

PLAN DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ AL Centrului Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești PENTRU PERIOADA 2023-2027



Elaborat sub coordonarea prof. Taraș Nina

Dezbătut și avizat în Consiliul Profesorat din data de 14.09.2023

Aprobat în C. A. din data de 15.09.2023

CUPRINS

ARGUMENT – CONTINUITATE, DAR ȘI SCHIMBARE	3
CONTEXT LEGISLATIV	5
CAPITOLUL I - DATE GENERALE DE PREZENTARE A UNITĂȚII.....	7
I.1 Prezentare generală	7
I.2 Scurt istoric.....	7
I.3 Cultura organizațională	7
I.4 Serviciile oferite de Centrul Școlar de Educație Incluzivă	8
CAPITOLUL II - DIAGNOZA MEDIULUI EXTERN	9
ANALIZA P.E.S.T.E.....	9
CAPITOLUL III - DIAGNOZA MEDIULUI INTERN.....	13
<i>III.1 Informații de tip cantitativ.....</i>	13
<i>III.2 Informații de tip calitativ</i>	16
CAPITOLUL IV – ANALIZA SWOT	18
CAPITOLUL V – VIZIUNEA	25
CAPITOLUL VI – MISIUNEA.....	25
CAPITOLUL VII – ȚINTE ȘI OPȚIUNI STRATEGICE.....	26
CAPITOLUL VIII – INDICATORI DE REALIZARE.....	34
CAPITOLUL IX - CONSULTAREA, MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI REVIZUIREA PDI.....	36
ANEXĂ – BUGETUL ESTIMAT	39



ARGUMENT – CONTINUITATE, DAR ȘI SCHIMBARE

Planul de dezvoltare instituțională pentru perioada 2023-2027 își propune să contureze o viziune a Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești, ținând cont de așteptările beneficiarilor serviciilor noastre, elevii cu dizabilități mintale și asociate, dar și a tuturor participanților la actul educațional și terapeutic, profesori, facilitatori, voluntari, etc. Acest plan își propune o regândire a procesului de predare-învățare-evaluare prin stimularea copilului în spații atractive, experimentarea senzațiilor, crearea oportunităților de învățare și monitorizarea progresului cu ajutorul tehnologiei și strategiilor moderne educaționale și terapeutice, atât în mediul școlar, cât și extrașcolar, raportându-ne la particularitățile individuale ale fiecărui copil.

Premisele de la care pleacă această construcție se regăsesc în obiectivele și în direcțiile strategice propuse de politicile educaționale românești prin programele Ministerului Educației și ale Guvernului României și adaptate la realitatea obiectivă constatată a unității școlare, corelate cu nevoile de educație și noile tipuri de dizabilități ale elevilor.

Pentru realizarea unei mai bune dezvoltări strategice am îmbinat analiza clasică cu elemente de apreciative inquire pentru a releva o viziune ce adună dorințele și așteptările actorilor comunității școlare, legate într-un climat educațional propice.

Această metodă de dezvoltare strategică s-a realizat plecând de la o radiografie complexă și realistă asupra mediului extern în care activează unitatea de învățământ și asupra mediului organizațional intern.

Tehnicile de analiză SWOT au permis o evaluare echilibrată și exigentă a resurselor și mijloacelor, a impactului pe care factorii socio-economici, conjuncturali și politici îl au asupra activității unității, o radiografie instituțională necesară unei analize comparative cu parametri de excelență educațională europeană.

Scopurile strategice propuse vor să pună în valoare „punctele tari” (capitalul de referință a comunității școlare) și să fructifice „oportunitățile” oferite de transformările la nivel național și european, de cadrul legislativ sau de comunitate.

Analiza condițiilor socio-economice și proiectarea traiectoriei de dezvoltare s-a făcut pe baza programelor existente la nivel local și regional, a evoluției previzibile a fenomenului economic pe termen mediu și lung, valorificând datele, prognozele și documentele elaborate de Consiliul Județean Vrancea, Inspectoratul Școlar Vrancea, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă și Direcția Județeană de Statistică.

S-au luat în considerare ideile desprinse din proiectele întocmite la nivelul catedrelor și comisiilor, a compartimentelor funcționale organizate la nivelul unității, propunerile avansate de comitetul de părinți, voluntarii și facilitatorii parteneri în actul educațional și terapeutic, de reprezentanții comunității locale și alți parteneri tradiționali ai unității.

Într-o lume a noului și a schimbărilor, unitatea trebuie să cuprindă în propria-i viziune acele elemente ce o pot orienta către un viitor asumat local, național și în Uniunea Europeană, să includă elementele de digitalizare, de profesionalizare și de includere într-o viață socială dinamică, elementele necesare adaptării și acceptării spațiului multicultural european.

Rezultatele obținute în ultimii ani de Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicânești ne îndreptătesc în asumarea unor obiective manageriale care să pună în operă intenția de dezvoltare instituțională a colectivului didactic și să orienteze interesul de formare și instruire al elevilor spre recuperare și integrare socială.

Pentru o reușită a obiectivelor propuse, noi credem că trebuie să realizăm lucrurile de două ori: mai întâi în proiect, iar apoi în plan real. PDI-ul este pentru noi proiectul de bază pentru dezvoltarea unității pe termen mediu și lung – aspect relativ distinct de funcționarea curentă a unității, mijlocul pentru promovarea schimbărilor și a transformărilor pe care și le propune comunitatea noastră școlară. În același timp, PDI-ul este conceput ca un mijloc de îmbunătățire continuă a calității educației, așa cum este definită și detaliată aceasta în standardele de funcționare și în cele de referință/de calitate. Ținta noastră este ca, prin îmbunătățire și evoluție, prin conceperea și elaborarea din perspectiva calității, PDI-ul să devină el însuși “un sistem de asigurare a calității”.

Nu în ultimul rând, apreciem că planul nostru este realizabil, judecând după gradul de adecvare a scopurilor/țintelor strategice propuse la resursele strategice de care dispune unitatea în prezent și, pe care estimează ca le poate procura în viitor. În același timp, apreciem ca proiectul este și oportun, adică se face la momentul potrivit și este adecvat situației. La momentul potrivit, în sensul că urmează vechiului plan de dezvoltare a unității și se bazează pe realizările acestuia.





CONTEXT LEGISLATIV

Legile și documentele care stau la baza elaborării P.D.I.

- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023;
- Ordinul nr. 4183/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 4742/2016 pentru aprobarea Statutului elevului, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinele, metodologiile, notele, notificările și precizările Ministerul Educației;
- Hotărârea de Guvern 1251/2005 privind unele măsuri de îmbunătățire a activității de învățare, instruire, compensare, recuperare și protecție specială a copiilor/elevilor/tinerilor cu cerințe educative speciale din cadrul sistemului de învățământ special și special integrat;
- Anexa 3 la Ordinul nr. 5555/2011 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea centrelor județene/al municipiului București de resurse și asistență educațională, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul Intern al Centrului Școlar pentru Educație Incluzivă;
- Ordinul nr. 5561/2011 pentru aprobarea Metodologiei privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 993/2020 privind aprobarea Metodologiei de evaluare instituțională în vederea autorizării, acreditării și evaluării periodice a organizațiilor furnizoare de educație, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordinul nr. 5574/2011 pentru aprobarea Metodologiei privind organizarea serviciilor de sprijin educațional pentru copiii, elevii și tinerii cu cerințe educaționale speciale integrați în învățământul de masă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 1985/1305/5805/2016 privind aprobarea metodologiei pentru evaluarea și intervenția integrată în vederea încadrării copiilor cu dizabilități în grad de handicap, a orientării școlare și profesionale a copiilor cu cerințe educaționale speciale, precum și în vederea abilitării și reabilitării copiilor cu dizabilități și/sau cerințe educaționale speciale.

Având în vedere cadrul legislativ, obiectivele în domeniul educației urmărite în mod prioritar în elaborarea Planului de dezvoltare instituțională al unității sunt:

- Dezvoltarea abilităților necesare învățării de-a lungul întregii vieți;
- Corelarea sistemului de educație și a celui de cercetare, dezvoltare și inovare cu obiectivele și rețerele europene;
- Creșterea calității în educație pentru formarea resurselor umane creative.

La acestea se adaugă obiective menționate explicit în strategia de dezvoltare locală:

- Egalizarea șanselor la educație ale tuturor elevilor;
- Creșterea calității actului educațional - ca bază a creșterii competitivității forței de muncă;
- Dezvoltarea unui sistem informațional computerizat pentru și între toți partenerii educativi.





CAPITOLUL I - DATE GENERALE DE PREZENTARE A UNITĂȚII

I.1 Prezentare generală

Denumire: Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești

Adresă: Str. Domnească, Nr. 46, com. Măicănești, jud. Vrancea

Tel./Fax: 0237/246.037; 0237/246.132

e-mail: csei.maicanesti@yahoo.com

Web: www.educatie.incluziva.ro

Nivel de învățământ: Profesional

Limba de predare: Română

Număr de clase: 11 **Număr de elevi:** 102 elevi

Tipuri de dizabilități: DMM, DMS, TSA, DOWN, asociate

Număr de posturi: 61 de angajați din care: 25 didactic, 18 didactic auxiliar, 18 nedidactic

I.2 Scurt istoric

Scurt istoric al unității:

Înființată în anul 1947 sub denumirea de Casa de Copii cu Școală Ajutătoare , cu sediul în Focșani, școala s-a mutat în anul 1983 în com. Măicănești sub denumirea de Școala Ajutătoare de Băieți. În anul 1991 școala și-a schimbat denumirea în Școala Specială Măicănești, iar în anul 2006 în Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești. În prezent asigură servicii de asistență educațională, terapeutic-compensatorii și de **pregătire profesională** în domeniul **Industriei Textile și Pielăriei** pentru copiii și tinerii cu deficiențe intelectuale moderate, grave, severe și/sau asociate.

Încă de la început, unitatea a fost încadrată cu personal didactic titular – tineri absolvenți de liceu pedagogic (învățători) și absolvenți de învățământ superior (psihologie, pedagogie, limba română).

I.3 Cultura organizațională

Este caracterizată printr-un ethos profesional înalt. Valorile dominante sunt: egalitarismul, cooperarea, munca în echipă, respectul față de copii, respectul față de profesie, libertatea de exprimare, receptivitate la nou, creativitatea, entuziasmul, dorința de afirmare. Regulamentul de organizare și funcționare a unității a fost elaborat prin consultarea tuturor factorilor interesați și prin respectarea normelor din Regulamentul de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar aprobat prin Ordinul nr. 4183/2022 și Anexei 3 la Ordinul nr. 5555/2011 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea



centrelor județene/al municipiului București de resurse și asistență educațională, cu modificările și completările ulterioare.

În conținutul Regulamentului intern și a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Centrului Școlar pentru Educație Incluzivă sunt cuprinse norme privind activitatea elevilor, a cadrelor didactice, a personalului auxiliar și a personalului nedidactic.

În ceea ce privește climatul organizației școlare se poate spune că este un climat deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor instituției școlare; este un climat stimulator care oferă satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc.

Directorul este deschis și ascultă sugestiile cadrelor didactice, face aprecieri frecvente și sincere la adresa acestora, le respectă competența, le oferă o largă autonomie, îi sprijină și ia decizii cu privire la reducerea disfuncțiilor semnalate în activitatea unității. Toate aceste aspecte se reflectă pozitiv în activitatea instructiv-educativă și extrașcolară și în conduita cadrelor didactice, ceea ce conduce la creșterea prestigiului unității de învățământ în cadrul comunității.

I.4 Serviciile oferite de Centrul Școlar de Educație Incluzivă

Oferta educațională și terapeutică a Centrului Școlar pentru Educație Incluzivă se adresează în principal elevilor cu deficiențe mintale moderate, severe și asociate (tulburări din spectrul autist -TSA, Sindromul Longdon-Down, sindromul Asperger. Pentru acești copii există programe speciale de monitorizare și atingere a progresului. Unitatea oferă de asemenea, servicii de sprijin educațional.

Oferta educațională este individualizată și adaptată nivelului de dezvoltare a fiecărui elev, a necesităților acestuia, dar și predicțiilor asupra dezvoltării (ținând cont de diagnosticul medical, psihologic, etc.)

Prin toate activitățile instructiv-educative și terapeutice oferite de unitate se urmărește stimularea dezvoltării, compensarea dizabilităților, dar cel mai important aspect este dobândirea unei anumite autonomii, independente și funcționalități în viața școlară și socială. Principalele activități de asistență educațională și terapeutică se centrează pe: activități didactice și de terapie cognitivă, terapie educațională complexă și integrată, logopedie, terapie de stimulare polisenzorială, de bucătărie și gospodărești, art-terapie, consiliere și diagnoză psihologică, educație fizică și jocuri adaptative, kinetoterapie, ludoterapie etc.

CAPITOLUL II - DIAGNOZA MEDIULUI EXTERN

ANALIZA P.E.S.T.E.

Când ne referim la *mediul extern*, avem în vedere următorii factori: politici, economici, sociali, tehnologici și ecologici.

O instituție școlară, pentru a fi performantă trebuie să integreze în programul educațional toate elementele oferite din spațiul politic, economic, social, tehnologic și ecologic. Performanța instituțională este stimulată sau atenuată semnificativ de conjunctura politică și legislativă, de evoluția economică la nivel local, regional, național și internațional, de progresul social intern și de integrarea în structurile și economice și culturale ale Uniunii Europene.

Cuceririle tehnologice, invențiile și inovațiile în domeniul digital sau industrial, precum și datoria societății de a păstra și crea un mediu natural sănătos sunt surse educaționale ce pot contribui la eficientizarea procesului instructiv educativ și la asigurarea finalităților educaționale. De aceea este necesară o radiografie exigentă a mediului în care își desfășoară activitatea instituția de învățământ, pentru a identifica oportunitățile pe care trebuie să le valorifice planul de dezvoltare instituțională în scopul maximizării rezultatelor. Analiza PESTE a permis identificarea următoarelor influențe în activitatea Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești.

II.1 Factori politici

- Cadrul legislativ, specific învățământului special și special integrat, preconizează descentralizarea și autonomia sistemului de învățământ – Planul strategic al Ministerului Educației cu prioritățile: descentralizare, asigurarea calității, resurse umane, învățarea continuă, ofertă educațională flexibilă, accesibilitate la educație, diversitate culturală, standarde europene.
- Adaptarea legislației specifice învățământului special la nevoile unității școlare creând pârgii necesare intervenției asupra copilului cu dizabilități severe prin definirea rolului de facilitator;



- Apropierea unității de comunitate prin adoptarea unor decizii politice favorabile în administrație și finanțare și existența unor strategii de dezvoltare care valorifică potențialul unităților de învățământ special și special integrat prin Strategia de dezvoltare a județului Vrancea pentru perioada 2021-2027;
- Deplasarea interesului în management de la control către autoevaluare, evaluare și consiliere;
- Crearea unei zone de leadership instituțional care să acopere toate departamentele;
- Liberalizarea unor sectoare și domenii de activitate, precum și existența unor programe la nivel guvernamental cu impact în activitatea educațională (piața cărții și manualelor unde apariția celor pe suport electronic presupune existența unei anumite infrastructuri în domeniu, achizițiile de material didactic, programe de formare a personalului);
- Existența unor strategii de adaptare a sistemului de învățământ special și special integrat românesc la standardele europene și internaționale;
- Cadrul legislativ favorabil atragerii de resurse financiare complementare pentru dezvoltarea infrastructurii învățământului, perioada de finanțare 2023-2027;
- Sporirea resurselor materiale și informaționale aflate la dispoziția unității de învățământ prin proiecte și programe finanțate de statul român sau de către organismele europene – programele de dotare a laboratoarelor și cabinetelor, dotarea cu echipamente sportive, îmbunătățirea fondului de carte, SEI (sistem educațional informatizat);
- Existența proiectelor de pregătire și perfecționare a cadrelor didactice și a programelor cu finalități în educație și formare profesională instrumentate de universități și Casa Corpului Didactic;
- Cadrul legal favorabil accesării de către unitatea școlară a fondurilor structurale pentru perioada de finanțare 2023-2027.

II. 2 Factori economici

- Cadrul legal favorizează atragerea unor fonduri rambursabile sau nerambursabile de la diverși agenți economici (donații, sponsorizări sau facilitarea unor servicii tehnice și de perfecționare);

- Descentralizarea mecanismelor financiare referitoare la finanțarea învățământului, astfel încât unitățile școlare să poată valorifica superior potențialul financiar, uman și material de care dispun;
- Orientarea actuală impune translarea interesului unităților de învățământ special și special integrat spre o cultură a proiectelor cu finanțare extrabugetară;
- Migrația forței de muncă în străinătate conduce la o cerere sporită de forță de muncă din partea pieței interne și externe în diverse calificări și profesii.

II. 3 Factori sociali

- Fluctuațiile demografice influențează cifrele de școlarizare ale unităților de învățământ ceea ce generează o nesiguranță a cifrelor de școlarizare și o transformare a profilului educabilului;
- Creșterea numărului familiilor monoparentale, creșterea abandonului școlar, creșterea ratei infraționalității în rândul tinerilor, creșterea ratei divorțurilor dau noi coordonate a mediului de proveniență a școlarului și impun noi strategii de intervenție educațională terapeutică și diversificarea ofertei de consiliere și consultanță;
- Oferta educațională trebuie să fie adaptată intereselor elevilor în funcție de abilitățile și cunoștințele din familie, tradiții locale sau familiale dar și a ofertei aflate pe piața locală a muncii;
- Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă oferă servicii educaționale și terapeutice elevilor cu CES din județul Vrancea și județele vecine, situație ce impune ca orice planificare strategică să răspundă așteptărilor și realităților din această comunitate;
- Rolul sindicatelor și al societății civile modifică obiectivele de dezvoltare instituțională;
- Cererea crescândă venită din partea comunității și a partenerilor strategici și tradiționali pentru voluntariat, trend-ul social pentru implicare comunitară din ultimul timp, impune dezvoltarea unui program de voluntariat instituțional integrativ, valorificarea și valorizarea voluntariatului.

II. 4 Factori tehnologici

- Civilizația informațională presupune ca, la intervale relativ scurte de timp, cunoștințele să fie actualizate și impune redimensionarea sistemului de formare profesională a cadrelor didactice pentru adaptarea și crearea premiselor atractive ale actului educațional și terapeutic;
- Răspândirea tehnologiilor moderne de comunicare și de tehnică de calcul (internet, televiziune prin cablu, telefonie mobilă etc.) facilitează transmiterea informațiilor în timp scurt;
- Rata ridicată a progresului științific și tehnologic obligă individul să învețe pe tot parcursul vieții, și implică o reactualizare a cunoștințelor profesionale pe fiecare treaptă a carierei;
- Practica pedagogică modernă prin integrarea elementelor informatice în actul educațional și terapeutic (Internet, tablă interactivă, monitor, softuri educaționale, etc.) conduce la modernizarea actului educațional tradițional prin digitalizarea acestuia.

II. 5 Factori ecologici

- Integrarea în Uniunea Europeană presupune respectarea unor norme precise în protejarea mediului de către unitățile școlare;
- Educația ecologică în unitățile de învățământ devine prioritară pentru îndeplinirea sarcinilor europene ce ne revin în domeniile de colectare selectivă a deșeurilor dar și prin dezvoltarea mediului într-o direcție bună prin dezvoltarea conduitelor pro mediu;
- Dezvoltarea proiectelor ecologice pentru rezolvarea situațiilor problematice de mediu, la nivel local și de a forma conduite civice în domeniul ecologic;
- Economisirea la maximum a resurselor de energie termică, electrică, apă etc. astfel încât să se protejeze mediul înconjurător.

Concluziile și interpretările analizei PESTE sunt valorificate în elaborarea direcțiilor de acțiune strategică a Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești, în perioada 2023-2027.



CAPITOLUL III - DIAGNOZA MEDIULUI INTERN

III.1 Informații de tip cantitativ

RESURSE UMANE

ELEVI

În anul școlar 2023-2024, Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești asigură servicii de asistență psihopedagogică, educațională și terapeutic-recuperatorie unui număr de 102 elevi în învățământul special copii și tineri cu deficiență intelectuală moderată și cu deficiență intelectuală severă/profundă/asociată;

Numărul total de clase pe nivele de învățământ - 11 clase

Învățământ profesional și tehnic- 4 clase din care:

- clasa IX-a – 1 clasă
- clasa a X-a – 1 clasă
- clasa a XI-a – 1 clasă
- clasa a XII-a – 1 clasă

Profil textil –4 clase

Gimnazial - ___ clase din care:

- clasa V-a –1 clasă
- clasa a VI-a – 1 clasă
- clasa a VII-a – 1 clasă
- clasa a VIII-a – 1 clasă

Primar - 5 clase din care:

- clasa pregătitoare – 0,5 clase
- clasa a I-a – 0,5 clase
- clasa a II-a – 0,5 clase
- clasa a III-a – 0,5 clase

- clasa a IV-a – 1 clasă

PERSONAL DIDACTIC

În anul școlar 2023– 2024 la nivelul Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești există 25 cadre didactice din care 17 titulari și 8 suplinitori repartizați astfel:

Nr. crt.	Specializarea	Total	Titular	Suplinitor
1.	Profesor psihopedagog	3	3	-
2.	Profesor-educator	7	4	3
3.	Profesor kinetoterapeut	1	-	1
4.	Profesor de psihopedagogie specială	7	7	
5.	Maistru-instructor	3	-	3
6.	Alte discipline	4	3	1

Distribuția pe grade didactice a personalului didactic angajat:

Personalul didactic angajat	Total
Gradul I	13
Gradul II	1
Definitivat	5
Debutanți	4
Fără studii corespunzătoare	2
TOTAL	25

Distribuția în funcție de vechime a personalului didactic angajat:



Vechime	0-3 ani	3-6 ani	6-10 ani	10-15 ani	15-20 ani	20-25 ani	25-30 ani	> 30 ani
în învățământ	5					2	5	4
în unitate	5						4	3

PERSONAL DIDACTIC AUXILIAR ȘI NEDIDACTIC

Personal didactic auxiliar

Total posturi	Secretar	Adminis- trator	Adminis- trator patri- moniu	Asistent social	Instruc- tor de educație	Infirmi- ere	Suprave- ghetori de noapte
18	1	1	1	1	4	5	5

Personal nedidactic

Total posturi	Asistente Medicale	Spalato- reasă	Lenje- reasă	Munci- Tori bucătă- rie	Paz- nici	Îngri- jitoare	Mun- citori întreți- nere	Fochiști
18	2	1	1	2	2	4	2	4

RESURSE MATERIALE

În ceea ce privește baza materială actuală, unitatea dispune de 4 clădiri, în care își desfășoară activitatea pe 3 niveluri de învățământ un număr de 102 elevi: primar, gimnazial, profesional cu 11 de clase.

Sălile de clasă sunt distribuite astfel: 7 săli de clasă pentru elevii claselor 0-VIII și 4 săli de clasă pentru învățământ profesional special, o frumoasă bază sportivă, 2 cabinete de specialitate dotate cu aparatura și materialul didactic necesare pentru Terapia tulburărilor de limbaj, 1 atelier școlar în care activitatea cu elevii se desfășoară activități de preprofesionalizare, cultură de specialitate și instruire practică în domeniu Industriei textile și Pielărie, o bibliotecă, o sală de kinetoterapie, un cabinet de informatică, o sală de club, 1

cancelarie pentru profesori, birouri: secretariat, contabilitate, asistență socială, informatician, administrator financiar. administrator de patrimoniu sală pentru Comisia Internă de Evaluare Continuă, 3 magazine.

Toate spațiile de învățământ au fost dotate cu mobilier nou, cu calculatoare și conexiune la internet, o camere video pentru activitățile cu elevii, un videoproiector, televizoare color, radiocasetofoane pentru fiecare cabinet de specialitate și clase, soft educațional ș.a.

Resurse informaționale

- ✓ Fond carte 6000 volume în 2022, 6300 volume în 2023
- ✓ Colecția de periodice
- ✓ Tribuna învățământului
- ✓ Monitorul Oficial
- ✓ Internet

Resurse financiare

Surse de finanțare:

- ✓ bugetul local
- ✓ bugetul de stat
- ✓ venituri proprii
- ✓ mici sponsorizări- donații

III.2 Informații de tip calitativ

Ambianța în unitatea școlară: în unitate domină o atmosferă de lucru, caracterizată prin implicare și responsabilitate, prin colaborare și sprijin reciproc;

Comunicarea, circulația informației: în unitate există o bună comunicare între copii / elevi, cadre didactice, părinți, director/consilier educativ, personal didactic auxiliar, personal nedidactic și de îngrijire, precum și o bună circulație a informației în ambele sensuri;

Calitatea personalului: cadrele didactice sunt bine pregătite din punct de vedere profesional, fapt constatat în urma inspecțiilor frontale sau de specialitate, a rezultatelor obținute precum și interesul în ceea ce privește participarea la cursuri de perfecționare.

Relații interpersonale: sunt bazate pe colaborare, deschidere, cooperare.



Mediul de proveniență a elevilor: preșcolarii și elevii provin din familii dezorganizate, cu pregătire predominant scăzută, din centre de plasament.

Managementul unității școlare: se desfășoară pe baza planului managerial, în colaborare cu membrii Consiliului de Administrație și a Consiliului profesoral. Responsabilii de arie curriculară și ai comisiilor de lucru întocmesc planul managerial al comisiei de care răspund.

Relații cu comunitatea:

Implicarea părinților în activitățile manageriale este bună, având o bună relaționare cu Comitetul Reprezentativ al părinților.

Există disponibilitate din partea cadrelor didactice în ceea ce privește asistența acordată părinților (se organizează întâlniri – lectorate și consultații individuale cu părinții).

Colaborarea cu autoritățile locale este bună, apreciem programele acestora și participăm la realizarea acestora.

Tradiții și valori culturale

Ritualuri de trecere:

- Colegii noi sunt prezentați colectivului în prima ședință a Consiliului profesoral de către director și la festivitatea de deschidere a anului școlar;
- Ieșirea la pensie este anunțată în cadru festiv de către director în ultimul Consiliu profesoral din anul școlar. Cadrului didactic pensionabil i se atribuie o diplomă de excelență pe care este printat chipul fiecărui coleg și un simbol în semn de pretuire pentru loialitatea și dăruirea de care a dat dovadă cadrul didactic respectiv;
- Organizarea unei lecții deschise festive de dirigenție cu absolvenții de clasa a XII a în cadrul căreia aceștia primesc fiecare câte o diplomă personalizată, iar fiecare profesor este văzut “prin ochii elevilor”.

Ritualuri și ceremonii de întărire:

- Înscrierea cadrelor didactice la concursul pentru obținerea Gradatiei de merit se acordă personalului unității în baza unei fișe de evaluare stabilită în Consiliul de administrație și cunoscuta de întregul personal al unității promovându-se în acest fel calitatea relațiilor umane, respectul pentru munca depusă și o justă autoevaluare;

- Acordarea de premii elevilor cu rezultate deosebite la învățătură în cadrul festiv la serbarea de sfârșit de an școlar;
- Acordarea de diplome copiilor pentru participarea la activități extracurriculare;
- Acordarea de diplome sponsorilor și părinților implicați în viața unității;
- Festivitatea de deschidere a anului școlar la care participă copii, elevi, părinți, cadre didactice și autoritățile locale.

Ritualuri și ceremonii de integrare:

- Se sărbătoresc în comun zilele de naștere, onomastice, ale elevilor/copiilor/colegilor

Ritualuri și ceremonii de reînnoire:

- Participarea întregului colectiv la schimburi de experiență, mese rotunde, cursuri de formare continuă organizate la nivelul unității și la C.C.D

Locul deținut de organizație în ritualuri specifice mediului extern (viața comunității, viața economică, socială, culturală etc.)

Se organizează anual:

- Serbări de sfârșit de an școlar, de Crăciun, de 8 Martie, 1 Iunie
- Carnaval cu tombolă de Mărțișor, de Crăciun și Halloween
- Vizite, excursii, drumeții, tabere cu program educational
- Vizionări de spectacole de teatru, de filme
- Cercuri pe obiecte de studiu, științifice, cultural artistice și sportive.



CAPITOLUL IV – ANALIZA SWOT

Curriculum

<i>Puncte tari</i>	<i>Puncte slabe</i>



<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desfășurarea activității comisiei de curriculum pe baza programului managerial propriu ➤ Existența materialelor curriculare la nivelul fiecărei comisii: planuri de învățământ, programe, auxiliare, etc. ➤ Respectarea planurilor cadru ➤ Întocmirea la timp a planificărilor calendaristice, conform cerintelor actuale ➤ Eficientizarea controlului general asupra catedrelor prin asistențe la ore ➤ Disciplinele opționale pe catedre, respectă filiera și profilurile principale ale unități 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Slaba implicare a cadrelor didactice în vederea participării la concursuri școlare ➤ Cadre didactice care nu se implică suficient în pregătirea suplimentară a elevilor ➤ Cadrele didactice nu realizează schițe de lecție la fiecare oră, iar cadrele debutante proiecte de lecție ➤ Dificultăți în selectarea unor resurse digitale de calitate ➤ Abordarea în mică măsură a demersului didactic prin raportare la experiențe cotidiene și la condițiile specifice formării gândirii critice ➤ Frecvența redusă a sarcinilor de învățare care stimulează dezvoltarea creativității elevilor și a gândirii critice ➤ Unele cadre didactice nu se preocupă suficient pentru desfășurarea pe baze atractive a orelor de curs la disciplinele opționale ➤ Activitățile extracurriculare sunt reduse ca număr
<p style="text-align: center;"><i>Oportunități</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amenințări</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promovarea imaginii unității prin implicarea în diferite activități în colaborare cu ONG, instituții, etc. ➤ Posibilitatea utilizării în mod gratuit a unor platforme educaționale online ➤ Reconfigurarea curriculumului, prin centrarea acestuia asupra procesului de formare și dezvoltare a competențelor cheie ➤ Adaptarea mediului școlar la necesitățile specifice ale copiilor cu cerințe educaționale speciale ➤ Unitatea are posibilitatea de a realiza oferte educaționale și curriculare 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promovarea mediocrității ➤ Necorelarea manualelor cu programele școlare, încă supraîncărcate ➤ Starea fizică precară a unui număr de manuale, care se transmit generației următoare ➤ În unele cazuri programele disciplinelor opționale nu sunt realizate astfel încât să satisfacă interesul elevilor, să asigure o specializare într-un anumit domeniu,



<p>personalizate</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permite crearea la elevi a competențelor profesionale, respectiv capacitatea de a aplica, transfera și combina cunoștințe și deprinderi în spații și medii de muncă ➤ Existența cadrului legal care permite atragerea de sponsorizări, contracte cu firme private care să susțină financiar efortul de procurare a bibliografiei de specialitate, a auxiliarelor curriculare, reviste și alte publicații. 	<p>să asigure o continuitate în studiul pentru următorii ani, să-i fie utile în viață.</p>
---	--

Resurse umane

<i>Puncte tari</i>	<i>Puncte slabe</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizarea planului de școlarizare propus și a încadrării cu personal didactic ➤ Susținerea inspecțiilor pentru obținerea gradelor didactice ➤ Adaptarea la schimbările din sistem ➤ Predomină personalul didactic titular, ceea ce asigură o anumită stabilitate și continuitate ➤ Interesul pentru obținerea gradelor didactice ➤ Relații interpersonale care favorizează crearea unui climat educațional stimulat ➤ Buna colaborare în cadrul echipei manageriale cât și cu colectivul de cadre didactice ➤ Personal didactic titular calificat, majoritatea cu grade didactice ➤ Personal didactic auxiliar bine pregătit la toate compartimentele ➤ Personal nedidactic conștiincios și disciplinat 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conservatorismul și rezistența la schimbare a unor cadre didactice privind organizarea și desfășurarea lecțiilor, informatizarea învățământului, folosirea metodelor activparticipative, folosirea metodelor alternative de evaluare, centrarea demersului pedagogic pe nevoile elevului ➤ Slabă motivare datorată numărului de credite obținut la cursurile de formare. ➤ Slaba participare a cadrelor didactice la cursuri de formare continuă



<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participarea cadrelor didactice la cursuri de formare pe o tematica diversă ➤ Unele cadre didactice au abilități în domeniul IT și preocupări pentru predarea lecțiilor asistată pe calculator 	
<i>Oportunități</i>	<i>Amenințări</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Legislația muncii permite angajarea de către unitate a personalului calificat pentru personalul didactic de predare; ➤ Părinți care solicită și manifestă interes pentru o pregătire de calitate ➤ Număr mare de solicitări de înmatriculare din alte circumscripții școlare ➤ Cursuri de formare continua profesionala prin CCD sau universități din țară ➤ Oferta bogată de formare din partea agenților de formare ➤ Posibilități multiple de a accede la informații științifice și metodice de ultimă oră ➤ Preocuparea personalului din învățământ pentru publicarea de articole, participarea la simpozioane, sesiuni de comunicări și schimburi de experiență 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lipsa de timp a părinților datorată actualei situații economice care reduce implicarea familiei în viața unității, se reflectă atât în relația profesor-elev cât și în performanțele școlare ale elevilor ➤ Scindarea anuală a colectivului de cadre didactice prin lipsa continuității activității suplinitorilor ➤ Scăderea motivației personalului nedidactic pentru o muncă de calitate datorită salarizării mici, raportată la volumul de muncă ce depășește o normă ➤ Reducerea normelor didactice ➤ Costurile ridicate ale activităților de perfecționare și dezvoltare profesională

Resurse materiale și financiare

<i>Puncte tari</i>	<i>Puncte slabe</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Baza materială bună în continuă 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lipsa unei evidențe și a unui control



<p>modernizare;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unitatea dispune de o bază didactică bună, innoita permanent prin eforturi propria ➤ Recondiționarea permanentă a spațiilor școlare și incadrarea in normele de igienă ➤ Existența unei săli de sport ➤ Conectarea unității la INTERNET și televiziune prin cablu ➤ Existența cabinetelor de consiliere psihopedagogică, a cabinetului medical, a contabilitatii proprii. ➤ Utilizarea corespunzătoare și eficientă a resurselor financiare, în acord cu politicile și obiectivele unității, cu interesele elevilor, cu respectarea prevederilor legale ➤ Utilizarea PC și programelor software în activitatea de secretariat și cea administrativă ➤ Dotarea cu fond de carte și materiale sportive pentru sala de sport ➤ Existența bazei de date privind populația școlară, cadrele didactice, normarea, mișcarea de personal, examene naționale, documente și acte normative ➤ Existența unui mobilier adecvat vârstei elevilor și a unor spații pentru desfășurarea activităților 	<p>în vederea recuperării pagubelor realizate de către elevi</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unele cadre didactice nu își asumă responsabilitatea gestionării și întreținerii bunurilor din sala de clasă ➤ Lipsa unui proiect cu finanțare externă ➤ Conștiința morală scăzută a elevilor, în ceea ce privește păstrarea și întreținerea spațiilor școlare ➤ Materialul didactic depășit fizic si moral (cabinet informatică); ➤ Deteriorarea mobilierului în unele spații de învățământ ➤ Lipsa fondurilor pentru asigurarea consumabilelor și service-ului pentru aparatură
<p><i>Oportunități</i></p>	<p><i>Amenințări</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Descentralizarea finanțării și autonomia instituțională permit o gestionare mai eficientă a fondurilor; – Solicitățile de inchiriere a spațiilor școlare in condiții avantajoase pentru unitate ➤ Posibilitatea antrenării elevilor și părinților in activități productive și de întreținere a unității 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Insuficiența fondurilor bănești pentru întreținerea unității în condiții optime în vederea derulării procesului instructiv – educative ➤ Ritmul accelerat al schimbărilor tehnologice conduce la uzura morală a echipamentelor existente ➤ Fonduri bănești insuficiente pentru



<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fonduri bugetare pentru reparații și igienizări. ➤ Continuarea extinderii IT ➤ Oportunități de finanțare extrabugetară identificate de unitate prin contracte de sponsorizări, dotări și parteneriate ➤ Sprijinirea elevilor provenind din medii sociale defavorizate, prin programe guvernamentale; ➤ Existența unor ONG-uri, firme private care finanțează proiecte educaționale și care au pus la dispoziție unității resurse digitale, în mod gratuit 	<p>stimularea cadrelor didactice și a elevilor, precum și pentru achiziționarea unor materiale didactice necesare</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gradul scăzut de implicare al cadrelor didactice și elevilor în păstrarea bunurilor unității (mobilier, grupuri sanitare, calorifere) ➤ Sistemul greoi de achiziție a mijloacelor didactice ➤ Finanțare insuficientă a unităților de învățământ cu efective mici de elevi, ca urmare a aplicării costului standard per elev
---	---

Relații comunitare și parteneriat

<i>Puncte tari</i>	<i>Puncte slabe</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colaborarea cu Consiliul Județean, Primăria, Politia, Inspectoratul Teritorial de Muncă, ISU ➤ Relații de parteneriat cu Consiliul Reprezentativ al Părinților ➤ Comisia diriginților organizează întâlniri cu reprezentanți ai Poliției în scopul prevenirii delincvenței juvenile ➤ Întalnirile cu Consiliul reprezentativ al părinților, care sunt completate de consultații săptămânale și ședințe lunare cu părinții ➤ Desfășurarea unor programe educaționale naționale și locale (cu școli din țară și din oraș, cu O.N.G.-uri) ➤ Contactele cu diverse instituții pentru realizarea unor activități extracurriculare (excursii, tabere, vizite la muzee, vizionări de spectacole) ➤ Implicarea consilierului cu munca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Număr mic de proiecte de parteneriat cu școli ➤ Inconsecvența în promovarea imaginii unității în comunitate ➤ Activitățile extracurriculare din unitate implică participarea părinților, dar aceștia răspund în număr mic, fiind tot mai ocupați ➤ Sunt legături de parteneriat cu ONG-urile, dar acestea sunt mai mult axate pe acte de caritate/filantropie ➤ Lipsa motivării materiale a cadrelor didactice ce se implică în derularea proiectelor ➤ Slaba implicare a unor cadre didactice în participarea la programe educaționale ➤ Slabe legături de parteneriat cu firme private ➤ Număr insuficient de parteneriate reale cu agenți economici din anumite domenii de pregătire

<p>educativă în activitatea educativă școlară și extrașcolară</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Buna colaborare între consilierul cu munca educativă cu cadrele didactice și conducerea unității ➤ Colaborarea eficientă cu sindicatul, Inspectoratul Școlar, Primăria, Poliția ➤ Colaborarea cu instituții și reprezentanți ai autorităților locale pentru organizarea unor activități formale/ informale ➤ Încheierea de parteneriate cu: școli, agenți economici și alte instituții 	
<p><i>Oportunități</i></p>	<p><i>Amenințări</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disponibilitatea și responsabilitatea unor instituții de a veni în sprijinul unității ➤ Sprijinul Primăriei și Consiliului local în desfășurarea unor programe ➤ Colaborarea cu Primăria și pentru dotări, lucrări necesare, etc. ➤ Oportunități de finanțare extrabugetară identificate de unitate prin contracte de sponsorizări, dotări și parteneriate 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perceperea eronată de către o parte a comunității a problematicii vaste din activitatea unității ➤ Nivelul de educație și timpul limitat al părinților pot duce la slaba implicare a acestora în viața școlii ➤ Instabilitatea la nivel social și economic a instituțiilor potențial partener ➤ Slaba informare a comunității privind activitățile unității și specificul acestora ➤ Slabe inițiative private sau de sprijin comunitar pentru dezvoltarea și susținerea actului educațional



CAPITOLUL V – VIZIUNEA

Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești este o unitate școlară care asigură cadrul optim din punct de vedere educațional, profesional și material care permite derularea unui proces formativ – educativ și recuperator de calitate, având ca finalitate integrarea socio – profesională cu succes a elevilor cu dificultăți de învățare.

CAPITOLUL VI – MISIUNEA

Unitatea noastră își propune optimizarea procesului educațional pentru copiii și elevii cu CES implicând resursele existente pentru a susține participarea la procesul de recuperare, compensare, reabilitare, integrarea tuturor beneficiarilor în comunitate.

Unitatea va dezvolta pe toată perioada desfășurării proiectului următoarele servicii educaționale îndeplinind și rol de centru de resurse pentru comunitatea locală:

- consiliere psihopedagogică;
- orientare școlară și profesională;
- terapia tulburărilor de limbaj;
- kinetoterapie;
- educație pentru copii cu deficiențe;
- informare și consiliere pentru cadre didactice și părinți;
- orientare a formării inițiale și continuă;
- terapii specifice;
- asistență socială;
- structuri de sprijin pentru copiii cu dificultăți de învățare;
- învățământ la domiciliu;
- cercetare psihopedagogică;
- testare și consiliere psihologică.





CAPITOLUL VII – ȚINTE ȘI OPȚIUNI STRATEGICE

Pornind de la misiunea și viziunea unității, de la rezultatele diagnozei și autoevaluării, am formulat următoarele ținte și opțiuni strategice, în vederea dezvoltării și modernizării instituționale a Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești în perioada 2023-2027:

1. Asigurarea accesului egal la educație a copiilor/elevilor cu CES/dizabilități și promovarea calității în educația acestora.
2. Creșterea calității actului instructiv-educativ/recuperator în educația specială și special integrată prin compatibilizarea curriculum-ului cu nivelul de dezvoltare profesională al personalului didactic și cu nevoile educabililor.
3. Asigurarea dezvoltării personale și profesionale a personalului din învățământul special și special integrat.
4. Redefinirea culturii organizaționale prin stabilirea unor raporturi de comunicare și colaborare optime/adevate între actorii educaționali: conducerea unității – cadre didactice – educabil – familie.
5. Modernizarea și eficientizarea/accesibilizarea bazei materiale a unității în vederea asigurării unui climat de siguranță fizică și emoțională.
6. Promovarea imaginii unității, a spiritului și valorilor europene prin îmbunătățirea relației cu comunitatea locală și prin dezvoltarea unor parteneriate durabile la nivel local, național și internațional.

Țintele strategice pentru dezvoltarea instituțională a Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești în perioada următorilor 4 ani reprezintă soluții pentru rezolvarea optimă a problemelor prioritare identificate pe baza analizelor SWOT.

Ținta 1 - Asigurarea accesului egal la educație a copiilor/elevilor cu CES/dizabilități și promovarea calității în educația acestora

Principiul egalității de șanse reprezintă conceptul de bază al școlii incluzive, prin aplicarea căruia, aceasta contribuie la anularea diferențelor de valorizare bazate pe criterii subiective, de

ordin etnic sau social. Incluziunea la nivel școlar se realizează prin respectarea și valorizarea diferențelor socio-culturale existente în rândul elevilor și prin promovarea bogăției și a diversității experienței educative care rezultă din aceste diferențe.

Școala incluzivă facilitează accesul tuturor la o educație de calitate prin:

- ameliorarea și flexibilizarea curriculum-ului;
- utilizarea unor metodologii de predare - învățare - evaluare centrate pe elev;
- implicarea comunității în viața școlară;
- formarea cadrelor didactice din perspectiva valorilor educației incluzive;
- oferirea de servicii educaționale conform principiului „resursa urmează copilul”;
- îmbunătățirea atitudinilor adulților și copiilor față de diversitatea culturală, umană și etnică dintr-o comunitate.

În Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești din punctul de vedere al unei educații incluzive putem sintetiza: unitatea de învățământ are porțile deschise pentru toți cei interesați și dezvoltă relațiile cu comunitatea; în unitate și în sălile de clasă sunt promovate, prin practici cotidiene, valori precum respectul, toleranța, grija, atenția față de celălalt, cooperarea, implicarea comună, co-responsabilitatea; se ține seama de nevoile și interesele copiilor și ale familiilor acestora.

Ținta 2 - Creșterea calității actului instructiv educativ/recuperator în educația specială și special integrată prin compatibilizarea curriculum-ului cu nivelul de dezvoltare profesională a personalului didactic și cu nevoile educabililor

Învățământul de tip special și incluziv determină modificări în adaptarea curriculară, metodologii și sisteme de mijloace. Întregul proces se diferențiază până la personalizare. Planurile – cadru pentru deficienți mintali moderați și severi conferă flexibilitatea necesară adaptării procesului la necesitățile educabililor. Cadrele didactice au fost inițiate în proiectarea PIP-urilor, fiecărui subiect fiindu-i respectat pe cât posibil ritmul propriu de asimilare și dezvoltare.

Ținta 3 - Asigurarea dezvoltării personale și profesionale a personalului din învățământul special și special integrat



Resursa umană este cea mai dinamică dintre toate resursele pe care le deține orice organizație, de aceea trebuie să i se acorde o atenție deosebită, să fie valorificată la capacitatea ei maximă în cadrul activităților. Pregătirea personalului asigură un grad înalt de profesionalism și menține standardul competențelor la un nivel ridicat.

Nevoile de formare a personalului sunt extrem de diversificate și cuprinzătoare și se referă la conceptual modern de formare continuă și la educația pe parcursul întregii vieți.

Întreaga activitate are ca scop final asigurarea formării centrate pe elevi, abordarea interdisciplinară, utilizând metodele interactive, evaluarea de competențe și atingerea unor performanțe superioare.

Ținta 4 - Redefinirea culturii organizaționale prin stabilirea unor raporturi de comunicare și colaborare optime/adecvate între actorii educaționali: conducerea unității – cadre didactice – educabil – familie

Complexitatea procesului de educare – compensare – recuperare determină implicarea mai multor actori educaționali, care împreună caută să asigure succesul demersului didactic. Având în vedere specificul învățământului special și special integrat, profesorul are rol schimbat, el nemaifiind actorul principal care dirijează întregul proces didactic.

Există o diferență între comunicarea didactică, cea care se referă exclusiv la procesul de predare - asimilare de cunoștințe, priceperi, deprinderi și comunicarea educațională care mijlocește realizarea fenomenului educațional în ansamblul său, aceasta fiind o relație intersubiectivă la care interlocutorii participă cu întreaga lor personalitate.

În contextul redefinirii culturii organizaționale, conducerea unității va avea rol de coordonator al unui proces de recuperare la standarde înalte, profesorul devine inițiatorul și aplicantul procesului, părinții/tutorii legali având rol de consultant și suport în problematica propriilor copii. Între acești actori principali se cultivă un raport de colaborare optim pornind de la respectarea principiilor unei comunicării eficiente.

Ținta 5 - Modernizarea și eficientizarea/accesibilizarea bazei materiale a unității în vederea asigurării unui climat de siguranță fizică și emoțională

În contextul educațional actual, Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicănești trebuie să ofere condiții materiale optime pentru derularea procesului instructiv – educativ și

recuperator. Acestea se referă atât la facilitățile directe, cât și la cele indirecte. Procesul de modernizare al spațiilor unității a început după anul **2010** și s-a realizat permanent atât din fonduri bugetare cât și din fonduri extrabugetare.

Dezvoltarea bazei materiale și a resurselor financiar-materiale este unul din scopurile strategice prioritare pentru perioada 2023-2027. Aceasta presupune utilizarea cu maxim de eficiență a cadrului normativ și legislativ în ce privește descentralizarea și autonomia instituțională.

Ținta 6 - Promovarea imaginii unității, a spiritului și valorilor europene prin îmbunătățirea relației cu comunitatea locală și prin dezvoltarea unor parteneriate durabile la nivel local, național și internațional

Educația este un instrument esențial pentru realizarea unui viitor durabil, tocmai de aceea în ultimii ani unitatea noastră a dorit să devină din ce în ce mai activă din punct de vedere internațional, să se afirme și să se mențină ca o unitate de prestigiu.

Prin varietatea parteneriatelor, diversitatea grupurilor țintă cărora li s-au adresat, precum și coerența, claritatea acestei dimensiuni înscrisă în Proiectul de Dezvoltare Instituțională și Planurile manageriale, dar mai ales modificările în cultura organizațională constatate ca urmare a implementării acestor proiecte dorim să devenim Școală Europeană. Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești întreține relații de parteneriat al căror cerc s-a lărgit an de an fără ca cele inițial create să se destrame.

Parteneriatul dintre unitatea de învățământ și comunitate presupune recunoașterea importanței implicării, asociativității, participării active și responsabile a elevilor în mediul școlii și al comunității. Parteneriatul facilitează crearea unui mediu stimulator, prin care procesul educațional se extinde și asupra comunității.

Având posibilitatea de a identifica problemele comunitare, elevii devin mult mai atenți la ceea ce se petrece în jurul lor, mult mai responsabili în demersurile pe care le întreprind. În cadrul parteneriatelor, profesorii își extind activitatea de la cea propriu-zis didactică, la cea de moderare și de facilitare a relației cu comunitatea.



OPȚIUNI STRATEGICE / DOMENII FUNCȚIONALE 2023-2027

ȚINTE STRATEGICE	OPȚIUNI STRATEGICE PE DOMENII FUNCȚIONALE
<p>1. Asigurarea accesului egal la educație a copiilor/elevilor cu CES/dizabilități și promovarea calității în educația acestora</p>	<p>1. Opțiunea curriculară:</p> <p>a. Asigurarea cadrului instituțional pentru calitate în educație, la nivelul unității</p> <p>b. Dezvoltarea și diversificarea ofertei curriculare, în vederea motivării elevilor cu CES pentru participare la viața școlară</p> <p>c. Optimizarea sistemului de evaluare, prin utilizarea criteriilor de calitate și descriptorilor propuși</p> <p>d. Stimularea și democratizarea vieții școlare, prin programe extracurriculare în parteneriat cu școlile publice</p> <p>e. Dezvoltarea și proiectarea ofertei curriculare în raport cu particularitățile individuale ale elevilor, tipul/gradul deficienței și dezideratele comunității</p> <p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale:</p> <p>Popularizarea documentelor de politică educațională și a finalităților lor pe nivele de școlarizare și grade de deficiență în vederea aplicării eficiente a acestora</p> <p>3. Opțiunea – resurse umane:</p> <p>a. Asigurarea asistenței de specialitate pentru cadrele didactice din cadrul CSEI și care acționează în sfera educației speciale prin asistențe la ore</p> <p>b. Asigurarea cu personal didactic de specialitate pentru serviciile educaționale oferite elevilor cu CES din comunitate.</p> <p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea:</p> <p>a. Colaborarea dintre CSEI și Inspectoratul Școlar, DGASPC, Serviciile Publice de Asistență Socială.</p> <p>b. Colaborarea dintre CSEI și instituțiile abilitate din cadrul comunității în vederea derulării unor programe educaționale destinate elevilor cu CES.</p>
<p>2. Creșterea calității actului instructiv educativ/recuperator în educația specială și special</p>	<p>1. Opțiunea curriculară:</p> <p>a. ameliorarea și flexibilizarea curriculum-ului</p> <p>b. utilizarea unor metodologii de predare - învățare - evaluare centrate pe elev</p> <p>c. creșterea gradului de corelare a tehnologiilor educaționale, curriculumului, materialelor didactice etc. cu</p>



<p>integrată prin compatibilizarea curriculum-ului cu nivelul de dezvoltare profesională a personalului didactic și cu nevoile educabililor</p>	<p>nivelul de dezvoltare a copilului și nevoile de învățare diferite; d. adaptarea mediului școlar la necesitățile specifice ale copiilor cu cerințe educaționale speciale</p>
	<p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale: Asigurarea fondurilor necesare pentru achiziționarea de noi materiale didactice și mijloacele de învățământ</p>
	<p>3. Opțiunea – resurse umane: a. stimularea cadrelor didactice pentru parcurgerea unor programe de abilitare în utilizarea lucrului diferențiat b. formarea inițială și continuă a cadrelor didactice c. cadrele didactice cunosc și aplică prevederile actelor normative și metodologice privind incluziunea școlară a copiilor cu CES</p>
	<p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea: Promovarea în comunitate a preocupărilor unității pentru personalizarea actului instructiv-educativ în vederea prevenirii eșecului școlar.</p>
<p>3. Asigurarea dezvoltării personale și profesionale a personalului din învățământul special și special integrat</p>	<p>1. Opțiunea curriculară: Promovarea unei politici de personal care să asigure creșterea calității și eficiența activității în sfera educației speciale</p>
	<p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale: Promovarea ofertanților/cadre didactice care livrează programe adaptate, focalizate pe potentialul fiecărui elev cu CES în vederea unei integrări sociale și profesionale</p>
	<p>3. Opțiunea – resurse umane: a. stimularea participării cadrelor didactice la programe de formare în vederea creșterii calitatii resurselor umane angajate în cadrul unității pentru îndeplinirea scopurilor educaționale și asigurarea calității în învățământul special b. valorificarea oportunităților oferite de paleta largă de cursuri de formare c. încadrarea cu personal didactic cu pregătire științifică și metodică, receptiv la nou și interesat de perfecționare și formare continuă</p>
	<p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea:</p>



	<p>a. mediatizarea în comunitate a rezultatelor deosebite obținute de către cadrele didactice în desfășurarea activității cu elevii care prezintă CES</p> <p>b. colaborarea cu CCD și alți furnizori de formare pentru cadrele didactice</p>
<p>4. Redefinirea culturii organizaționale prin stabilirea unor raporturi de comunicare și colaborare optime/adekvate între actorii educaționali: conducerea unității – cadre didactice – educabil – familie</p>	<p>1. Opțiunea curriculară: Dezvoltarea unei rețele de identificare a educabililor compatibili conform diagnosticelor medicale și Psihologice cu educația specială/special integrată și furnizarea unui suport educațional adecvat</p>
	<p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale: Diagnosticarea și depistarea precoce a potențialilor educabili cu diferite tipuri de deficiențe și cuprinderea acestora într-o formă de intervenție timpurie/terapie în vederea recuperării.</p>
	<p>3. Opțiunea – resurse umane:</p> <p>a. Încadrarea personalului didactic pe principiul continuității și încheierea unor echipe multidisciplinare de acțiune</p> <p>b. Organizarea periodică a unor activități de diseminare a informațiilor/abilităților obținute de cadrele didactice prin participarea la cursuri de formare, conferințe, proiecte</p> <p>c. Evaluarea permanentă a performanțelor în activitate a cadrelor didactice a echipelor de lucru, a comisiilor permanente și temporare și a relațiilor stabilite între acestea</p>
	<p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea:</p> <p>a. elaborarea unor strategii de acțiune comună profesori-părinți</p> <p>b. dezvoltarea unei rețele de identificare a educabililor compatibili conform diagnosticelor medicale și Psihologice cu educația specială/special integrată și furnizarea unui suport educațional adecvat</p>
<p>5. Modernizarea și eficientizarea/accesibilizarea bazei materiale a unității în vederea asigurării unui</p>	<p>1. Opțiunea curriculară:</p> <p>a. Tematica orelor educative va cuprinde aspecte ce țin de păstrarea bazei materiale a unității</p> <p>b. Realizarea unei atmosfere de siguranță și încredere în sălile de clasă</p>
	<p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale:</p>



<p>climat de siguranță fizică și emoțională</p>	<p>a. Proiecte de buget fundamentate care să acopere cheltuielile de întreținere și reparații; b. Procurarea de fonduri extrabugetare; c. Aplicarea prevederilor regulamentului de ordine interioară pentru recuperarea pagubelor produse de elevi d. Dotarea cu echipamente adecvate, inclusiv cele necesare operării PC e. Realizarea dotărilor corespunzătoare în spațiile școlare: săli de recuperare, cabinete, bibliotecă, etc. f. Amenajarea spațiilor de joacă externe și modernizarea dotărilor sale</p> <p>3. Opțiunea – resurse umane: a. Asumarea răspunderii personalului didactic privind păstrarea patrimoniului unității b. Implicarea membrilor CA în gestionarea bunurilor și recuperarea pagubelor</p> <p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea: a. Colaborarea cu comitetele de părinți ale claselor; b. Implicarea Consiliului Reprezentativ al Părinților în identificarea de noi surse de finanțare c. Dezvoltarea relațiilor cu partenerii și agenți economici pentru realizarea de sponsorizări</p>
<p>6. Promovarea imaginii unității, a spiritului și valorilor europene prin îmbunătățirea relației cu comunitatea locală și prin dezvoltarea unor parteneriate durabile la nivel local, național și internațional</p>	<p>1. Opțiunea curriculară: Implicarea unității în ofertarea unor proiecte și programe educaționale adaptate cu sprijinul comunității</p> <p>2. Opțiunea – resurse materiale și informaționale: a. Asigurarea condițiilor de transmitere a informațiilor privind elaborarea de proiecte și programe b. Dezvoltarea unei strategii la nivelul comunității în vederea atragerii de fonduri financiare pentru elaborarea și implementarea proiectelor și programelor educaționale adaptate</p> <p>3. Opțiunea – resurse umane: Motivarea cadrelor didactice pentru participarea la proiecte și programe educaționale adaptate</p> <p>4. Opțiunea – relații cu comunitatea: Promovarea în comunitate a unor modele de bune practici existente între CSEI și școlile de masă, ONG-uri cu privire la dezvoltarea de proiecte și programe educaționale</p>

CAPITOLUL VIII – INDICATORI DE REALIZARE

A) Curriculum

1. Creșterea satisfacției elevilor și părinților față de activitatea cadrelor didactice și a directorului la peste 70%;
2. Diferențierea curriculară, în vederea trecerii de la „școala pentru toți” la “școala pentru fiecare”;
3. Valorificarea potențialului de învățare al fiecărei generații de elevi la un nivel cât mai ridicat;
4. Rezultate școlare bune și foarte bune;
5. Reducerea cu 30% a absențelor elevilor în 2023-2024 față de 2022-2023;
6. Creșterea populației școlare cu 10 %;
7. Creșterea numărului participanților la concursurile școlare;
8. Participarea tuturor cadrelor didactice la activitățile metodice organizate la nivel de unitate;
9. Găsirea de metode potrivite pentru determinarea elevilor să păstreze baza materială;
10. Participarea elevilor în risc de abandon la activități care să le stimuleze interesul pentru învățatură.

B) Resurse umane

1. 15 % din cadrele didactice aplică metode interactive și utilizează noile tehnologii în procesul de predare-învățare-evaluare;
2. 15 % din cadrele didactice utilizează platforme de e-Learning și softuri educaționale;
3. 30 % din cadrele didactice participă la stagii de formare, acumulând cel puțin 15 credite profesionale transferabile pe an;
4. Creșterea cu 20 % a numărului de cadre didactice care elaborează publicații (studii de specialitate, articole publicate în mass-media locală și națională,);
5. Creșterea cu 20 % a numărului de apariții în mass-media care prezintă activitățile derulate de elevii și cadrele didactice din unitate;
6. 80% din numărul cadrelor didactice vor aplica metode activ-participative și diferențiate pe particularități de vârstă și individuale ale fiecărui elev;



7. 40% din numărul cadrelor didactice vor efectua cel puțin un stagiul de formare în specialitate, metodică predării specialității sau metode de asigurare a managementului eficient al clasei.

C) Resurse materiale

1. Îmbogățirea anuală a patrimoniului unității cu materiale curriculare pentru toate disciplinele școlare în proporție de 20 %;
2. Atragerea de fonduri extrabugetare;
3. Spațiul școlar funcțional la standarde ridicate de curățenie și igienă;
4. Reducerea cu cel puțin 50% a pagubelor produse de elevi în unitatea școlară.
5. Fonduri suplimentare obținute prin proiecte finanțate în cadrul programelor naționale sau internaționale.

D) Relații comunitare

1. Creșterea cu 20 % a numărului de acorduri de parteneriat încheiate cu unități școlare din țară și din Europa.
2. Creșterea cu 20 % a convențiilor de parteneriat cu ONG-uri locale, pentru derularea de proiecte educaționale.
3. Creșterea numărului de proiecte aprobate în perioada 2023-2025, față de perioada 2021-2023.

CAPITOLUL IX - CONSULTAREA, MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI REVIZUIREA PDI

În elaborarea PDI-ului *am consultat*:

- cadrele didactice în vederea stabilirii priorităților strategice care trebuie urmărite pentru realizarea misiunii pe care unitatea și-a asumat-o;
- elevii și reprezentanți ai părinților pentru a determina așteptările acestora și modul în care acestea au fost atinse până acum. Au fost reținute aspecte pe care părinții doresc să le ameliorăm și să le dezvoltăm în etapele următoare.

Consultările au fost realizate în perioada iunie – septembrie 2023, în perioada de elaborare a proiectului.

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

- întocmirea setului de date care să sprijine monitorizarea realizării țintelor, etapă cu etapă (datele și informațiile sunt colectate în “*baza de date a unității*”);
- analiza informațiilor privind atingerea țintelor;
- evaluarea progresului în atingerea țintelor, 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;

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 etc.

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 unitatea noastră.

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

- măsura în care personalul unității (cadre didactice, personal auxiliar, personal nedidactic), părinți, elevi, 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.

Atingerea anuală a țințelor va fi monitorizată de echipa de cadre didactice care a contribuit la realizarea PDI-ului. Membrii comisiei de evaluare și asigurare a calității și membrii comisiei de curriculum vor evalua activitatea, în orizontul sarcinilor care le revin din planul managerial. Concluziile reieșite din evaluarea realizată la nivelul comisiilor vor fi incluse în raportul anual, privind starea învățământului din unitatea noastră, și se vor stabili măsuri corective și ameliorative. Consiliul profesoral va analiza gradul de atingere a obiectivelor. Directorul unității este răspunzător de realizarea obiectivelor la nivelul unității și are datoria de a interveni pentru implementarea de măsuri de optimizare și stabilirea direcțiilor de acțiune.

Revizuirea planului se va face, de regulă, la începutul anului școlar, în lunile septembrie – octombrie, pe baza concluziilor desprinse din Raportul privind starea învățământului în unitate, în anul școlar încheiat, și pe baza propunerilor făcute de beneficiarii direcți și indirecti ai unității.

Monitorizarea implementării PDI-ului se va face pe baza procedurilor interne care determină condițiile de monitorizare, evaluare și raportare. Informațiile vor fi procesate de directorul unității și analizate de CA.

Raportul cu privire la progresul înregistrat și sugestiile referitoare la îmbunătățirile necesare emise de C.A., vor fi prezentate anual Consiliului Profesoral și Consiliului Reprezentativ al Părinților.

Monitorizarea și evaluarea va fi și sursa principală de informare pentru pr
actualizare/revizuire a PDI-ului. Evaluarea internă a activităților și rezultatelor proi
realizează la nivel de echipă/la nivel operațional în mod continuu pe toată durata deș
activităților prin utilizarea concretă și coordonarea (la nivel formal și informal) a resurselor
umane și non-umane, în vederea realizării planificării stabilite a activităților și obținerii
rezultatelor scontate.



Oferirea de feed-back către toate grupurile țintă și către toți partenerii în privința
„valorii adăugate” prin proces.

Analiza impactului proiectului la nivel local, regional asupra:

- comunității țintă a programului la nivelul cunoașterii, al atitudinilor și al comportamentelor individuale și de grup;
- instituțiilor implicate;
- cooperarea cu alte instituții similare.

Etapele transunerii în realitate

În plan maximal avem în scop ridicarea continuă a prestigiului unității pentru cuprinderea unui număr cât mai mare de elevi ce CES în procesul instructiv educativ și acordarea de servicii educaționale.

Planul se derulează în intervalul 2023 - 2027 având în vedere următoarele:

- În prima etapă sunt identificate nevoile educaționale locale și județene, iar oferta educațională să fie oferită prompt și la timp;
- În a doua etapă se vor stabili relațiile de parteneriat cu structurile locale și proiectul planului de școlarizare pentru anul următor;
- Se vor face demersurile necesare pentru obținerea resurselor financiare și a fondului de investiții pentru realizarea proiectului propus. În acest fel, prin îmbunătățirea condițiilor materiale și instructiv-educative, parteneriatele cu părinții, colaborarea cu instituțiile locale, Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Măicânești își va menține

și dezvolta prestigiul și poziția de unitate valoroasă în regiunea sud - est și una din cele mai bune la nivel național.

ANEXĂ – BUGETUL ESTIMAT

Propunerile de buget pentru anii 2023 – 2027 ale Centrului Școlar de Educație Incluzivă Măicănești, în următorii 4 ani, sunt următoarele:

PENTRU ANUL 2023:

TITLUL I – CHELTUIELI DE PERSONAL – 5692 mii lei

TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII – 1300 mii lei

TITLUL IX – ALTE CHELTUIELI – 170 mii lei

TITLUL X – ACTIVE NEFINANCIARE – mii lei

PENTRU ANUL 2024:

TITLUL I – CHELTUIELI DE PERSONAL – 6000 mii lei

TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII – 1400 mii lei

TITLUL IX – ALTE CHELTUIELI – 200 mii lei

TITLUL X – ACTIVE NEFINANCIARE – mii lei

PENTRU ANUL 2025:

TITLUL I – CHELTUIELI DE PERSONAL – 6300 mii lei

TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII – 1500 mii lei

TITLUL IX – ALTE CHELTUIELI – 250 mii lei

TITLUL X – ACTIVE NEFINANCIARE – mii lei

PENTRU ANUL 2026:

TITLUL I – CHELTUIELI DE PERSONAL – 6600 mii lei

TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII – 1600 mii lei

TITLUL IX – ALTE CHELTUIELI – 300 mii lei

TITLUL X – ACTIVE NEFINANCIARE – mii lei

**CENTRUL ȘCOLAR
PENTRU EDUCAȚIE INCLUZIVĂ
MĂICĂNEȘTI**



MINISTERUL EDUCAȚIEI

PENTRU ANUL 2027:

TITLUL I – CHELTUIELI DE PERSONAL – 6900 mii lei

TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII – 1700 mii lei

TITLUL IX – ALTE CHELTUIELI – 350 mii lei

TITLUL X – ACTIVE NEFINANCIARE – mii lei

Director, prof. Taraș Nina