

Plan Strategic de Dezvoltare Instituțională a Colegiului Național PETRU RAREȘ din Suceava (PDI), pentru perioada 2015-2020

Scopul Planului de Dezvoltare Instituțională este să contribuie la ameliorarea permanentă a calității învățării și predării printr-un proces de planificare continuă, regulată, evaluare și revizuire. PDI nu se referă doar la curriculum, ci include toate aspectele care privesc activitatea școlii care contribuie la ameliorarea activității (etos, egalitatea șanselor, dezvoltarea personalului, comportamentul, baza materială).

Beneficiile utilizării Planului de Dezvoltare Instituțională:

- va stimula eficacitatea școlii și va asigura condițiile pe baza cărora toți cei implicați în procesul de planificare și punere în practică a PDI vor avea o înțelegere comună asupra politicilor, procedurilor și practicilor din școală;
- va furniza un mecanism pentru stabilirea priorităților și alocarea resurselor;
- va asigura ameliorarea calității învățării și predării;
- va asigura ameliorarea calității experiențelor elevilor și va servi la ridicarea standardelor atinse de elevi.

Planul de Dezvoltare Instituțională ar putea furniza un cadru pentru Consiliul de Administrație, director și personalul școlii pe baza căruia pot:

- să monitorizeze și evalueze progresul școlii în comparație cu criteriile de succes stabilite;
- să ia decizii în cunoștință de cauză în chestiuni cum ar fi: cheltuielile, repartizarea resurselor și folosirea timpului de muncă;
- să amalgameze deprinderile și talentele personalului într-o echipă cu performanțe superioare;
- să elaboreze obiective și ținte pentru director și profesori;
- să identifice priorități pentru dezvoltarea profesională a personalului;

Institutul de Științe ale Educației , « Planul de Dezvoltare Instituțională (PDI) – un instrument al schimbării » , București 2011, Laboratorul: Consiliere și management educațional Proiect de cercetare 2011

Viziune

Competență și Acțiune Colectivă, Performanță durabilă

Misiune

Liceu centenar, Colegiul Național “Petru Rareș” din Suceava și-a asumat și va continua să-și asume rolul unei școli de elită, capabile să instaureze prin elevii și profesorii ei o geometrie spirituală perfect adaptabilă regulilor impuse de contextul social, economic și cultural. Rezultatele obținute până acum justifică faptul că liceul se caracterizează printr-o constantă aspirație spre excelență, menită să asigure o evoluție trainică a personalității elevilor, în timpul și după absolvirea școlii.

Elevi și profesori, deopotrivă, acced spre modernitate prin dezvoltarea unui spirit de colaborare, prin asumarea libertății de gândire și expresie, printr-un efort considerabil de cultivare a cunoașterii și respectului pentru patrimoniul cultural / istoric / științific național și universal, de motivare pentru învățarea continuă . Colegiul Național “Petru Rareș” are, dincolo de orice altceva, misiunea de a oferi orașului, țării și – de ce nu? – lumii, un spectacol al inteligenței, sensibilității și creativității tinere, în procesul de pregătire a elevilor pentru toate aspectele vieții de adult (caracterizată de complexitate și incertitudine).

Principiile care guvernează învățământul preuniversitar realizat în cadrul Colegiului Național ”Petru Rareș” din Suceava, derivate din Legea Nr. 1/2011 – Legea Educației naționale:

- principiul calității - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale;
- principiul relevanței - în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;
- principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;
- principiul asigurării egalității de șanse;
- principiul transparenței - concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora coroborat cu principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;
- principiul incluziunii sociale;
- principiul centrării educației pe beneficiarii acesteia;
- principiul participării și responsabilizării părinților la activitatea educativă realizată de colegiu;
- principiul respectării dreptului la opinie al elevului/studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ.
- principiul răspunderii publice - în baza căruia unitățile și instituțiile de învățământ răspund public de performanțele lor
- principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare;

CURRICULUM

Trăind într-o societate bazată pe cunoaștere, indivizii sunt puși în situația de a-și structura permanent propriul mod de acces la informație și propria capacitate de selectare a informațiilor.

Puncte tari	Puncte slabe
<p>-obiectivele propuse în planurile manageriale elaborate la nivelul unității școlare sunt în conformitate cu legislația în vigoare și răspund nevoilor școlii și ale colectivului de elevi</p> <p>-biblioteca școlii deține un număr relativ mare de cărți dedicate rafinării ofertei curriculare sau oferirii de suport logistic în parcugerea curriculum-ului obligatoriu și al CDS-ului</p> <p>- existența procedurilor care se adresează domeniului curriculum, inclusiv a celor de analiză de nevoi în domeniul formării continue a cadrelor didactice pentru a aborda în mod corect schimbările curriculare</p> <p>- monitorizarea activității de formare din școală este corespunzătoare, urmărește corectitudinea activității și rezultatele efective ale formării personalului didactic</p> <p>- preocupare pentru cunoașterea culturii organizaționale a școlii și implicarea în realizarea unor strategii de schimbare a acesteia</p> <p>- există interes pentru activitatea de consultanță și consiliere a cadrelor didactice,</p> <p>- analize de nevoi de formare efectuată la nivelul școlii</p>	<p>-nu sunt organizate activități de formare în cadrul comisiilor metodice din colegiu</p> <p>- nu sunt generalizate întotdeauna experiențele pozitive sau, când se încearcă, acestea nu au rezonanța potrivită</p> <p>- pregătire deficitară în management educațional a unor profesori</p> <p>-unele nevoi identificate nu au corespondent în oferta cursurilor acreditate</p>
Oportunități	Amenințări
<p>- participarea cadrelor didactice la cursuri de formare în străinătate prin programe de mobilități</p>	<p>-lipsa unor politici educaționale consecvente, cu ținte și strategii clare care să fie urmărite indiferent de contextul politic</p>

<ul style="list-style-type: none"> - participarea la tabere de vară și conferințe - colaborarea cu Universitatea ”Ștefan cel Mare” Suceava pentru organizarea unor activități comune - creditarea unor cursuri de bună calitate - posibilitatea de a accesa cursuri on-line, publicate pe platforme educaționale - curriculum-ul la decizia școlii permite valorificarea calităților individuale - creșterea gradului de autonomie în ceea ce privește programele de învățare în perspectiva descentralizării - propunerea unor opționale care răspund nevoilor elevilor 	<ul style="list-style-type: none"> - interes doar pentru acumularea de credite și nu pentru dezvoltarea personală reală - cursurile oferite de CCD nu acoperă nevoia de formare a cadrelor didactice - finanțarea modestă a activităților de formare - cursuri de formare oferite care nu sunt interesante și nu sunt practice, conținuturile exagerate -cursurile de specialitate și cele urmate în străinătate nu sunt creditate
---	---

AXE ȘI OBIECTIVE STRATEGICE

A.1. Adaptarea conținuturilor și metodelor de învățare ale activităților educative formale și nonformale derulate de către colegiu la particularitățile și la nevoia de dezvoltare la elevi a competențelor crosscurriculare, transversale

01. CDS elaborat în funcție de cerințele beneficiarilor procesului educativ

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Testarea opțiunilor elevilor și părinților prin vot scris pentru CDS în cadrul fiecărei specializări, din lista validată de Consiliul pentru curriculum	Listele cu voturile elevilor și a părinților (pentru clasele de gimnaziu) pentru CDS-urile care vor fi studiate în fiecare an școlar viitor. La prezentarea CDS-urilor se fac precizări asupra tipului acestora. Exp de CDS integrat : ”Educație pentru sănătate”, ”Biofizică”, ”Științele Pământului”, derularea efectivă a CDS-urilor, cu scrierea lor în catalog	-Profesori diriginți, Consiliul de Curriculum, -Fără resurse materiale -Activitate anuală	Director	Anual	Evaluarea nivelului de performare a elevilor în cadrul fiecărui CDS Evaluarea ponderii CDS-urilor integrate din totalul CDS-urilor alese la nivelul colegiului
2. Testarea elevilor și părinților asupra propunerii unor noi CDS-uri	Numărul de CDS-uri noi propuse în fiecare an școlar	-Profesori diriginți, Consiliul pentru Curriculum -Fără resurse materiale -Testare anuală	Responsabilul Comisiei diriginților	Anual	Evaluare cantitativă și calitativă
3. Elaborarea de CDS în cadrul unor proiecte, pe baza unor analize de nevoi realizate expres și testarea prin aplicare a CDS-urilor, pentru ca forma finală să	1. CDS interdisciplinar ”Managementul carierei” 2. CDS ”Educație ecologică și dezvoltare sustenabilă” 3. CDS ”Transformări energetice în natură” 4. CDS ”Sisteme ecologice de comunicare”	-Profesori care au participat în prealabil la formări, care elaborează programele și auxiliarele aferente, le testează prin aplicare timp de 1 an și apoi le prezintă Consiliului	Raluca Bădeliță Isabela Ignătescu Ana Maria Fomin,	2015-2016 2016-2017	Evaluarea numărului de elevi care au ales CDS-urile respective, evaluarea

conțină și feedback-ul etapei de testare		pentru Curriculum spre aprobare, pentru a intra în portofoliul CDS-urilor -resurse materiale asigurate în cadrul proiectelor -câte 2 ani pentru fiecare CDS	Mihaela Ciubotariu		competențelor dezvoltate de eevi în cadrul acestora, în special la nivel înalt (atitudini)
--	--	---	--------------------	--	--

O2. Centrarea proceselor de predare-învățare pe elev

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Testarea stilurilor de învățare ale elevilor, în special pentru clasele de debut	-realizarea centralizatoarelor cu stilurile de învățare și afișarea acestora pentru a putea fi utilizate de către profesorii fiecărei clase	-resurse umane: profesorii diriginți -resurse materiale: chestionareul CEAC al stilurilor de învățare -resurse de timp: începutul fiecărui an școlar	Coordonator CEAC	Sept-oct a fiecărui an școlar	Existent și afișarea centralizatoarelor stilurilor de învățare
2. Dezvoltarea progresivă a învățării active (sub supravegherea profesorului, elevii își asumă responsabilitatea propriei învățări, dezvoltându-și pe parcursul acestui proces, competențe metacognitive și autoevaluative -competențe de educație permanentă și reducerea aplicării învățării tradiționale	Creșterea randamentului școlar al elevilor, cu minim 5 % prin aplicarea învățării active în raport cu învățarea tradițională	-resurse umane: toți profesorii CNPR -resurse materiale: ghiduri și cercetări de didactică modernă -resurse de timp: timp din cadrul formării continue a fiecărui cadru didactic	Director	Permanent	Fișe de progres școlar
3. Contextualizarea învățării prin relaționarea acesteia la evenimentele reale ale existenței clasei	Progres școlar al elevilor, cu minim 5 % prin aplicarea contextualizării și evaluării elevilor în raport cu învățarea tradițională	-resurse umane: toți profesorii CNPR -resurse materiale: ghiduri și cercetări de didactică modernă -resurse de timp: timp din cadrul formării continue a fiecărui cadru didactic	Director	Permanent	Portofoliul educațional al elevilor care relevă progresul școlar al acestora

O3. Elaborarea de materiale didactice (culegeri, ghiduri, baterii de teste, zone didactice de tip practic etc) particularizate în funcție de nevoile elevilor, dar care să fie disponibile pentru toți profesorii și elevii

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Scrierea, testarea și pregătirea pentru folosința generalizată în cadrul aceleiași discipline a unor auxiliare curriculare, baterii de teste pentru evaluări inițiale, evaluări sumative și evaluări de tip simulare a examenelor finale	Auxiliare sub forma unor fișe de lucru (în format letric/ digital) la disciplinele: informatică, matematică, chimie, limba română, limba engleză, limba germană, limba franceză, geografie	-Resurse umane – profesorii de disciplinele enumerate -Resurse materiale-fără -Resurse de timp- un an pentru elaborare și un an pentru testare, validare	Șefii de catedră și responsabilul Consiliului de Curriculum	2016-2017	Existența fizică a fișelor de lucru, evaluarea ritmicității folosirii lor
2. Scrierea, testarea și pregătirea pentru folosința generalizată a unor auxiliare pentru uzul profesorilor diriginți	1."Ghidul de dezvoltare personală durabilă a elevilor" pe cicluri de învățământ 2."Culegere de exerciții de dezvoltare personală" pentru toate componentele dezvoltării personale, pe cicluri, cu durata de rezolvare de 40 de minute, aplicabile cu precădere la orele de dirigenție 3. Set de tehnici și materiale-suport pentru identificarea elevilor care au nevoie de un plan de dezvoltare personală intensivă 4. Set de materiale (modele de teste, chestionare, sondaje de opinie, întrebări pentru focus grup) care să măsoare evoluția elevilor pe traiectoria dezvoltării personale în timpul școlarității	-Resurse umane 1. Ududec M, Ciurari L, Vieriu A 2. Cazacu A, Boteanu 3. Ștefănescu N, Ilisei 4. Ciubotariu M, Lucaci C, Dungeanu D -Resurse materiale (tipărirea celor 4 auxiliare dintr-un buget specific) -Resurse de timp –un an	Psihologul școlar și responsabilul Consiliului de Curriculum	2015-2016	Existența celor 4 auxiliare în format tipărit, dotarea bibliotecii cu acestea
3. Scrierea, testarea și pregătirea pentru folosința generalizată a unor auxiliare și a unor zone experimentale în parcul educațional al liceului pentru uzul profesorilor care implementează opționale interdisciplinare	a) 100 de planuri de unități de învățare (în cadrul disciplinelor: fizică, chimie, biologie, geografie, TIC, interpretare statistică de date) b) 4 broșuri suport, care, după avizarea lor în Consiliul pentru Curriculum vor deveni instrumente de lucru efectiv pentru toți profesorii colegiului, dar și pentru toți profesorii care vor accesa platforma Moodle c) materiale didactice suport pentru exploatarea zonelor experimentale din	-Resurse umane – profesorii de disciplinele enumerate -Resurse materiale-resurse subsecvente bugetate pentru amenajarea parcului	Responsabilul Consiliului pentru Curriculum	2016-2017	Existența materialelor prevăzute

	parcul didactic			
--	-----------------	--	--	--

O4. Conceperea și derularea de activități de învățare integrată (conținut științific și lingvistic în același timp), în scopul dezvoltării competențelor de comunicare reală în limba maternă și limbi străine

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Cursarea unui număr de minim 14 profesori în domeniul predării disciplinelor nonlingvistice într-o limbă străină	Participarea la cursuri de tipul CLILL, școli de vară cu tematici care țin de bilingvism etc.	Resurse umane: 14 profesori din domeniile matematică, informatică, fizică, chimie, biologie, chimie, istorie, geografie, care vor fi abilitați să predea în limbile franceză și/sau engleză Resurse materiale asigurate din fonduri europene	Responsabilul cu formarea continuă a colegiului	2015-2017	Atestate de competență , cu descrierea detaliată a cunoștințelor și abilităților dezvoltate
2. Alegerea unor teme integratoare și cu mare potențial educativ în cadrul modulelor bilingve francofone, cu posibilitatea realizării unor produse finale care să devină ele însele resurse educaționale pentru disciplinele nonlingvistice predate în limba franceză	Exemple de teme: 1.Impactul tehnologiei asupra societății actuale 2.Cultura românească și patrimoniul universal 3. Matematica inventată sau descoperită 4. Virtualitatea invadează realitatea 5. Multiculturalitate și multietnie în Bucovina	Echipele proiectului bilingv francofon	Coordonatorul echipei bilingve francofone	2015-2020	Calitatea educativă a produselor finale reflectată în gradul de utilizare ulterioară a acestor produse la activități formale, dar și nonformale.
3. Încurajarea și consilierea elevilor în realizarea unor produse evaluabile în sistem bilingv (exemplu: lucrări de atestat la informatică cu rezumat în limba engleză, lucrări de atestat la limba engleză cu tematică științifică etc.)	Numărul de lucrări de atestat în informatică și la limba engleză, franceză și a proiectelor în limba germană care au subiecte de tip curricular și care pot fi utilizate ulterior în activitatea didactică bilingvă	Comisiile profesorilor de informatică, limbi străine, de fizică, chimie, biologie	Responsabilul comisiei metodice a profesorilor de informatică, engleză, franceză, germană	2015-2020	Calitatea educativă a produselor finale reflectată în gradul de utilizare ulterioară a acestor produse la activități formale, dar și nonformale.

O5. Realizarea educației civice a elevilor și a educației în spiritul valorilor în mod concertat, prin intermediul tuturor disciplinelor de învățământ, nu doar a celor specializate (istorie, educație civică etc), precum și în activitățile educative de tip nonformal

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Conceperea și implementarea unei strategii de dezvoltare a unor competențe de tip civic prin intermediul disciplinelor școlare (limbă și comunicare, științe și informatică) prin generalizarea competențelor cheie ale fiecărei discipline vizate	-creșterea atașamentului elevilor pentru valorile eterne (respect, responsabilitate, echitate, onestitate, loialitate, empatie, angajament față de ideile democratice etc) în detrimentul valorilor conjuncturale (cele impuse de microgrupuri sau cele corespunzătoare unei etape scurte de dezvoltare a societății) -dezvoltarea unui climat de respect pentru sine și pentru alții, manifestat prin mai puține probleme de comportament în școală și în afara ei și printr-o cultură școlară pozitivă -dezvoltarea unui climat de relații interpersonale ameliorat, care să sporească securitatea mediului educațional al colgiului	-Resurse umane: profesorii de limbi, științe și informatică -Resurse materiale: buget subsecvent redactării unui ghid și tipăririi acestuia -Resurse de timp: 2017-2018-2019- 2020	Responsabilii comisiilor metodice de limbi, științe și informatică	2017-2020	Evaluare procalitativă prin intermediul indicatorilor de evaluare globală a educației CNPR (realizată de către CEAC)
2.Realizarea anuală a câte unei acțiuni comune elevi – profesori care să aibă aibă drept scop creșterea civismului elevilor și a implicării lor în viața școlii și a comunității	-dezvoltarea gândirii critice a elevilor și a gradului lor de implicare în viața civică a școlii și a comunității, prin conceperea, derularea și evaluarea activităților civice realizate -sporirea șanselor de angajare a elevilor la finalizarea studiilor liceale sau universitare, în paralel cu continuarea studiilor, ca urmare a faptului că activitățile civice sunt contabilizate ca ore de voluntariat	Resurse umane: Profesori CNPR -Resurse materiale: bugetul CNPR și buget creat prin activitățile respective Resurse de timp:2015-2020	Consilierul educativ Responsabilul clubului de voluntariat al CNPR	Anual	Evaluarea impactului activităților asupra elevilor participanți, dar și a susținătorilor acestora
3.Realizarea anuală a unor auevaluări a elevilor în scopul analizei competențelor pe care aceștia ar trebui să și le dezvolte în mod predilect în anul școlar următor	-creșterea randamentul școlar cu cel puțin 10% printr-o mai bună autodisciplină, de la un an școlar la altul	Resurse umane : Profesori diriginți Resurse materiale: - Resurse de timp: 2015-2020	Responsabilul Comisiei metodice a diriginților	Anual	Statistici de final de an școlar

O6. Integrarea educației pentru dezvoltare durabilă (EDD) în procesul educativ formal curent și în activitățile educative de tip nonformal

OBS. Educația pentru dezvoltare durabilă (EDD) de înaltă calitate implică relații de tip nou între școală și societate și se concentrează pe dezvoltarea potențialului copiilor de a gândi și acționa independent și critic în legătură cu problema sustenabilității (văzută ca o garanție a bunăstării umane pe termen lung, în dimensiunile sale ecologice, economice și sociale).

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Integrarea elementelor de economie sustenabilă în cadrul disciplinelor școlare de economie, geografie, istorie contemporană, biologie, fizică, chimie (problema energetică), luând în considerare aspectele sociale, culturale, financiare și medicale.	-realizarea unor proiecte de lecții integrate, care să abordeze interdisciplinar problemele legate de ecologie, economie și științe sociale	Resurse umane: profesori de biologie, geografie, științe sociale Resurse materiale: bugetul CNPR Resurse de timp: 2016-2017, 2018, 2020	Responsabilul Consiliului pentru curriculum	Anual	Impactul asupra elevilor care participă la lecțiile integrate, măsurat prin evaluarea calității actului didactic de către CEAC
2. Derularea unor campanii ecologice în școală (ex. selectarea deșeurilor etc)	Dezvoltarea la elevi a conștiinței ecologice, măsurată prin gradul lor de implicare în activitățile ecologice și prin numărul de participanți voluntari la acestea	Resurse umane: Profesorii de geografie și biologie Resurse materiale: bugetul CNPR Resurse de timp: câte o săptămână anual	Consilierul educativ	Anual	Impactul asupra elevilor care participă la lecțiile integrate, măsurat prin evaluarea calității actului didactic de către CEAC
3. Derularea unor activități de educație pentru dezvoltarea durabilă a personalității elevilor pe parcursul vacanțelor școlare	Organizarea unor școli de vară cu tematică ecologică	Resurse umane: Profesorii de geografie și biologie Resurse materiale: buget complementar Resurse de tip: 1 săptămână /vară	Consilierul educativ	Anual	Evaluare prin observare directă

RESURSE UMANE

Ancorat în prezent, întrezărind viitorul și sondând dimensiunile posibile ale personalității, educatorul sau cadrul didactic, instruieste, educă, îndeamnă, dirijează, cultivă și organizează, corectează, perfecționează și evaluează neîncetat procesul formării și desăvârșirii calităților necesare omului de mâine.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> -cadrele didactice angajate sunt calificate și titulare, cu o bună pregătire de specialitate, probată în rezultatele elevilor la olimpiade, concursuri și examene - majoritatea profesorilor au gradul didactic I -majoritatea cadrelor didactice au finalizat cursuri postuniversitare sau master -comunicare formală, informală și nonformală bună la nivel instituțional -reliefarea așteptărilor cadrelor didactice referitoare la propriile seturi de informații, abilități și atitudini intrinseci competenței profesionale - receptivitatea colectivului de profesori la nou -existența unui număr mare de formatori în cadrul unității, a profesorilor mentori -un număr de 16 cadre didactice sunt metodiști ai ISJ, 12 în consiliile consultative ale disciplinelor -tinerețea colectivului -5 profesori doctori, 5 profesori instructori Oracle, 2 instructori ECDL, 3 instructori CertiPro, 3 profesori de limba franceză evaluatori Delf -au fost inițiate de către profesorii colegiului școli de vară/concursuri naționale/ateliere de dezbateri/reviste -dat fiind că profesorii de limbi străine predau la clase bilingve, se impune perfecționarea cu caracter permanent, unii participând la stagii de formare în străinătate - există o bună delimitare a responsabilității cadrelor didactice, precum și o bună coordonare a acestora 	<ul style="list-style-type: none"> -structura organizatorică a comisiilor metodice este corespunzătoare, dar doar unii membri sunt interesați de dezvoltarea profesională - slaba capacitate de autoevaluare a activității proprii ca diriginte -număr mic de profesori care utilizează tehnologia -neparticiparea unor cadre didactice în vârstă la cursuri de perfecționare - neimplicarea tuturor profesorilor în viața școlii și în activitatea extrașcolară -conservatorismul și rezistența la schimbare a unor cadre didactice
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> -trăind într-o societate bazată pe cunoaștere, indivizii sunt puși în situația de a-și structura permanent propriul mod de acces la informație și propria capacitate de selectare a informațiilor. Formarea reprezintă, în acest context, o acțiune de modelare a educatului, conformă cu exigențele societății actuale. -posibilitatea de a lucra cu profesori din străinătate în vederea obținerii unor certificate 	<ul style="list-style-type: none"> - neeliberarea la timp a certificatelor de absolvire ale cursurilor de formare continuă - scăderea prestigiului cadrelor didactice în societate - salarizarea mică a cadrelor didactice - modificări multiple ale sistemului educativ la care nu ne putem adapta - lipsa motivației de formare și perfecționare

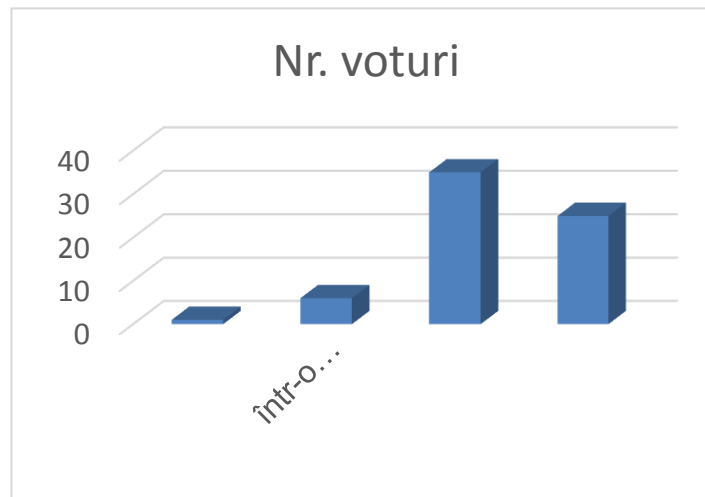
**Prelucrarea datelor extrase din
chestionarul de identificare a nevoilor de formare continuă și
dezvoltare instituțională**

Rezultatele acestui chestionar vor fi utilizate pentru a colecta:

- a) Date informative în vederea redactării noului PDI al liceului
- b) Date informative în vederea identificării tipului de proiecte Erasmus + din domeniul formării continue pe care colegiul le-ar putea aplica

I. Credeți că pregătirea dumneavoastră profesională actuală corespunde cerințelor postului actuale și de perspectivă ?

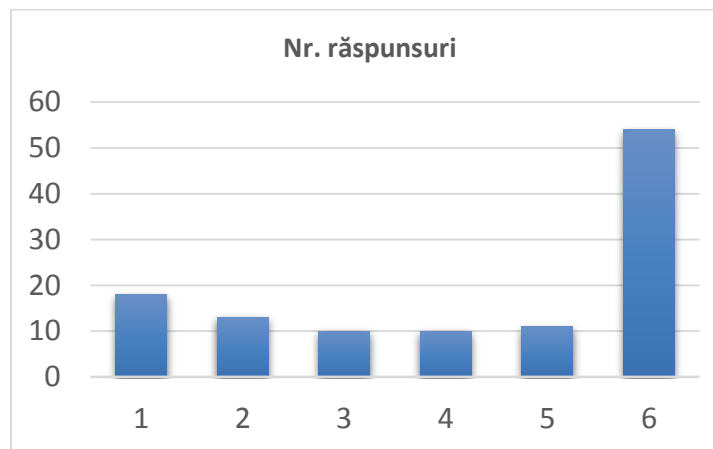
foarte mică măsură	0
<i>în mică măsură</i>	1
<i>într-o oarecare măsură</i>	6
<i>în mare măsură</i>	35
<i>în foarte mare măsură</i>	25



II. În care din următoarele domenii credeți că ar trebui să vă dezvoltați competențele ?

Nr	Domeniu	Nr. raspunsuri
1	<i>domeniul specialității, corespunzător disciplinelor de învățământ/modulelor și funcției didactice</i>	18
2	<i>domeniul pedagogiei și psihopedagogiei educației</i>	13
3	<i>domeniul didacticii/didacticilor de specialitate</i>	10
4	<i>domeniul managementului educațional și al legislației școlare</i>	10
5	<i>domeniul tehnicilor de informare și comunicare aplicate în</i>	11

	<i>procesele de predare și învățare, în managementul instituțional și gestionarea datelor</i>	
6	<i>domenii inter- și trans- disciplinare vizând strategiile alternative și complementare de instruire, cercetare și inovare, comunicarea și parteneriatele cu mediul social</i>	54



III. Numiți primele trei realizări/performance reprezentative pentru activitatea dumneavoastră profesională, în ultimii 5 ani de activitate:

Răspunsurile cadrelor didactice le enumerăm în funcție de ponderea lor:

- Rezultate deosebite obținute de elevii la olimpiadele școlare, concursuri naționale
- Rezultate deosebite la examenul de bacalaureat și la admiterea la facultate
- Publicarea unor culegeri de probleme, articole științifice indexate în baze de date internaționale și naționale
- Publicarea de studii în reviste de specialitate
- Finalizarea unor masterate, obținerea titlului de doctor în specialitate
- Participarea la conferințe internaționale și naționale pe teme de specialitate sau motivaționale și pentru dezvoltare personală
- Organizarea / Implicarea în proiecte educaționale, coordonarea elevilor
- Participarea ca membri în comisii/ olimpiade internaționale/naționale
- Participarea ca formator în cadrul unor proiecte POSDRU
- Organizarea unor concursuri naționale, tabere de vară
- Maturitate profesională

ATITUDINEA FAȚĂ DE PROPRIA FORMARE ȘI NIVELUL MOTIVAȚIEI

IV. Cum înțelegeți dumneavoastră realizarea învățării pe tot parcursul vieții, reflectată în meseria de profesor ?

Răspunsurile cadrelor didactice:

- Participarea la cursuri de specialitate, interdisciplinare, cursuri de dezvoltare a aptitudinilor și competențe specifice
- Bunul simț de a “te aduce la zi” la materia predată, prin pregătire individuală
- Implicarea în proiecte individuale și de echipă
- Corelarea bagajelor cunoștințelor teoretice cu psihopedagogia creștină
- Implicarea elevilor în diferite activități și proiecte
- Învățarea continuă presupune o racordare la noile evoluții din aria de specialitate, schimb de experiențe și cunoaștere mai bună a preocupărilor generațiilor actuale
- Participarea la școli de vară
- Documentare continuă, apetit pentru moduri diferite de organizare a activității didactice
- Participare la schimburi de experiență între profesori
- Traininguri în unități specializate în străinătate

V. În ce măsură credeți că pregătirea continuă vă asigură succesul în activitatea profesională și dezvoltarea unei carierei în învățământ?

Opțiuni	Nr.voturi
foarte mică măsură	0
în mică măsură	0
într-o oarecare măsură	7
în mare măsură	27
în foarte mare măsură	33

VI. Acordați în mod constant timp și resurse pentru pregătirea profesională?

Opțiuni	Nr.voturi
foarte mică măsură	0
în mică măsură	1
într-o oarecare măsură	10
în mare măsură	32
în foarte mare măsură	24

VII. Cum ați aprecia dumneavoastră accesul la programele de formare continuă?

Opțiuni	Nr.voturi
<i>foarte mică măsură</i>	<i>0</i>
<i>în mică măsură</i>	<i>5</i>
<i>într-o oarecare măsură</i>	<i>18</i>
<i>în mare măsură</i>	<i>33</i>
<i>în foarte mare măsură</i>	<i>9</i>

OPINIA DESPRE CURSURILE DE FORMARE

VIII. În ce măsură considerați că actuala modalitate de organizare și desfășurare a formării continue a profesorilor (de specialitate, pedagogică etc.) corespunde nevoilor lor?

Răspunsurile cadrelor didactice au fost extrem de variate. Unii au precizat că nu sunt deloc mulțumiți, iar alții din contra, sunt mulțumiți de organizarea actuală a cursurilor.

Cele mai mari probleme ridicate:

- oferta limitată de programe, mai ales pentru cursuri de specialitate
- cursurile actuale nu corespund nevoilor reale de formare
- volumul de cunoștințe predate este exagerat
- se pune accent mai mult pe teorie în defavoarea activităților practice

IX. Ce este bine și ce nu în modul actual de desfășurare a formării continue?

BINE:

- Ofertă de cursuri gratuite
- Cursuri bine structurate și concise
- Accesibilitate la cursuri de formare
- Posibilitatea participării la cursuri organizate în străinătate
- Evaluarea se face pe bază de portofolii
- Contactul cu alți colegi care își împărtășesc experiențele
- Folosirea metodelor interactive

- Accent pe dezvoltarea tehnicilor de comunicare
- Controlul participării la cursurile de formare prin puncte înregistrate în orizonturi de timp

RĂU:

- Organizarea de cursuri formale fără a se ține cont de nevoile reale de formare
- Unele cursuri nu au aplicabilitate imediată sau sunt evaluate cu prea puține credite
- Abordarea interdisciplinară este deficitară
- Nu sunt cursuri DE SPECIALITATE
- Conținuturile sunt prea stufoase, activitățile prea consumatoare de timp
- Formatorii pierd timpul prețios al cursanților prin prezentarea unor teme neinteresante în PowerPoint
- Racordare slabă între oferta de formare și nevoile de formare
- Lipsa unui cadru legislativ clar
- Organizarea cursurilor se fac în week-end, în spații inadecvate
- Unele cursuri nu au aplicabilitate imediată sau sunt evaluate cu prea puține credite

X. Ce ar trebui, în opinia dumneavoastră, să conțină cursurile de formare continuă în domeniul specializării?

Iată o enumerare a opiniilor exprimate:

- Organizarea de cursuri pentru specializarea în domenii conexe, modalități de abordare interdisciplinară a unor teme, utilizarea noilor tehnologii în demersul didactic
- Cursurile să conțină informații actualizate, exemple de bună practică, tehnici interactive de predare a disciplinei, metode experimentale noi care să stârnească interesul elevilor
- Cursurile să conțină aspecte ale predării disciplinei în alte țări
- Cooptarea de către CCD-uri a cadrelor universitare și a celor performante
- Cursurile să fie structurate diferit în funcție de cunoștințele și vechimea în învățământ a cursanților
- Cursurile să fie simple și practice, cu aplicabilitate 100% la clasă
- Prezența accesibilă și sintetică a inovațiilor realizate de alți profesori
- Cursurile să conțină exemple concrete de depășire a unor situații dificile în domeniu
- Cursurile să prezinte noi strategii didactice, programe completare, conținuturi cu grad ridicat de utilizare practică, educație culturală a adulților, corelarea conținuturilor pe ani de studiu

XI. Rezultatele eforturilor dumneavoastră de pregătire constantă în profesie ar trebui să fie:

Nr	Domeniu	Nr. raspunsuri
1	Îmbunătățirea prezenței elevilor la orele pe care le predați	12
2	Ameliorarea rezultatelor elevilor	40
3	Realizarea unor proiecte în parteneriat cu agenții economici	14
4	Cooptarea în proiecte și/sau activități ale centrului universitar	32
5	Realizarea unor inovații în domeniul specializării	12

6	Metode inovatoare în domeniul didacticii	30
7	Auxiliare curriculare	18
8	Soft sau produse digitale pentru educație și formare profesională	15
9	Asumarea formală de responsabilități sporite în școală	3
10	Obținerea unei noi specializări	4
11	Promovarea în funcție	0
12	Certificarea activităților de formare	25

XII. Dintre următoarele teme generale - alegeți maxim 3 (trei) pe care le considerați cele mai importante din perspectiva nevoii personale de formare profesională / dezvoltare de competențe profesionale:

Nr	Domeniu	Nr. raspunsuri
1	Proiectarea inovativă a curriculumului	19
2	Comunicare / utilizarea tehnicilor de comunicare	14
3	Tehnici interactive în predare	41
4	Planificare strategică și operațională	2
5	Strategii motivaționale pentru elevi	40
6	Folosirea TIC în activitatea de învățare	18
7	Parteneriatul școala comunitate	11
8	Formarea adulților	10
9	Competențe de mediere de conflicte și lucru în situații conflictuale	10
10	Management organizațional	2
11	Management de proiect	13

12	Consiliere parentală	9
13.	Metode și tehnici de intervenție în abordarea copiilor cu CES	2

Concluzii

„A învăța pe tot parcursul vieții face parte din normalitatea oricarei ființe umane. A învăța ultimele noutăți în domeniu și a fi la curent cu tot ceea ce este imperativ necesar este starea de normalitate a oricărui profesionist adevărat, în orice domeniu de activitate!”

Repondenții au demonstrat că au viziuni diverse asupra realizărilor care îi reprezintă. Prima opțiune din succesiunea celor trei realizări reprezentative s-a distribuit astfel:

- a) rezultatele elevilor, în primul rând la concursurile școlare, dar și succesul acestora la examene și în integrarea pe piața muncii;
- b) obținerea unor răspunderi mari: membru în comisii internaționale /naționale, fondator ale unor concursuri/școli de vară/club de dezbateri, expert în management educațional
- c) realizări în managementul unor proiecte, de regulă internaționale susținute din fonduri europene nerambursabile, programe educative complexe, programe de
- d) finalizarea cu succes a studiilor doctorale, masterale, a doua facultate, reconversie profesională sau brevetarea unor invenții.

Răspunsurile arată convingător că performanțele reprezentative sunt, în opinia cadrelor didactice, legate în primul rând de succesul elevilor, succes asigurat de buna lor pregătire profesională. În aceeași măsură, profesorii demonstrează că acordă o mare importanță evoluției școlii și lasă să fie indentificate puternice legături afective, școala ocupând un loc aparte pentru mulți dintre ei. Într-un spațiu mai larg, sunt reușitele legate de construcția, actualizarea și perfecționare sistemului învățământului.

Printre punctele tari ale sistemului de formare, respectiv ale ofertei din cadrul proiectului, se detașează aprecierea că aceste cursuri sunt organizate și satisfac nevoia unor astfel de cursuri în domeniul specializării. A fost apreciată deasemenea diversitatea cursurilor propuse și flexibilitatea programului în alegerea structurii programului individual de învățare.

Punctele slabe identificate se pot grupa în mai multe categorii sau domenii problematice, în special dificultățile legate de problematica accesibilității sub diferite aspecte: durata formărilor și perioada an în care sunt organizate (în timpul cursurilor sau examenelor, în perioada weekendului sau a concediilor de odihnă), locul organizării (necesitatea deplasării în altă localitate, uneori cu destulă greutate), costurilor (suportarea costurilor formării din bugetul personal).

A2 Formarea continuă a profesorilor, aflată la intersecția dintre nevoia lor de autoformare și noile nevoi de educație ale elevilor, respectiv ale societății

O1. Dezvoltarea competențelor profesorilor colegiului pentru abordarea domeniilor inter- și trans- disciplinare vizând strategiile alternative și complementare de instruire, cercetare și inovare de tip școlar, comunicarea și parteneriatele cu mediul social în scop educativ

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1.Realizarea unor sesiuni de formare continuă prin activități de interdiseminare cu prezentarea experiențelor proprii în domeniile inovării didactice pentru dezvoltarea la elevi de competențe cross-curriculare	Minim câte 2 sesiuni de interdiseminare pe an, în cadrul fiecăreia realizându-se câte o prezentare a unei inovări didactice sau a unei practici din domeniul didacticii complementare, aparținând fie unui cadru didactic al colegiului, fie unui invitat de notorietate	Resurse umane: profesori ai CNPR cu rezultate în inovarea didactică Resurse materiale: cărți, articole, produse finale din activități de implementare experimentală Resurse de timp:2 ore/semestrial	Responsabilul comisiei de formare continuă	Semestrial	Evaluarea prin numărul de aplicări ale noilor metode în activitatea curentă, la clasă, sau în cadrul activităților nonformale
2.Diversificarea metodelor și procedeelelor de predare / învățare/ evaluare în acord cu nevoile comunității locale /regionale /naționale /europene	Derularea unor secvențe de lecție în comun cu reprezentanți ai comunității locale, reprezentanți ai diferitelor meserii (acolo unde se pretează), uzând de metode didactice adaptate, pentru a dezvolta la elevi acele competențe care pot fi utile într-un viitor mai scurt sau mai lung pe piața muncii	Resurse umane:Profesori ai CNPR Resurse materiale: fără resurse Resurse de timp: minim câte o secvență de lecție pe semestru, în cadrul fiecăreia arii curriculare, cu invitarea colegilor de aceeași disciplină	Responsabilii fiecăreia arii curriculare	Semestrial	Evaluarea prin compararea didacticii tradiționale cu metodele utilizate de didactica predării, învățării, evaluării în echipă de specialiști
3. Publicarea de către profesori a unor studii asupra dezvoltării de competențe transdisciplinare la elevi – inovare didactică	Publicarea a minim unui studiu pe an de către profesorii care au preocupări în domeniul didacticii și prezentarea publică a acestuia (ședințele de catedră, de cerc, lecții deschise, consiliu profesoral)	Resurse umane: profesori ai CNPR Resurse materiale: resurse complementare (exp bugetul unor proiecte) Resurse de timp: minim câte un studiu pe an	Responsabilul comisiei de formare continuă	Anual	Evaluare prin existența efectivă a publicațiilor și a prezentării lor publice

O2. Dezvoltarea competențelor profesorilor și a persoanelor responsabile pentru diferite compartimente funcționale în vederea unui bun management instituțional și a unei bune comunicări cu mediul social prin parteneriate în scop educativ

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1 Participarea la cursuri de formare continuă în domeniul managementului instituțional a unui număr de profesori în perioada 2015-2016 și validarea competențelor	Creșterea numărului de profesori ai colegiului selectați în corpul național de experți în management educațional	Resurse umane: profesori ai colegiului Resurse materiale: bugetul colegiului și bugetul personal Resurse de timp: nelimitate	Responsabilul comisiei de formare continuă	2015-2020	Registrul național al experților în management educațional
2. Realizarea a minim o activitate pe an școlar în cadrul comisiei de calitate a colegiului, cu scopul îmbunătățirii calității managementului instituțional	Postarea pe site-ul ARACIP a proiectului activității (obiective, subactivități, rezultate)	Resurse umane: CEAC Resurse materiale: fără buget Resurse de timp: activitate corpunzătoare unui trimestru	Coordonator CEAC	2015-2020	Evaluare utilizând instrumentele de evaluare instituțională internă
3. Participarea la cursuri de formare în domeniul managementului instituțional (inclusiv SCIM) a unor reprezentanți ai diferitelor compartimente funcționale, altele decât cel didactic (ex. secretariat, contabilitate)	Dezvoltarea unor competențe de manageriere de resurse, de diagnoză și prognoză, de estimare de riscuri, de auditare generală a activității compartimentului.	Resurse umane: membrii compartimentelor funcționale din SCIM Resurse materiale: bugetul colegiului și buget complementar Resurse de timp: în ritmul în care se organizează cursurile	Coordonatorii compartimentelor funcționale SCIM	2015-2020	Evaluare utilizând instrumentele de evaluare instituțională internă, inclusiv cele SCIM

O3 Dezvoltarea competențelor profesorilor colegiului pentru consilierea elevilor în problematica dezvoltării personale, ca premisă a integrării în spațiul european al muncii (gestionarea viitorului și creșterea calității vieții).

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Derularea de cursuri în domeniul dezvoltării personale	Domeniile dezvoltării personale a profesorilor, identificate ca fiind necesare acestora pentru a-i	Resurse umane: 15 profesori ai colegiului	Echipe de implementare a	2015-2017	Evaluare prin certificate de

	îndruma pe elevi pe calea dezvoltării lor personale: autocunoaștere, dezvoltarea creativității, a relațiilor interumane, a managementului emoțiilor, al dezvoltării unui comportament proactiv etc.	Resurse materiale : finanțare europeană Resurse de timp: cursuri de minim 5 zile	proiectului european		competență Europass
2. Aplicarea competențelor nou dobândite pentru propria dezvoltare personală	Dezvoltarea, pe viitor, a unei culturi organizaționale în domeniul dezvoltării personale	Resurse umane: 15 profesori ai colegiului Resurse materiale : fără finanțare Resurse de timp: permanent	Cosilier școlar	2015-2017	Evaluarea sistemică în cadrul colegiului
3. Crearea unui set de materiale de lucru cu elevii în domeniul dezvoltării personale, adaptate nevoilor elevilor colegiului	Construirea unei strategii de lucru diferențiate, în funcție de trăsăturile de personalitate ale elevilor și de intențiile lor de integrare pe piața muncii.	Resurse umane: 15 profesori ai colegiului Resurse materiale : finanțare europeană Resurse de timp: 2016	Echipa de implementare a proiectului european, Responsabilul comisiei diriginților	2015-2017	Evaluarea impactului asupra elevilor a competențelor dezvoltate de profesori (2017-2018)

O4. Dezvoltarea competențelor profesorilor și a personalului angajat pentru integrarea tehnologiei informației în procesele didactic, de gestionare a datelor și de comunicare, subsumând aceste tehnologii nevoilor educabililor, organizației și societății (fără exagerarea importanței lor și fără inversarea cauzei cu efectul: societatea a creat tehnologia informației și nu tehnologia a creat /înlocuiește societatea sau natura)

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Parcurgerea de către profesori a unor cursuri în domeniul tehnologiei informației, cu aplicabilitate în procesul didactic	-Competențe informatice dezvoltate în domeniul tehnologiei didactice și validate în cadrul cursurilor -Competențe informatice dezvoltate în domeniul tehnologiei didactice și nevalidate, obținute prin cursuri la cerere, organizate în cadrul liceului, de către profesorii de informatică -Constituirea unui « <i>learning management system</i> » cu minim 100 de planuri de unități de învățare. Fiecare lecție digitalizată va aparține uneia dintre următoarele metode ale tehnologiei educației: a) <i>Computer mediated communication</i> –CMC – în care interacțiunea elev –profesor-mediul de învățare este	Resurse umane: profesorii de informatică, alți profesori ai colegiului Resurse materiale : bugetul de formare continuă a colegiului Resurse de timp: 2016-2020	Responsabilul comisiei de formare continuă Responsabilul comisiei metodice a profesorilor de informatică	2015-2020	Evaluarea competențelor dezvoltate prin practica aplicării lor domeniilor de activitate specifică

	<p>mediată de profesor (care decide în funcție de particularitățile de aplicare care sunt resursele digitale utilizate – date experimentale culese anterior și care sunt doar interpretate, date experimentale culese « pe viu », imagini sau filme din parc, animație, hipertexte etc.</p> <p>b) <i>E-learning</i> - în care, deși majoritatea conținutului este digital, rolul profesorului nu este complet eliminat,</p> <p>c) <i>M-learning</i> - în care accentul cade pe mobilitate (a timpului, a accesibilității și contextului învățării)</p> <p>d) <i>Collaborative learning</i> (fie prin intermediul calculatoarelor multitouch, fie utilizând mijloacele web)</p>				
2.Parcurgerea de către profesori și personalul didactic auxiliar a unor cursuri în domeniul tehnologiei informației, cu aplicabilitate în procesul de gestionare de date	Dezvoltarea de competențe în domeniul gestiunii informatice de date validate în cadrul cursurilor și în cadrul practicii curente de servicii	Resurse umane : personalul de la secretariat, contabilitate, internat, laboratoare științifice Resurse materiale : bugetul formării continue al colegiului Resurse de timp : 2016-2020	Coordonatorii compartimentelor funcționale	2015-2020	Evaluarea competențelor dezvoltate prin practica aplicării lor domeniilor de activitate specifică
3.Parcurgerea de către profesorii de informatică / inginerul de sistem a unor cursuri în domeniul tehnologiei informației, cu aplicabilitate directă în comunicarea instituțională (ex. comunicare în cadrul examenelor naționale, raportări, platforme electronice etc)	Dezvoltarea de competențe în domeniul comunicării informatice de date	Resurse umane : personalul de la secretariat, contabilitate, internat, laboratoare științifice Resurse materiale : bugetul formării continue al colegiului Resurse de timp : 2016-2020	Responsabilul comisiei metodice a profesorilor de informatică	2016-2017	Evaluarea competențelor dezvoltate prin practica aplicării lor domeniilor de activitate specifică

RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

Tradițiile și istoricul, locale, naționale sau regionale sunt importante în explicarea modului de realizare a susținerii financiare a unui subsistem social care, implicit sau explicit, își asumă și/sau căruia i se delegă rolul conservării valorilor societății și transmiterii acestora generației tinere.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> -diversitatea resurselor extrabugetare (internat, cantină, ECDL, CertiPro) -o bază materială corespunzătoare capabilă să asigure un învățământ eficient, formativ, performant -existența a trei laboratoare de informatică cu acces la internet -existența programelor informatice la nivelul compartimentelor școlii. -softuri educaționale (de orientare în carieră CAS, BTPAC) 	<ul style="list-style-type: none"> - uzura fizică și morală a unei mari părți din materialele didactice -fondurile bănești nu sunt suficiente pentru diferite achiziții sau lucrări ce ar fi necesare în școală -utilizarea sporadică a mijloacelor moderne în predare (videoproiector, PC) -nefolosirea la potențial optim a dotărilor laboratoarelor și cabinetelor -insuficiența resurselor materiale și financiare bugetare - uzura morală a echipamentelor IT -lipsa de grijă pentru materialele existente
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> -aplicarea noului sistem de finanțare și administrare a unităților de învățământ -parteneriatele cu comunitatea locală, O.N.G., firme -existența de spații care pot fi închiriate în scopul obținerii unor fonduri bănești -posibila participare a părinților la activitățile de întreținere a școlii -disponibilitatea profesorilor și elevilor pentru organizarea unor activități de tip donații (donații de cărți, materiale), activități de voluntariat, cultural artistice, etc 	<ul style="list-style-type: none"> -nealocare de suficiente fonduri bugetare pentru investiția în reabilitarea infrastructurii școlii; -lipsa unei legislații care să stimuleze agenții economici în relațiile de parteneriat cu școala (pentru acordarea de burse și alte facilități) -situația economică din regiune -un cadru legislativ suspus unor modificări dese -o implicare formală (la nivel declarativ), dar fără o disponibilitate de timp și efort din partea profesorilor, părinților, elevilor (de exemplu, pentru reciclare, protecția mediului)

A3. Îmbunătățirea bazei materiale a colegiului

O1. Îmbunătățirea bazei materiale a colegiului pentru a fi capabilă să susțină demersurile educative integrate (învățare bilingvă, învățare inter și transdisciplinară, învățare care are punctele de pornire de la zone educative "naturale", învățare asistată de calculator)

A acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Amenajarea unei biblioteci computerizate pentru înregistrare electronică a fondului de carte și accesul elevilor la INTERNET.	-realizarea unei baze de date cu informații despre fiecare carte	Resurse umane: bibliotecar, clubul de biblioteconomie al colegiului	Bibliotecarul școlii	2017	Creșterea eficienței în operațiunile de bibliotecă

		Resurse materiale: calculatoare, coduri de bare, scanner, program specializat Resurse de timp: 2 ani școlari			utilizând sistemul informatizat, comparativ cu sistemul clasic
2. Amenajarea unor zone educative (ex. miniparc, stație meteorologică etc) care să constituie locuri de derulare a unor lecții integrate de biologie, geografie, chimie, fizică etc	Amenajarea a: -3 module de sol la vedere, de diferite tipuri, cu plante la suprafață, și care, în timp, se vor popula cu organisme vii de dimensiuni reduse, ca etalon al sănătății solului -o zonă experimentală pentru fizică și chimie, cu dulap mobil pentru dispozitive de culegere a datelor experimentale și filmare lentă, alimentat electric -stație meteorologică, cu toate dotările necesare și cu posibilitatea înregistrării datelor, respectiv a trimiterii la distanță a acestora -alee terapeutică (de minim 10 m lungime, cu diferite texturi din metru în metru) -grădină cu ”flori de leac”, împreună cu etichetarea corespunzătoare a plantelor	Resurse umane: coordonatorii comisiilor metodice de fizică, chimie, biologie, geografie, informatică Resurse materiale : buget complementar bugetului colegiului Resurse de timp: un an pentru elaborare și un an pentru testare, validare, total 2 ani școlari	Directorul adjunct	2018	Prin numărul de ore de tip intercurricular derulate în parcul educațional.
3. Dotarea laboratoarelor științifice ale colegiului cu material didactic modern, care înlocuiește pe cel ieșit din uz, respectiv cu materiale care nu fac parte din dotarea obligatorie, dar care pot susține demersurile de învățare integrată, respectiv de cercetare școlară.	-numărul de materiale didactice casate și numărul de materiale noi care înlocuiesc materialele casate - superioritatea parametrilor tehnici ai materialelor noi comparativ cu parametrii tehnici ai materialelor didactice casate -numărul de materiale didactice care sprijină activitatea de cercetare școlară (ex.imprimantă 3D, laborator virtual etc)	Resurse umane: coordonatorii comisiilor metodice de fizică, chimie, biologie, geografie, informatică Resurse materiale : buget complementar bugetului colegiului Resurse de timp: 2 ani școlari	Directorul adjunct	2017	Actele contabile

O2. Extinderea bazei materiale a colegiului prin construirea unui nou corp de laboratoare și a unui centru de documentare –informare

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1.Realizarea unui nou SF pentru obiectivul de investiție ”Centru de documentare informare și corp laboratoare” în acord cu legislația în vigoare (noile normative din domeniul construcțiilor, apărute după intrarea României în UE) și aprobarea lui	SF de tip DALI (cu includerea fundațiilor deja existente), realizat în acord cu legislația în vigoare	Resurse umane – Comisia de achiziții a colegiului Resurse materiale – bugetul colegiului Resurse de timp – 6 luni	Director Director adjunct	2015	Recepția SF-ului
2.Realizarea unui nou PAC, a unui nou PT și obținerea unei noi autorizații de construcție pentru pentru obiectivul de investiție ”Centru de documentare informare și corp laboratoare” , concepute ca o extindere la corpul vechi de clădire al colegiului	- PAC funcțional, cu toate avizele cerute de certificatul de urbanism -PT complet, pentru ambele obiecte ale obiectivului de investiții -autorizație de construire obținută de la Primăria Suceava	Resurse umane – Comisia de achiziții a colegiului Resurse materiale – bugetul colegiului Resurse de timp - 1 an	Director Director adjunct	2015-2016	Recepția PAC-ului, a PT-ului, obținerea autorizației de construire
3. Realizarea lucrărilor de execuție a obiectivului de investiție în acord cu noua documentație	Construirea modulară, întâi a Centrului de documentare-informare, apoi a Corpului de laboratoare.	Resurse umane – Comisia de achiziții a colegiului Resurse materiale – bugetul colegiului Resurse de timp – 3 ani	Director Director adjunct	2016-2020	Evaluarea calității lucrărilor de către dirigințele de șantier și comisia de recepție

O3. Sporirea eficienței utilizării resurselor materiale și financiare prin aplicarea unui sistem de control managerial intern de calitate

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Monitorizarea reală a riscurilor ce pot surveni în toate compartimentele colegiului și diminuarea lor treptată, respectiv transmiterea pe cale ierarhică a existenței riscurilor care au cauze externe colegiului	-identificarea funcțiilor sensibile și a riscurilor asociate -testarea semestrială a riscurilor, stabilirea expunerii lor (produsul dintre probabilitate și impact) și completarea registrului riscurilor, atunci când nivelul expunerii depășește 5-6	Resurse umane- Comisia SCIM (responsabil riscuri) Resurse materiale – activitate nebugetată Resurse de timp-	Director Director adjunct	Permanent	Prin intermediul evaluărilor semestriale realizate în cadrul Comisiei

		permanent			SCIM
2. Eficientizarea consumului în cadrul colegiului (energie electrică, termică, apă, hârtie etc)	-monotorizarea consumului pe lunile de iarnă, vară respectiv activitate / vacanță -derularea unei campanii de economisire a resurselor necesare bunei funcționări a colegiului, prin implicarea profesorilor, elevilor –CȘE, pedagogilor, prsonalului nedidactic - stabilirea unui cod de 10 ecogesturi, care să fie afișat la vedere pentru elevi, profesori, în vederea sensibilizării lor continue	Resurse umane- Comisia SCIM Resurse materiale – activitate nebugetată Resurse de timp-permanent	Comisia SCIM	Permanent	Prin intermediul evaluărilor trimestriale realizate în cadrul serviciului contabilitate a colegiului
3. Atragerea de fonduri externe pentru susținerea derulării activității colegiului.	-atragerea de bugetări externe care să contribuie la buna funcționare a colegiului, în sensul completării bugetului colegiului cu linii care nu există în acesta	Resurse umane- Comisia SCIM Resurse materiale – activitate nebugetată Resurse de timp-permanent	Comisia SCIM	Permanent	Prin intermediul evaluărilor trimestriale realizate în cadrul serviciului contabilitate a colegiului

RELAȚII INTERNE ȘI DE PARTENERIAT

Relația cu comunitatea, proiecte

Din punct de vedere juridic, parteneriatul se definește ca o înțelegere legală în care partenerii definesc împreună scopul general al parteneriatului și presupune colaborarea strânsă și combinarea avantajelor specifice pentru ambii parteneneri. Parteneriatul poate fi o soluție pentru alocarea și folosirea resurselor locale, la nivel comunitar, pentru atragerea altor resurse, în vederea rezolvării problemelor comunității. Ideea de parteneriat între școală și comunitate trebuie să se bazeze pe principiul complementarității serviciilor oferite de către organizațiile care activează în comunitate.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> - există o bună colaborare cu părinții, care participă la întâlniri cu diriginții și conducerea școlii - parteneriatul funcțional dintre părinți și școală, cu accent pe consilierea părinților elevilor cu probleme de comportament, în vederea integrării acestora în mediul școlar - realizarea în cadrul sedințelor Consiliului reprezentativ al părinților a activității de consiliere (câte o activitate pe semestru), a culegerii de sugestii și activități pentru anul următor, derularea unor etape de proiect de 	<ul style="list-style-type: none"> - familia nu alocă suficient timp activității educative a copiilor, realizate intergenerațional - timpul liber limitat al părinților poate constitui un motiv al slabei implicări a acestora în activitățile școlii - migrarea părinților elevilor în alte țări, la lucru - comunicarea dintre toate cadrele didactice și comunitate ar trebui să fie mai puternică în toate direcțiile și uzând de toate canalele de comunicare și conlucrare - concurența cu celelalte școli, neînțeleasă ca un factor de progres

<p>consiliere și formare a părinților, respectiv de consiliere a părinților în orientarea socio-profesională a elevilor</p> <ul style="list-style-type: none"> - permanenta sondare a nevoilor și culegerea de sugestii pentru îmbunătățirea comunicării (chestionare, sondaje de opinie, chestionare de feedback după activitățile susținute) - culegerea de date de la părinți - crearea de parteneriate cu școli din țară și UE - promovarea managementului participativ; - calitatea comunicării interne – pe verticală și orizontală – și externe – cu partenerii economici și sociali, autoritățile locale - proiectele, planurile de acțiune, planurile operaționale, planurile manageriale, planurile de îmbunătățire sunt elaborate pe baza unor informații colectate sistematic de la factorii interesați interni și externi și urmăresc satisfacerea nevoilor acestora - imaginea pozitivă a școlii în reprezentarea socială, considerată ca un partener serios și implicat 	<ul style="list-style-type: none"> -dezinteresul unor cadre didactice față de programele europene oferite de școală -slabe cunoștințe în domeniul scrierii proiectelor cu finanțare -unele parteneriate sunt fără acțiuni de impact, din lipsa resurse sau interes
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> - disponibilitatea și responsabilitatea unor instituții publice de a veni în sprijinul școlii (Poliție, Biserică, Primărie, instituții culturale) -interesul manifestat de alte școli și instituții naționale și internaționale pentru schimburi de experiență -o istorie de colaborare cu succes cu diferite institutii -comunicare transparenta si onesta in plan intern - relatii bune cu mass-media 	<ul style="list-style-type: none"> -posibila instabilitate socială și economică a partenerilor școlii. -influența negativă a unor factori din mediul extern -problemele social-economice cu care se confruntă familiile elevilor -lipsa unei legislații care să stimuleze relația de parteneriat cu agenții economici -inexistența unor date statistice privind prognoza de locuri de muncă în domeniile relevante ale școlii -o implicare formală (la nivel declarativ), dar fără o disponibilitate de timp și efort din partea părinților

A4 Realizarea unor parteneriate reale (interne și externe) care să sprijine activitatea educativă realizată de colegiu, în scopul derulării unor activități care să dezvolte la elevi competențe care nu sunt caracteristice cadrelor formale, curriculare.

O1. Stabilirea de legături funcționale cu reprezentanți ai comunității locale din toate sferile de activitate și derularea de activități comune în beneficiul tuturor partenerilor.

Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Realizarea de parteneriate locale din domeniul siguranței în mediul școlar și în fara acestuia, învățării și respectării legislației țării, asumării treptate a responsabilității sociale de către elevi	-Parteneriate cu Poliția Suceava, Agenția Națională Antidrog, Agetia Națională pentru Prevenirea Traficului de Persoane etc	Resurse umane – profesori CNPR Resurse materiale- fără resurse Resurse de timp-parteneriate cu timp de derulare minim un an de zile	Director Director adjunct	Anual	Pe baza analizei de impact a activităților derulate în cadrul parteneriatelor

2. Realizarea de parteneriate cu rolul derulării de către elevi și profesori a unor activități de voluntariat	-Parteneriate cu ONG-uri, Centre de plasament, biserici etc	Resurse umane - Resurse materiale- Președintele Clubului de voluntariat, Consilierul educativ al colegiului Resurse de timp- parteneriale cu durată de valabilitate de maxim 1 luna	Consilierul educativ	Permanent	
3. Realizarea de parteneriate dintre colegiu și alte structuri educative sau având alt domeniu de activitate decât cel educațional, cu scopul derulării în comun de proiecte, cu impact asupra tuturor partenerilor	-Parteneriate cu alte unități școlare, cu media locală / regională/natională / cu Centrul județean de conservare și valorificare a tradiției și creației populare Suceava, Centrul Cultural Bucovina, Cinematograful Suceava	Resurse umane – profesori responsabili de implementarea unor proiecte de parteneriat (Exp Concursul VIDEO ART, Festivalul MAGICFEST, Concursul MUSIC STAR etc) Resurse materiale- bugete compelementare bugetului colegiului Resurse de timp- durată variabilă, în funcție de durata de implementare a parteneriatelor	Director, director adjunct	Durata de maxim 1 an școlar	Evaluarea indicatorilor de proiect pentru activitățile realizate în parteneriat

O2. Participarea la proiecte europene și internaționale (cu și fără finanțare, cu și fără mobilități)

Ațiuni pentru atingerea obiectivului	Indicatori de performanță (realizare)	Resurse umane, materiale, de timp	Responsabilități	Termen	Metode de evaluare
1. Scrierea, depunerea și implementarea de proiecte de mobilitate individuală ERASMUS +, KA1, (elevi și profesori) în acord cu analizele de nevoi identificate	-numărul de proiecte scrise -numărul de proiecte depuse la termen -numărul de proiecte care și-au câștigat finanțarea -numărul de persoane care au realizat mobilități -numărul de proiecte evaluate în urma finalizării lor	Resurse umane – responsabilul cu proiecte europene și echipele de scriere,implementare ale proiectelor, Resurse materiale- bugetele proiectelor Resurse de timp- 2 ani pentru fiecare proiect	Director Responsabilul cu proiecte europene al colegiului	Permanent	Evaluarea impactului derulării proiectelor asupra activității curente a școlii, urmând indicatorii de proiect
2. Scrierea, depunerea și implementarea de proiecte de parteneriat	-numărul de proiecte scrise -numărul de proiecte depuse la termen	Resurse umane – responsabilul cu proiecte europene al colegiului și	Director Responsabilul cu proiecte	Permanent	Evaluarea impactului derulării proiectelor asupra activității

ERASMUS +, KA2, (elevi și profesori) în acord cu analizele de nevoi identificate	-numărul de proiecte care și-au câștigat finanțarea -numărul de activități realizate în cadrul mobilităților -numărul de proiecte evaluate în urma finalizării lor	echipele de scriere, implementare ale proiectelor, Resurse materiale- bugetele proiectelor Resurse de timp- 2 ani pentru fiecare proiect	europene al colegiului		curente a școlii, urmând indicatorii de proiect
3. Realizarea de parteneriate internaționale fără finanțare europeană, cu parteneri adecvați, pentru satisfacerea unor nevoi educaționale comune, vizînd nivele înalte (educație pentru multiculturalitate, educație pentru orientare în carieră, educație multilingvistică etc)	-numărul de activități realizate în cadrul unor parteneriate internaționale cu derulare de mobilități -număr de activități realizate la distanță, cu impact internațional	Resurse umane – responsabilul cu proiecte europene al colegiului și echipele de scriere, implementare ale proiectelor Resurse materiale- bugetele proiectelor Resurse de timp- 2 ani pentru fiecare proiect	Responsabilul cu proiecte europene al colegiului	Permanent	Evaluarea impactului derulării proiectelor asupra activității curente a școlii, urmând indicatorii stabiliți în comun de către partenerii nonformali

Director,

Prof. Daniela DUNGEANU

Director adjunct

prof. Anca GRECULEAC