.M.E.N nr. 4694/2019 - Curriculumul pentru educația timpurie a copiilor cu vârsta cuprinsă între naștere și 6/7 ani;
- O.M.Ed.C. nr. 3850/2010 pentru aprobarea Standardelor privind materialele de predare-învățare în educația timpurie și a Normativului de dotare minimală pentru serviciile de educație timpurie a copiilor de la 3 la 6/7 ani;

Documente programatice:

- Rapoarte asupra stării sistemului de învățământ (la nivel național și local);
- Alte ordine, note, notificări, precizări, metodologii și buletine informative emise de Ministerul Educației Naționale și alte ministere;
- Metodologii și regulamente privind descentralizarea financiară și administrative;

1.4. Cultura organizațională și climatul organizațional

În timp ce cultura organizațională vizează aspectul valoric și elementele de stabilitate și continuitate (norme scrise și nescrise, simboluri, valori), climatul organizațional, în schimb, se referă la atitudinile, credințele, opiniile și sentimentele angajaților într-un anumit moment și față de o anumită problemă. Drept urmare, în organizația noastră am identificat un nivel ridicat de identificare a angajaților cu aceasta, precum și un nivel ridicat de satisfacție față de propria muncă, dar și un nivel relativ scăzut de implicare a angajaților în noi activități.

În aceste condiții, îmi propun să revizuiesc, împreună cu echipele de proiect, Regulamentul de Organizare și Funcționare, care va cuprinde atât reguli, cât și practici privind comportamentul și relațiile dintre partenerii educaționali din grădiniță. Regulamentul de Ordine Internă cuprinde atât Ghidul Părinților, cât și Ghidul Profesorilor, cele două documente reglementând relațiile cu beneficiarii interni și cei externi ai creșei. Totodată, voi avea în vedere revizuirea Manualului Calității, a procedurilor necesare bunei desfășurări a activității în unitatea noastră de învățământ.

II. VIZIUNEA, MISIUNEA ȘI ETHOS-UL CREȘEI

2.1. Viziunea

Să fim reperul de excelență pentru serviciile de educație a n t e preșcolară din municipiul Ploiești, asigurând un mediu educațional pentru îmbunătățirea puterii de înțelegere a copilului și cultivarea dorinței de a învăța în vederea asigurării celor mai bune premise pentru creștere, dezvoltare și succes personal.

2.2. Misiunea

Promovăm educația de calitate, care vizează interesul superior al copilului: starea de bine, bucuria de a învăța, stimularea creativității, dezvoltare armonioasă, diversitate culturală.

2.3. Ethos-ul

Creșa noastră dispune de următoarele elemente distincte de identitate:

- site-ul web www.creseploiesti.ro
- ”Ziua Porților Deschise” organizată pentru promovarea ofertei educaționale organizată în a luna aprilie/ mai;

La cele de mai sus imi propun să adaug și următoarele elemente:

- crearea identității vizuale (siglă) a creșei și, posibil, a unei asociații de părinți.

III. DIAGNOZA MEDIULUI INTERN ȘI EXTERN AL CREȘEI NR. 39, MUNICIPIUL PLOIEȘTI

3.1. Resurse umane

3.1 A. Antepreșcolari

În cadrul Creșei nr. 39 și a structurilor acesteia au fost înscriși în SIIR în anul școlar 2025-2026 un număr de 590 de antepreșcolari, frecvența medie lunară fiind de aproximativ 24 de antepreșcolari. Media copiilor înscriși la o grupă fiind de 25 de copii, în creșă funcționând 24 grupe mari de antepreșcolari.

În cadrul structurilor Creșei nr. 39

- Creșa nr. 10- 2 grupe mari- 50 antepreșcolari
- Creșa nr. 23- 2 grupe mari- 50 antepreșcolari
- Creșa nr. 39- 7 grupe mari- 175 antepreșcolari
- Creșa nr. 40- 3 grupe mari- 75 antepreșcolari
- Creșa nr. 49- 4 grupe mari- 100 antepreșcolari
- Creșa Upetrom- 4 grupe mari- 100 antepreșcolari
- Creșa Sf. Ana- 2 grupe mari-40 antepreșcolari (extindere nov. 2025)

În ultimii ani, la nivelul comunității s-a remarcat o constantă a natalității. Prin urmare, numărul de antepreșcolari care se înscriu la creșă a rămas crescut . Astfel, solicitările părinților depășesc numărul de locuri disponibile.

3.1.B. Personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic

La începutul anului școlar 2025-2026, în cadrul Creșei nr. 39 și a structurilor acesteia își desfășurau activitatea un număr de 135 de angajați, din care 44 de educatori, un contabil, 6 administratori de patrimoniu, 22 îngrijitoare, 44 infirmiere, 6 bucătari , 9 ajutor de bucătari și 1 muncitor calificat.

Pe lângă aceste 135 de persoane, în creșă își mai desfășoară activitatea 1 medic școlar , respectiv 167 asistente medicale cu normă întreagă angajate de Administrația Serviciilor de Asistență Comunitară Ploiești.

Ulterior, din noiembrie 2025, având loc extinderea activității în cadrul structurii Creșei *Sf. Ana*, s-au alăturat 4 educatori, 4 infirmiere, 4 îngrijitoare, 1 muncitor necalificat spălătorie, 1 fochist, 1 bucătar, 1 muncitor necalificat bucătărie.

3.1.B.a. Personalul didactic: în cadrul Creșei nr. 39 și a structurilor acesteia, la începutul anului școlar 2025-2026, funcționau un număr de 45 de cadre didactice, inclusiv directorul, din care:

- 41 cadre didactice cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată;
- 3 cadre didactic cu contract de muncă pe perioadă determinată;
- 2 profesori educație timpurie (cu studii universitare);
- 5 educatoare cu studii medii de specialitate;

În ceea ce privește nivelul de pregătire și de formare profesională a cadrelor didactice calificate, situația se prezintă în felul următor:

- 2 cadre didactic cu definitivatul în învățământ;
- 3 cadre didactice debutante;

În noiembrie 2025, activitatea instituției noastre s-a extins, fiind adăugată în cadrul structurilor noastre Creșa *Sf. Ana*, în cadrul căreia își desfășoară activitatea- 4 cadre didactice, fără studii de specialitate.

3.1.B.b. Personalul didactic auxiliar: în creșă, la începutul anului școlar 2025-2026, existau un administrator financiar ,un secretar, 6 administratori de patrimoniu, 44 infirmiere .

3.1.B.c. Personalul nedidactic: în creșă, la începutul anului școlar 2025-2026, existau 6 bucătărese și 9 muncitori bucătărie necalificați, 22 îngrijitoare .

3.1.B.d. Personalul sanitar: la începutul anului școlar 2025-2026, existau 1 medic școlar și 18 asistente medicale, fiecare cu normă întreagă.

Ulterior, din noiembrie 2025, având loc extinderea activității în cadrul structurii Creșei *Sf. Ana*, s-au alăturat 4 educatori, 4 infirmiere, 4 îngrijitoare, 1 muncitor necalificat spălătorie, 1 fochist, 1 bucătar, 1 muncitor necalificat bucătărie, dar și un administrator de patrimoniu, care se ocupă și de achizițiile publice pentru toate structurile Creșei nr. 39.

3.2. Resurse materiale

Suprafața totală a Creșei nr. 39, Municipiul Ploiești este de 1393 mp, clădirea are un etaj, o scară interioară și două intrări.

Clădirea cuprinde: 7 săli de clasă, holuri, 14 grupuri sanitare, 1 spălătorie, 1 cabinet medical, 1 izolator, 1 spațiu depozitare materiale, 1 magazii lenjerii, 4 birouri, 2 vestiare personal, 1 vestiar personal bucătărie, 1 oficiu vase, 1 bloc alimentar cu bucătărie, 1 spațiu pentru frigidere, 2 magazii depozitare alimente, 1 magazie legume, 1 anexă bucurie .

Structurile Creșei nr. 39

- Creșa nr. 10- Suprafață clădire :758mp, cuprinde: 2 săli de grupă, 2 holuri,1 izolator, 2 grupuri

sanitare pt copii,1 grup sanitar pt personal,1 birou,1 bloc alimentar,1 bucătărie,1 magazie de alimente.

- Creșa nr. 23- are o suprafață aproximativă de 350 mp și cuprinde 2 săli de grupă, 2 holuri,1 izolator, 2 grupuri sanitare pt copii,1 grup sanitar pt personal,1 birou,1 bloc alimentar (împreună cu grădinița),1 magazie de alimente (împreună cu grădinița), 1 spălătorie comună cu grădinița.
- Creșa nr. 40- suprafață aproximativă de 800 mp și cuprinde 3 săli de clasă, 3 grupuri sanitare, 4 holuri, 1 birou, 1 vestiar, 1 bucătărie comună cu grădinița, 1 izolator, 1 spălătorie comună cu grădinița, 1 oficiu vase, 1 magazie alimente, 1 magazie legume.
- Creșa nr. 49- are a suprafața de 124 mp.Clădirea creșei este compusă din : subsol, parter și etaj, 2 intrări , o scară interioară. Clădirea cuprinde: 4 săli de clasă, 4 gr. sanitare, 1 bloc alimentar, 1 oficiu, 1 birou, sapalatorie, spațiu frigorific, spațiu de depozitare, vestiar.
- Creșa Upetrom- Suprafață totală a Creșei Upetrom este de 914,56 mp , are un etaj (368,75mp) , parter (379,08mp) și subsol (166,73 mp) , o scara interioară și două intrări . Clădirea cuprinde 4 săli de clasă , 5 holuri , 6 grupuri sanitare , 1 oficiu , 1 spălătorie , 1 cabinet medical , 1 spațiu de depozitare , 2 birouri , 1 vestiar personal , 1 bloc alimentar cu bucătărie , 1 spațiu pentru frigidere și vestiar personal bucătărie , 1 izolator , 1 magazie depozitare alimente și 4 băi pentru copii .

Sălile de clasă au triplă funcționalitate , ele fiind utilizate atât în timpul programului destinat activităților de învățare, servirea mesei , cât și în timpul programului de odihnă și relaxare.

Creșa *Sf. Ana*, adăgată în noiembrie 2025 are o suprafață de aprox. 1380 mp și cuprinde 2 săli de joacă, 4 dormitoare, 4 grupuri sanitare pentru copii, holuri, spălătorie, călătorie, bloc alimentar, oficiu vase, camera frigorifică, vestiare femei, bărbați, însoțite de grupuri sanitare , cabinet medical, izolator, spațiu multifuncțional, 2 birouri, spațiu întâlnire aparținători, spațiu odihnă, sală așteptare, magazine fructe și legume.

Cu excepția Creșei nr. 10, Creșa nr. 39 și structurile acesteia dispun de parcare pentru autovehiculele destinate aprovizionării cu alimente și materiale. Creșele dispun de conectare la sistemul centralizat de încălzire. Totodată, accesul în unele dintre clădiri este controlat și monitorizat printr-un sistem de acces, iar securitatea este asigurată printr-un sistem de alarma monitorizat în dispecerat de o firmă specializată. Intenționăm să montăm astfel de sisteme în toate clădirile în care ne desfășurăm activitatea.

Baza materială a creșelor corespunde normativului de dotare minimală pentru instituțiile de educație timpurie. Spre exemplu, în ceea ce privește echipamentele tehnologice, creșele dispun de 10 laptop-uri , 10 multifuncționale. Toate unitățile sunt conectate la Internet, iar spațiile administrative au la dispoziție un telefon fix. Bibliotecile creselor contin aproximativ 300 cărți și materiale didactice. Sălile de clasă sunt dotate cu dulapuri, scaune, mese și paturi fixe. Sălile sunt amenajate cu centre de interes (*Artă, Știință, Creație, Bibliotecă, Construcții*), în care preșcolarii pot desfășura diferite activități, utilizând numeroase jocuri, jucării și materiale didactice. Baza materială a instituției noastre a fost îmbunătățită permanent , în special prin intermediul comitetelor de părinți, în colaborare cu educatorii de la fiecare grupă, care au reamenajat sălile de clasă în conformitate cu principiile educației timpurii.

3.3. Resurse financiare - prognoză

Resurse financiare bugetare (2025-2026):

- prognoză bugetară 2017: 1357 mii lei;
 - estimare prognoză bugetară 2018: 1399 mii lei;
 - estimare prognoză bugetară 2018: 1431 mii lei;
 - estimare prognoză bugetară 2019: 1462 mii lei;
- Total resurse bugetare prognozate: 4592 mii lei.

3. 4. Curriculum

În cadrul Creșei nr. 39, Municipiul Ploiești și a structurilor acesteia este utilizat *Curriculum-ul pentru educație timpurie* aprobat prin Ordinul de Ministru nr. 4694/2019. Acest document există în unitățile noastre atât în format letric, cât și în format electronic.

La începutul fiecărui an școlar, în cadrul instituției noastre se constituie Comisia de curriculum. Această comisie elaborează un plan de acțiune, monitorizează și face propuneri referitoare la îmbunătățirea curriculum-ului.

3. 5. Analiza cantitativă

- a) Evoluția anuală a numărului de preșcolari înscriși:
 - numărul de antepreșcolari înscriși în anul școlar 2025-2026: 25
 - numărul de antepreșcolari prognozați pentru anul școlar 2026-2027: 25
- c) Numărul mediu de copii înscriși la grupă în anul școlar 2025-2026: **25**
- d) Numărul de antepreșcolari înscriși la grupa mare în anul școlar 2025-2026: 25
- g) Numărul de antepreșcolari cu certificat CES în anul școlar 2025-2026-0
- h) Frecvența medie a antepreșcolarilor în anul școlar 2025-2026: 24
- i) Numărul de grupe de antepreșcolari: **22 grupe+ 2 adăgate nov. 2025**
- j) Numărul de săli de clasă: **22 săli amenjate+ 2 adăgate nov. 2025**
- k) Suprafața standard a unei săli de clasă: **62,70 mp;**
- l) Cubajul de aer într-o sală de clasă: **4,75 mp/copil;**
- m) Gradul de dotare al sălilor de grupă: **satisfăcător ;**
- n) Numărul de cadre didactice calificate în anul școlar 2025-2026: **9**
- o) Numărul de cadre didactice titulare în anul școlar 2025-2026: **6**
- p) Numărul de cadre didactice debutante în anul școlar 2025-2026: **5**

3.6. Analiza calitativă

a) Ambianța – în general, în structurile instituției există o ambianță relativ plăcută, de respect și bună înțelegere între cadrele didactice; colectivul se întrunește periodic atât în situații formale (ședințe de lucru, consilii profesionale sau ședințe pe comisii), cât și în situații informale (celebrarea unor evenimente, etc.).

b) Relațiile între diferitele categorii de personal:

- **relațiile dintre director și personalul didactic și nedidactic:** aceste relații se bazează pe respect reciproc și profesionalism;
- **relațiile dintre cadrele didactice:** între colege există relații de colaborare și respect reciproc; nu au fost întâlnite situații conflictuale;
- **relațiile dintre personalul didactic și nedidactic:** din observațiile făcute, precum și din analiza chestionarelor aplicate beneficiarilor, a reieșit că nu există situații conflictuale între personalul didactic și cel nedidactic;
- **relațiile dintre cadrele didactice, infirmierei și antepreșcolari:** angajații manifestă calm și disponibilitate în ceea ce privește nevoile și interesele antepreșcolarilor; gradul de atașament al copiilor față de personalul de la grupă este unul relativ ridicat; profesorii acordă o mare importanță stării de bine a preșcolarilor la grădiniță;

- **relațiile dintre profesori/îngrijitori și părinți:** relațiile sunt bazate pe respect, calm și bunăcuviință; eventualele conflicte ce apar între părinți și profesori nu mai vizează atitudinea acestora din urmă față de unii copii, ci au la origine grija și temerile unor părinți față de evoluția copilului la creșă.

c) Mediul de proveniență al antepreșcolarilor: copiii provin în general din familii cu venituri medii (2000-3000 de lei/lună), majoritatea părinților fiind cu vârste cuprinse între 25-35 de ani, având studii superioare, vorbind o limbă străină și utilizând calculatorul. Majoritatea părinților manifestă interes față de evoluția în dezvoltare a propriului copil și implicit față de calitatea serviciilor de educație timpurie pe care creșa le oferă comunității.

d) Calitatea personalului didactic: în creșă există personal de predare încadrat ca educator, fără studii de specialitate în mare proporție. Un număr mic de cadre didactice au studii medii de specialitate, fiind încadrate ca debutanți în cadrul instituției noastre. Pe baza acestor informații putem afirma că există un grad relativ scăzut de calitate a resurselor umane angajate în creșă.

e) Atitudinea cadrelor didactice față de copiii cu risc educațional sau față de copiii ce manifestă dificultăți și întârzieri în dezvoltare sau față de copiii cu cerințe educaționale speciale/instituționalizați: educatoarele manifestă față de acești copii o atitudine adecvată; cu toate acestea, datorită supraaglomerării grupelor de copii, cele mai multe evită să lucreze cu astfel de copii, deoarece efortul depus ar fi mult prea mare, iar rezultatele pozitive obținute în urma aplicării unui plan individualizat de intervenție nu ar putea fi garantate.

f) Modul de comunicare:

- **cu părinții:** zilnic, prin comunicare verbală directă, prin afișaj (la intrarea în creșă sau la panoul fiecărei grupe pentru părinți), prin e-mail și alte canale de comunicare online, prin telefon;
- **cu cadrele didactice:** zilnic, prin comunicare verbală directă, prin decizii și alte documente formale emise de director, prin e-mail sau telefon;
- **cu autoritățile locale:** prin adrese, note, rapoarte și alte documente oficiale ce sunt transmise fie direct, fie prin telefon, fax sau e-mail;
- **cu comunitatea locală:** prin intermediul website-ului

g) Gradul de implicare al părinților: părinții manifestă un grad ridicat de implicare în activitățile desfășurate, aceștia participând activ la activitățile desfășurate (proiecte individuale ale antepreșcolarilor, serbări, activități demonstrative, activități de consiliere parentală etc.).

h) Managementul grădiniței: directorul creșei este profesor pentru educație timpurie, gradul I, are 17 de ani vechime în învățământ, licențiat în *Științele Educației*. Dintre instrumentele manageriale concepute, realizate și aplicate la nivel de creșă enumerăm următoarele: proiectul de dezvoltare instituțională, strategia de asigurare a calității- în lucru, strategia de dezvoltare a resurselor umane, raportul anual de evaluare internă a calității educației, fișa de evaluare/observare a calității activității de învățare, chestionare de satisfacție pentru cadrele didactice, fișe de monitorizare a portofoliului educatoarei, chestionare de satisfacție pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, chestionare de satisfacție pentru părinți, rapoarte ale comisiilor funcționale și de specialitate.

Consiliul de Administrație a fost constituit și a funcționat în conformitate cu R.O.F.U.I.P. și Metodologia de organizare și funcționare a Consiliului de Administrație, fiind implicat direct în luarea și asumarea deciziilor privind activitatea instituției.

3.7. Analiza PESTEL

3.7.1. Politic

Funcționarea și chiar existența Creșei nr. 39, Municipiul Ploiești (ca unitate de învățământ cu personalitate juridică) a depins foarte mult de viziunea propusă și asumată de liderii educaționali locali. În ultimii 4 ani creșa a trecut din sfera de îngrijire a antepreșcolarilor, în sfera educațională, mai exact Creșa nr.

39, Municipiul Ploiești și structurile acesteia s-au transformat în instituții de învățământ antepreșcolar, în care activează personal de predare cu studii de specialitate în educația timpurie sau cursuri de educator specializat și a beneficiat de o echipă managerială care a încercat să îmbine pragmatismul deciziilor educaționale și administrative cu un anumit echilibru și o neutralitate nedisimulată în ceea ce privește atitudinile față de zona politică.

În acest context, considerăm că instituția noastră a beneficiat de o îmbunătățire a resursei umane pentru a răspunde nevoilor educaționale, dar și de îngrijire a copiilor de vârstă antepreșcolară înscriși în cadrul Creșei nr. 39 și a structurilor acesteia.

3.7.2. Economic

Municipiul Ploiești este un oraș important al regiunii Sud Muntenia. În acest context însă, bugetul alocat creșei de către autoritățile locale asigură funcționarea instituției la parametrii minimali. Nu au existat niciodată probleme referitoare la plata salariilor angajaților, chiar dacă uneori au existat anumite întârzieri în ceea ce privește plata utilităților. Investițiile în clădiri sau resurse materiale se limitează la urgențele legate de funcționarea în limitele legale.

În acest context, în viitor vom încerca să punem bazele înființării unei asociații de părinți prin intermediul căreia părinții copiilor sau anumite societăți comerciale pot face donații de natură financiară ori pentru a mijloci investițiile de orice natură în cadrul instituțiilor noastre.

3.7.3. Social

Creșa nr. 39 este situată în zona de Vest a Municipiului Ploiești, aproape de periferia orașului, însă structurile instituției noastre se regăsesc și în zona Malu Roșu, zona Nord, dar și în partea de Sud a orașului. Din păcate în zona Centrală a orașului nu sunt instituții de învățământ antepreșcolar de stat care să deservească nevoilor părinților din acea zonă, însă încercăm să îi redistribuim în alte părți ale municipiului. Una dintre cele mai aglomerate structuri ale noastre este Creșa Upetrom din zona de Sud, care deservește mai mult de jumătate din oraș. Este îngrijorătoare creșterea numărului de copii cu CES, însă în majoritatea cazurilor cadrele didactice încearcă să adapteze conținuturile la particularitățile fiecărui copil. Politica creșei este axată pe incluziune și ne dăm silința pentru integrarea tuturor copiilor, indiferent de particularitățile individuale, religie, condiții de trai sau financiare.

3.7.4. Tehnologic

În structurile instituției noastre există computere, laptop-uri, imprimante multifuncționale, videoproiector, camere video, 1 telefon fix, dar și conexiune la internet.

Totodată, Creșa nr. 39 beneficiază și de un site prin intermediul căruia postăm informații de interes pentru părinți, dar și grupuri închise, la nivelul fiecărei grupe, prin intermediul cărora încercăm să comunicăm cât mai eficient cu părinții. Creșa mai beneficiază de o serie de programe informatice (ex. SIIR), programe ce eficientizează semnificativ calitatea serviciilor oferite comunității.

3.7.5. Ecologic

Conducerea creșei a promovat ideea de reamenajare a ambientului educațional din sălile de grupă în acord cu principiile educației timpurii, precum și în acord cu noțiunea de „dezvoltare durabilă”. Astfel, efectele unei educații timpurii de calitate se văd nu doar imediat, ci mai ales în timp (în pregătirea pentru viața a copiilor). Totodată, printr-o colaborare cât mai bună cu părinții, efectele educației timpurii se difuzează atât în mediul instituțional al creșei, cât și în mediul familial. Această abordare a educației timpurii oferă numeroase oportunități de învățare și dezvoltare pentru antepreșcolari, cadre didactice și părinți, generând o veritabilă comunitate de învățare. Creșa capătă astfel, pe lângă un caracter educațional și social, și un preponderent caracter civic, de liant cultural al comunității.

3.7.6. Legislativ

Creșă funcționează în baza Legii învățământului preuniversitar 198/2023, fără a omite însă și alte acte legislative cu referire la domeniul nostru de activitate. În ultimii ani, au fost aprobate numeroase acte legislative referitoare la problematica educației timpurii: O.M.E.N 4694/2019 privind aprobarea Curriculum-ului pentru educație timpurie, O.M.Ed.C. nr. 3850/2010 pentru aprobarea Standardelor privind materialele de predare-învățare în educația timpurie și a Normativului de dotare minimală pentru serviciile de educație timpurie.

În afara acestor documente specifice pentru învățământul antepreșcolar, alte acte normative ce au un impact major asupra modului de funcționare și dezvoltare a creșei sunt următoarele: Legea nr. 87/2006 pentru aprobarea O.U.G. nr. 75/2005, HG nr. 1534/2008 privind aprobarea standardelor de referință și indicatorilor de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul preuniversitar, HG nr. 21/2007 privind aprobarea standardelor de acreditare pentru autorizarea unităților de învățământ preuniversitar și a standardelor de autorizare a unităților de învățământ preuniversitar, O.M.E. nr. 5447/2020 privind aprobarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar ș.a. cu modificările și completările ulterioare.

Concluzii analiza PESTEL

Creșă nr. 39, Municipiul Ploiești funcționează la nivel politic, economic și social într-o oarecare stabilitate generată de contextul mai larg în care evoluează întreaga țară, municipiul Ploiești. Pe de altă parte, la nivel legislativ, tehnologic asistăm la o anumită dinamică și evoluție accelerată a lucrurilor.

Spre exemplu, atragerea părinților în modernizarea bazei materiale a creșei, precum și în realizarea în comun a unor proiecte educaționale a fost posibilă datorită modificărilor legislative apărute în ultimii ani în domeniul educației timpurii. Implicarea activă a părinților poate genera o dezvoltare tehnologică și materială fără precedent a creșei.

3.8. Analiza nevoilor educaționale și de formare

Pentru a realiza o bună diagnoză a organizației educaționale, vom folosi metoda(tehnica) SWOT, analizând atât mediul intern cât și mediul extern, pe următoarele paliere:

- oferta curriculară;
- resursele umane;
- resursele materiale și financiare;
- relațiile cu comunitatea.

3.8.A. Oferta curriculara

Puncte TARI	Puncte SLABE
-------------	--------------

-Activități educaționale centrate pe copil, prin adaptarea demersului educațional la necesitățile individuale ale fiecărui copil și preocuparea permanentă a educatoarelor pentru cunoașterea copilului ca individualitate -Derularea unor programe educaționale cu impact asupra educabililor, precum : ”Citește-mi 100 de povești”etc. -Programe educative, extrașcolare care conduc la personalizarea procesului instructiv-educativ, stabilite de comun acord cu părinții;	-Realizarea unei baze de date care să cuprindă experiențele semnificative de învățare derulate în grădiniță pe parcursul anilor școlari; - O gestionare mai eficientă a activităților opționale. -Sunt frecvente situațiile în care predomină utilizarea metodelor tradiționale în detrimentul celor interactive , moderne.
OPORTUNITAȚI	RISURI
-Centrarea curriculum-ului pe activitatea copilului și pe dezvoltarea acestuia (și mai puțin pe activitatea educatoarelor); -Educatoarele și părinții manifestă interes pentru realizare la grupă a unor proiecte de învățare -Respectarea posibilității copiilor /părinților de a alege activități în conformitate cu interesele lor; -Oferta de activități extracurriculare	-Existența unor temeri ale unor profesori și/sau educatoare față de abordările inovatoare în practica didactică. -Schimbări legislative permanente.

Strategii de acțiune pentru dezvoltarea curriculum-ului:

- Centrarea activităților pe asigurarea climatului afectiv și motivațional din sala de grupă, punând accentul pe starea de bine a antepreșcolarilor;
- Utilizarea în mod preponderent a unor strategii naturale și spontane de învățare, valorificând astfel curiozitatea, motivația intrinsecă a antepreșcolarilor și bucuria acestora de a învăța;
- Elaborarea și aplicarea unor programe individualizate de învățare destinate copiilor cu profile atipice de învățare (abilități înalte, întârzieri și dificultăți în dezvoltare);
- Construirea unor instrumente de lucru care să favorizeze starea de bine a a n t e preșcolarilor.

3.8.B. Resurse umane

Puncte TARI	Puncte SLABE
1. Număr mare de solicitări în vederea înscrierii copiilor în creșă; 2. Asigurarea continuității educatoarelor la grupe 3. Persoanl cu experiență considerabilă în îngrijirea copiilor de vârstă antepreșcolară	1.Raportul dintre numărul de educatoare și numărul de copii este încă prea mare: 1 cadru didactic la cca. 25 de copii înscriși. 2. Procentul cadrelor didactice cu studii de specialitate este foarte scăzut (personalul de predare preluat are posibilitatea de a absolvi studii de specialitate până în septembrie 2026, conform Legii învățământului preuniversitar 198/2023) 3. Unele cadre didactice întâmpină dificultăți în a comunica eficient cu părinții.
OPORTUNITAȚI	RISURI

1. Ponderea mare a cadrelor didactice cu vârste cuprinse între 30 și vârsta de pensionare, ceea ce se transpune în cadre didactice cu experiență în lucrul cu copiii de vârstă antepreșcolară 2. Finanțarea de la buget, parțială sau totală, a cursurilor de formare accesate de cadrele didactice sau personalul nedidactic/didactic auxiliar; 4. Dorința cadrelor didactice de a se perfecționa	1. Finanțarea per/copil conduce la supra-aglomerarea grădinițelor, nerespectarea standardelor de funcționare, oboseala personalului, etc.;
--	--

Strategii de acțiune pentru dezvoltarea resurselor umane:

- Implicarea multor părinți în proiectele și activitățile derulate în creșă ;
- Realizarea unor proiecte de colaborare cu grădinițele în vederea desfășurării unui program de mentorat care să favorizeze transferul competențelor profesionale către personalul didactic;
- Crearea și utilizarea sistematică a unor instrumente de lucru pentru evaluarea periodică a gradului de dezvoltare a antepreșcolarilor.

3.8.C. Resurse materiale și financiare

Puncte TARI	Puncte SLABE
1. Existența unor săli de clasă amenajate în condiții bune 2. Existența cabinetelor, a birourilor, a cabinetului medical, a blocului alimentar propriu, a altor spații auxiliare și administrative, precum și a curții amenajate cu spații de joacă; 3. Existența unei colaborări bune cu autoritățile locale în vederea alocării unui buget adecvat necesităților grădiniței; 4. Existența și funcționarea asociației de părinți. 5. Obținerea de fonduri extrabugetare; 6. Preocuparea conducerii unității școlare în dezvoltarea bazei materiale.	1. Săli de clasă igienizate rar din motive financiare 2. Uzura fizică destul de rapidă a obiectelor din blocul alimentar și spălătorie (veselă, tacâmuri, vase de capacitate mare, etc) 3. Existența instalațiilor sanitare și de încălzire cu urme de uzură 4. Existența acoperitorilor de pardoseli (parchet, mochetă) uzate în unele săli de grupă, ca și existența acoperitorilor de pardoseli (gresie) din anumite spații;
OPORTUNITAȚI	RISURI
1. Existența unei colaborări bune cu autoritățile locale în vederea alocării unui buget adecvat necesităților ; 3. Posibilitatea accesării unor fonduri extrabugetare prin programele de finanțare dezvoltate de autoritatea publică locală și județeană în vederea derulării unor proiecte.	1. Lipsa fondurilor bugetare care pot fi alocate de către Primăria și Consiliul Local Ploiești; 2. Întârzierea în executarea lucrărilor de reparații aprobate și contractate de către Primăria Ploiești 3. Ritmul accelerat al dezvoltării tehnologiei conduce la uzura morală a echipamentelor existente și cât și costul foarte ridicat al aparaturii de ultimă generație;

Strategii de acțiune pentru dezvoltarea resurselor materiale și financiare:

- Consolidarea colaborării cu Primăria și cu Consiliul Local al Municipiului Ploiești în vederea asigurării resurselor financiare necesare desfășurării activităților într-o manieră optimă;

- Diversificarea resurselor financiare în vederea atragerii de fonduri necesare îmbunătățirii derulării activităților.

3.8.D. Relațiile cu comunitatea

Puncte TARI	Puncte SLABE
1. Existența în comunitate a unei imagini bune a instituției în rândul părinților;	1. Lipsa implicării în proiecte cu instituțiile din comunitate 2. Lipsa de interes a unor cadre pentru proiecte și programe derulate la nivelul județului și național 3. Inexistența unor parteneriate și proiecte internaționale încheiate de către unitate din cauza lipsei de experiență în redactarea de proiecte specifice pentru accesarea fondurilor nerambursabile
OPORTUNITĂȚI	RISURI
1. Disponibilitatea și responsabilitatea unor instituții de a veni în sprijinul copiilor din creșă 2. Posibilitatea de a găsi oportunități de colaborare și dezvoltare de proiecte și parteneriate cu comunitatea locală (Primărie, părinți, diverse instituții și ONG-uri)	1. Timpul limitat al părinților poate conduce la slaba implicare a acestora în viața creșei 2. Prejudicii de imagine, morale și fizice aduse de mass - media învățământului antepreșcolar

Strategii de acțiune pentru dezvoltarea relațiilor comunitare:

- Implicarea creșei în proiecte.
- Traducerea într-o limbă de circulație internațională a site-ului grădiniței.
- Realizarea unor proiecte educaționale care să aibă un impact crescut asupra comunității educaționale din municipiul Ploiești.

I. IV. STRATEGIA PROIECTULUI:

I.1. Ținte strategice:

Pornind de la viziunea și misiunea instituției, de la rezultatele diagnozei și autoevaluării, am formulat următoarele ținte, în vederea dezvoltării și modernizării instituționale în perioada 2026 – 2030 :

1. Perfecționarea carierei didactice prin parcurgerea programelor de formare și perfecționare profesională și prin facilitarea accesului la informație a 90% din personalul creșei în scopul optimizării procesului instructiv- educativ și adaptării la schimbări rapide, până la sfârșitul anului 2030;

2. Implementarea a minim patru practici educaționale incluzive și de diversitate culturală prin

sprijinirea tuturor copiilor din creșă în realizarea potențialului personal și a generării stării de bine, până la finalul anului școlar 2029-2030;

3. Integrarea a minim trei practici de dezvoltare durabilă, cu impact asupra mediului în activitățile creșei, urmărind sustenabilitatea, până la finalul anului școlar 2029-2030

I.2. Plan operațional:

1. Ținta 1. Perfecționarea carierei didactice prin parcurgerea programelor de formare și perfecționare profesională și prin facilitare accesului la informație a 90% din personalul creșei în scopul optimizării procesului instructiv- educativ și adaptării la schimbări rapide, până la sfârșitul anului 2030

Obiective	Activități	Termene/ Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilită ți	Indicatori de performanță și evaluare
1. Identificarea nevoilor de formare a cel puțin 70% din personal, nevoi care să satisfacă cerințele beneficiarilor direcți	► Stabilirea unor priorități de formare care să corespundă cu nevoile identificate în activitatea instructiv- educativă și în menținerea stării de bine a antepreșcolarilor. ► Realizarea unei baze de date cu nevoile de formare ale personalului.	2026-2030 2026-2030	Personalul creșei Laptop, xerox, consumabile.	Întocmirea unei baze de date cu nevoile de formare Aplicarea unor chestionare în vederea identificării necesităților de formare	Întocmirea bazei de date cu nevoile de formare. Identificarea minimului de cursuri de formare care să corespundă cu cerințele actuale. Responsabilul cu formarea continua centralizează și interpretează nevoile de formare. Analiza SWOT
2. Implicarea a cel puțin 60% din personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic la cursuri și programe de formare și la grade didactice pentru a răspunde necesităților educabililor.	► Participarea la cursurile de formare continua a personalului unității de învățământ în vederea îmbunătățirii calității actului didactic, a sănătății și siguranței beneficiarilor direcți, a perfecționării continue. ► Înscrierea cadrelor didactice la concursurile pentru obținerea gradelor didactice, ca reflectare a progresului în formarea/ dezvoltarea competențelor profesionale.	2026-2030 2026-2030	Personalul unității, calculatoare, fax, internet, dispozitive audio-video, Xerox, consumabile, bugetul instituției, fonduri extrabugetare, donații	Înscrierea și participarea la cursuri de formare	Obținerea certificatelor de formare. Rapoarte inspecții. Certificate de acordare a definitivării/gradelor didactice Chestionare de satisfacție a beneficiarilor.

3.Folosirea cunoștințelor acumulate de toate cadrele didactice la cursurile de formare la care au participat pentru a răspunde cerințelor curriculumului pentru educație timpurie.	► Instruiri formative pentru cadrele didactice care nu au beneficiat de cursurile de formare de către cele participante la cursuri. ► Elaborarea unor portofolii cu materiale complementare obținute în cadrul cursurilor de formare și întâlnirilor de lucru, portofolii necesare în activitățile de predare-învățare-evaluare.	Anual	Cadre didactice, prezentări ale cursurilor, calculator, xerox, consumabile, fonduri extrabugetare, donații, platforme educaționale.	Prezentări pentru diseminarea informațiilor	Chestionare de satisfacție a beneficiarilor, chestionare de impact, grile de monitorizare, frecvența la ședințele de lucru. Comisia de formare monitorizează întocmirea portofoliilor prin îndeplinirea indicatorilor de realizare. Urmărirea impactului prin realizarea unor grile de înregistrare a progresului copiilor.
--	--	-------	---	---	---

Ținta 2. Implementarea a minim patru practici educaționale incluzive și de diversitate culturală prin sprijinirea tuturor copiilor din grădiniță în realizarea potențialului personal și a generării stării de bine, până la finalul anului școlar 2026-2030

Obiective	Activități	Termene/ Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță și evaluare
1.Crearea unei culturi incluzive la nivelul instituției	❖ Stabilirea valorilor incluzive la nivelul instituției	An școlar 2025-2026	Resursa umană: creșei, părinții,	Organizarea unor activități în vederea dezvoltării incluziunii	Chestionare pentru părinți și cadre didactice

	❖ Dezvoltarea de parteneriate cu părinții, activități de consiliere parentală	2026-2030	antepreșcolarii, membrii comunității		Indexul incluziunii școlare
2.Elaborarea și implementarea politicilor incluzive, îmbunătățirea rezultatelor învățării, a accesului și participării la educație	❖ Creerea de oportunități pentru formare continuă/dezvoltare personală în domeniul educației incluzive prin alocarea de resurse financiare/atragerea de fonduri ❖ Cursuri de formare/ sesiuni de formare în domeniul educației incluzive ❖ Workshopuri/ateliere de informare a părinților ❖ Activități demonstrative/ exemple de bune practici a metodelor incluzive cu accent pe starea de bine a tuturor preșcolarilor, intensitatea interacțiunii dintre copiii cu CES/dotați și semenii lor, acceptarea reciprocă, sprijinirea etc. ❖ Elaborarea și implementarea unui plan educațional individualizat pentru fiecare copil supradotat sau cu CES	Permanent	Resurse umane: conducerea instituției, cadrele didactice Resursa umană din unitate: cadre didactice, logoped, părinți	Conducerea creșei Cadre didactice	Proiect de buget Indexul incluziunii școlare Certificate/adeverințe de participare la cursurile de formare Activități demonstrative/ exemple de bune practici privind abordarea metodelor incluzive / proiecte de activitate Indexul incluziunii școlare Plan educațional individualizat
3. Asigurarea unei oferte educaționale individualizate, bazată pe egalitatea șanselor	❖ Elaborarea unei oferte educaționale bazate pe înclinațiile copiilor și pe preferințele părinților, care să permită dezvoltarea armonioasă a antepreșcolarilor	Anual	Resurse umane: cadrele didactice, părinții Resurse materiale necesare realizării ofertei educaționale	Responsabil comisia curriculum Conducerea creșei	Numărul de parteneriate cu alte instituții, cu familiile copiilor, cu alți parteneri (ONG, firme) pentru realizarea obiectivelor
4. Asigurarea condițiilor necesare participării tuturor copiilor la educație, inclusiv a	❖ Achiziționarea de materiale didactice adiționale, materiale manipulative,	Anual			Resursele materiale achiziționate

celor aflați în dezavantaj educațional/ cu nevoi educaționale speciale, dar și a copiilor supradotați; și sprijinirea lor în realizarea potențialului personal.	dispozitive vizuale și softuri educaționale pentru accesibilizarea curriculumului				
5. Sprijinirea activă și dezvoltarea inițiativelor care promovează starea de bine	❖ Sesiuni de informare cu privire la combaterea bullying-ului și a oricărei forme de discriminare ❖ Activități cu antepreșcolarii cu scopul de a preveni comportamentul neadecvat și pentru a promova competențele socio-emoționale ❖ Afișarea de materiale de informare (postere) privind măsurile de igienă/protecție	anual Permanent Permanent	Resurse umane: personalul creșei, asistenta medicală Resurse materiale: materiale igienico-sanitare și de protecție individuală, afișe, pliante		Chestionare Focus-grupuri Fișele de progres ale antepreșcolarilor Adeverințe/certificate participare cursuri Planul cadru de curățenie și dezin-fecție Afișe, pliante, materiale informative

Ținta 3. Integrarea a minim trei practici de dezvoltare durabilă, cu impact asupra mediului în activitățile instituției, urmărind sustenabilitatea, până la finalul anului școlar 2029-2030

Obiective	Activități	Termene/ Stadii de realizare	Resurse necesare	Responsabilități	Indicatori de performanță și evaluare
1. Dezvoltarea sistemului de colectare selectivă a deșeurilor	❖ Sesiuni de informare cu privire la beneficiile rezultate din colectarea selectivă a deșeurilor și reciclarea acestora; ❖ Activități demonstrative cu accent pe reciclarea creativ-artistică, activități și jocuri cu teme ecologice	Permanent	Resurse umane: personalul creșei, partenerii, părinții Resurse materiale: afișe, pliante, materiale reciclate	Desfășurarea unor activități de profil	Chestionare Proiecte de activitate
2. Introducerea de practici cu impact asupra mediului în activitatea curentă	❖ Împrejurimile creșei cu gard viu și crearea de spații de joacă "verzi" ❖ Utilizarea de materiale organice, ecologice, reciclabile și biodegradabile în activitățile zilnice, în cadrul întâlnirilor de lucru și a evenimentelor din instituție ❖ Desfășurarea de activități educaționale și recreative outdoor, evitând utilizarea energiei electrice ❖ Utilizarea responsabilă și eficientă a resurselor :reducere a consumului decurent electric, apă sau gaz la nivelul instituției	Permanent Permanent	Resurse umane: Primăria Municipiului Ploiești, personalul instituției, partenerii, părinții Resurse materiale: bugetul, arbuști, afișe, pliante, materiale reciclate	Desfășurarea unor activități	Chestionare Proiecte de activitate Materiale informative elaborate Facturile la utilități

II. REZULTATE AȘTEPTATE (la finalul anului 2025-2025)

Rezultatele așteptate vizează în principal:

A). CURRICULUM

- ✓ Elaborarea unui ghid de bune practici, cu activități opționale.
- ✓ Elaborarea ghidului ” Pregătește-te de creșă”, în vederea pregătirii părinților și copiilor pentru o tranziție cât mai ușoară și eficientă de la mediul familiei la cel al creșei.
- ✓ Conținuturi curriculare adaptate vârstei antepreșcolarilor, precum și în vederea integrării copiilor cu cerințe educaționale speciale/ copii supradotați
- ✓ Includerea resurselor digitale în activitățile didactice
- ✓ O mare parte dintre educatoare va proiecta sistematic activități educaționale care includ experiențe autentice de învățare

B). RESURSE UMANE

- ✓ 60% din numărul cadrelor didactice vor aplica metode activ-participative și diferențiate pe particularități de vârstă și individuale ale fiecărui copil;
- ✓ 50% din numărul cadrelor didactice vor efectua cel puțin un stagiul de formare în specialitate, metodică predării specialității sau metode de a asigura managementul eficient al grupei, ale educației digitale, media și incluzive.
- ✓ 50% din numărul cadrelor didactice își vor îmbunătăți competențele de proiectare
- ✓ Dezvoltarea competențelor interculturale și capacitatea de a opera eficient și a se adapta ușor în medii nefamiliare, noi, multi-culturale pentru 75 % dintre educatoare.

C). RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

- ✓ Crearea de resurse educaționale digitale specifice educației timpurii
- ✓ Spațiul educațional modern, la standarde ridicate , care să asigure un climat de siguranță fizică și psihică pentru copil;
- ✓ Reducerea cu cel puțin 50% a pagubelor produse în unitatea școlară;
- ✓ Spațiul școlar funcțional la standarde ridicate.
- ✓ Atragerea de fonduri extrabugetare prin programele de finanțare dezvoltate de autoritatea publică locală și județeană în vederea derulării proiectelor

D). RELAȚII COMUNITARE

- ✓ Creșterea gradului de implicare a părinților, bunicilor și altor membri ai comunității în proiecte și activități de tip colaborativ cu cel puțin 80%
- ✓ Creșterea prestigiului instituției la nivel local/ județean;
- ✓ Încheierea unui protocol de colaborare cu parteneri.
- ✓ Încheierea a cel puțin 2 convenții de parteneriat cu ONG-urile locale pentru derularea de proiecte pe diferite componente educaționale.

III. CONSULTAREA, MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI REVIZUIREA PLANULUI

VI. 1. Consultarea planului

În elaborarea planului s-au consultat cadrele didactice și părinții, consultările au fost realizate în septembrie-octombrie 2025, dar și în perioada mai-iunie 2026 și vor avea loc la începutul fiecărui an școlar pentru a putea realiza revizuirea sa.

Activitățile de **monitorizare și evaluare** vor viza următoarele aspecte:

- întocmirea setului de date care să sprijine monitorizarea realizării țințelor, etapă cu etapă;
- analiza informațiilor privind atingerea țințelor;
- evaluarea progresului în atingerea țințelor, adică gradul de avansare în raport cu obiectivele și termenele propuse;
- costurile – concordanța/neconcordanța dintre ceea ce am planificat și ceea ce am obținut;
- calitatea – nivelul atingerii cerințelor din standardele de calitate;

VI. 2. Monitorizarea planului

Monitorizarea se va realiza **prin**:

- deciziile curente – referitoare la derularea concretă a acțiunilor, în cazul “*problemelor bine structurate*”;
- rezolvarea de probleme – adică elaborarea deciziilor în cazul “*problemelor structurate impropriu*”;
- stilul managerial – alternarea stilurilor manageriale în funcție de situațiile concrete;

Monitorizarea de tip managerial. Cea mai frecventă formă de monitorizare pe care o vom folosi va fi cea de tip managerial, adică vor fi monitorizați indicatorii:

- *eficacitate* – indicatorii care arată atingerea finalităților propuse;
- *economicitate* – indicatorii care arată nivelul consumului de resurse;
- *eficiență* – indicatorii care arată relația dintre eficacitate și economicitate;
- *efectivitate* – aspectele care arată dacă ceea ce facem este chiar ceea ce trebuie să facem;

În asociere cu acești indicatori, vom monitoriza frecvent gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor educaționale oferite de instituția noastră.

Monitorizarea inovației. Vom folosi de asemenea și acest tip de monitorizare, având în vedere că inovația, creativitatea reprezintă o cale esențială de *asigurare a calității educației*:

- măsura în care personalul (cadre didactice, personal auxiliar, personal nedidactic), părinți, antepreșcolari, actori educaționali din comunitate s.a. adoptă/participă/inițiază procese de schimbare;
- măsura în care cei implicați corectează/remediază și îmbunătățesc/crează o anumită schimbare, în concordanță cu cerințele din standardele de calitate;

Datele și informațiile colectate pe baza monitorizării vor fi valorificate pentru evaluarea propriu-zisă: stabilirea gradului de atingere a obiectivelor propuse, gradul de implicare a actorilor educaționali, impactul asupra mediului intern și cel extern, nivelul costurilor, oportunitatea continuării/dezvoltării/diversificării acțiunilor. Directorul instituției este răspunzător de realizarea obiectivelor din plan și are datoria de a interveni pentru implementarea de măsuri de optimizare și stabilirea direcțiilor de acțiune. Activitatea de monitorizare este realizată de directorul instituției și Comisia CEAC, pe baza programărilor făcute.

VI. 3. Evaluarea planului

Evaluarea are ca scop stabilirea raportului între performanțele obținute și cele intenționate precum și corectarea rezultatelor în sensul dorit.

Procese prin care se asigură calitatea sunt:

- Planificarea și realizarea activităților de învățare
- Asigurarea resurselor pentru activitățile de învățare planificate și prin organizarea situațiilor de învățare;

- Activitatea cadrelor didactice la grupă, în instituție și în comunitate;
- Obținerea și evaluarea rezultatelor învățării;
- Managementul strategic și operațional al unității școlare;
- Asigurarea comunicării cu factorii educaționali esențiali (copii și părinți) și cu întreaga comunitate precum și asigurarea participării comunității la viața școlară, dar și a creșei la viața comunității;
- Evaluarea complexă a întregii „vieți școlare”.

Evaluarea finală a proiectului se va face prin măsurarea gradului de realizare a descriptorilor stabiliți. Evaluarea asigură legătura cu planul managerial anual și este un factor de identificare a progresului și raportare a rezultatelor către conducerea unității.

Evaluarea are ca scop îmbunătățirea proiectării, informarea beneficiarilor asupra rezultatelor și oferirea de feed-back, analiza impactului la nivel local.

VI. 4. Revizuirea planului

Revizuirea planului se va face periodic, de regulă, la începutul anului școlar, în lunile septembrie –noiembrie, pe baza concluziilor desprinse din Raportul privind starea învățământului în unitate, în anul școlar încheiat, și pe baza propunerilor făcute de beneficiarii directi și indirecti ai creșei sau ori de câte ori apar modificări legislative sau există modificări majore la nivelul instituției.

Comisia de elaborare și revizuirea a PDI constituită la nivelul instituției realizează revizuirea acestuia, cu consultarea întregului personal al unității de învățământ.

