



INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN VRANCEA
CASA CORPULUI DIDACTIC
„Simion Mehedinți” Vrancea
mail: ccd_vrancea@yahoo.com
www.ccdfocsani.ro
Tel. 0237.223372, Fax 0237.226974
Str. Eroilor, nr. 2, Focșani



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Nr. 924/18.09.2019

Aprobat CA CCD
din 03.09.2019



Avizat,
Inspector Școlar General,
Prof. Dorin Cristea

PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

CASA CORPULUI DIDACTIC "SIMION MEHEDINȚI" VRANCEA

2017-2021

ACTUALIZAT ÎN SEPTEMBRIE 2019

DIRECTOR,

PROF. ADRIAN ATARCICOV



1. PRELIMINARII

În elaborarea prezentei oferte manageriale am luat în considerare:

- Actele normative care reglementează sistemul de educație național și formarea continuă a cadrelor didactice;
- Prioritățile Ministerului Educației Naționale în domeniul resurselor umane și al formării continue a cadrelor didactice;
- Obiectivele Strategiei Europa 2020 în domeniul educației;
- Rolul casei corpului didactic în sistemul de învățământ preuniversitar românesc - centru de resurse și asistență educațională și managerială pentru cadrele didactice și didactice auxiliare, furnizor de formare continuă¹;
- Domeniile de activitate ale casei corpului didactic, așa cum sunt acestea prezentate în OMECTS 5554/07.10.2011 (Art.10);
- Obiectivele Inspectoratului Școlar Județean Vrancea în domeniul resurselor umane și al perfecționării/ formării continue a cadrelor didactice;
- Experiențele pozitive ale echipei Casei Corpului Didactic Vrancea în asigurarea cadrului pentru dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar.

Considerăm că, în contextul profundelor schimbări socio-economice și tehnologice, precum și a intenției Comisiei Europene de a crea un spațiu european de învățare pe tot parcursul vieții, casa corpului didactic poate și trebuie să aibă o contribuție majoră la dezvoltarea capitalului uman din educație.

Casa Corpului Didactic are ca obiectiv principal formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar prin programe de formare continuă, activități cu caracter științific, metodic și cultural, în conformitate cu prevederile art. 244 alin. (1) și (4) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011. Complexitatea activității instituției și importanța acesteia în sistemul de

¹ Legea Educației Naționale nr. 1/2011, Art.244 alin. (4)

învățământ preuniversitar sunt relevate de funcțiile casei corpului didactic, așa cum sunt acestea precizate în OMECTS 5554/07.10.2011 (Art.9):

- a) organizator și furnizor de programe de formare continuă pentru personalul didactic, de conducere, îndrumare și control, precum și pentru personalul didactic auxiliar din învățământul preuniversitar în limba română, în limbile moderne predate în sistemul de învățământ preuniversitar românesc, în limbile minorităților naționale, în județele în care funcționează forme de învățământ în limbile minorităților, conform art. 45 alin. (10) din Legea nr. 1/2011;
- b) centru de resurse, de inovație și de expertiză în formarea continuă a personalului didactic, didactic auxiliar și a managerilor educaționali;
- c) centru de informare-documentare și consultanță pentru personalul din învățământul preuniversitar;
- d) centru de inițiere și organizare de activități științifice, metodice și culturale;
- e) editare și difuzare de carte și publicații în domeniul educației;
- f) consiliere în managementul proceselor de dezvoltare personală și organizațională;
- g) centru metodologic pentru responsabili cu formarea continuă, bibliotecari, documentariști, profesori documentariști/responsabili ai centrelor de documentare și informare, laboranți, pedagogi școlari, informaticieni din învățământul preuniversitar;
- h) marketing educațional: analiza nevoilor de formare, definirea produselor și serviciilor oferite, oferta de programe de formare continuă, promovarea și furnizarea acestora;
- i) bancă de date pentru resursele umane cu statut de formator în domeniile curriculum, evaluare, management etc., inspectori școlari, responsabili cu formarea continuă, profesori documentariști, mentori de dezvoltare profesională, bibliotecari, laboranți, pedagogi școlari, informaticieni, profesori asociați, consultanți, experți;
- j) centru de inițiere și derulare de parteneriate în scopul implementării de proiecte educaționale la nivel local, regional, național și internațional;
- k) centru de organizare a activităților de petrecere a timpului liber, excursii tematice, școli de vară, festivități jubiliare pentru instituții/personalități, reuniuni tradiționale de ziua învățătorului, ziua copilului etc., club al cadrelor didactice care să prilejuiască întâlniri, schimburi de opinii;
- l) centru comunitar de învățare permanentă pentru personalul didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar, la nivel județean, organizat conform art. 343 alin. (2) din Legea nr. 1/2011;

m) centru de evaluare acreditat pentru identificarea, evaluarea și recunoașterea rezultatelor învățării nonformale și informale pentru personalul didactic și didactic auxiliar, precum și pentru personalul de conducere, de îndrumare și control din învățământul preuniversitar, la nivel județean, conform art. 346 și 348 din Legea nr. 1/2011. Evaluarea și recunoașterea rezultatelor învățării nonformale și informale pentru personalul didactic și didactic auxiliar, precum și pentru personalul de conducere, de îndrumare și control din învățământul preuniversitar, la nivel județean, se realizează pe baza metodologiei elaborate de Ministerul Educației Cercetării, Tineretului și Sportului conform art. 345 alin. (4) din Legea nr. 1/2011;

n) centru cu atribuții de constituire și, respectiv, coordonare ale funcționării corpului de mentori, la nivel județean.

2. PREZENTAREA CASEI CORPULUI DIDACTIC VRANCEA

2.1. Date de identificare a instituției

Str. Eroilor, nr.2

tel./fax 0237/223372

email:ccd_vrancea@yahoo.com

www.ccdfocsani.ro

Instituția deține sediu propriu

Biblioteca CCD Vrancea se află în incinta instituției

Sigla instituției:



2.2. Resurse umane

- **Personal didactic**
 - 1 director

- 3 profesori metodiști
 - **Personal didactic auxiliar**
 - 1 informatician
 - 1 bibliotecar
 - 1 administrator financiar
 - Personal nedidactic
 - Nu are normat niciun post
- Total 7 posturi

2.3. Resurse materiale

Baza materială a instituției este alcătuită din :

- 3 cabinete informatizate dotate cu calculatoare conectate în rețea și la Internet;
- Mijloace modern de informare și de comunicare (fax, Internet);
- Echipamente: calculatoare, laptop-uri, videoproiectoare, imprimante, camera video, scanere, 3 imprimante multifuncționale, copiatoare alb-negru, aparat foto, flipchart-uri, ecrane, Cd-uri cu soft educational;
- Biblioteca instituției cu aproximativ 15 000 de volume.
- Aparatura multimedia existent în dotarea CCD Vrancea este utilizată în activitățile de formare și în sprijinul activității cadrelor didactice, facilitându-le eficientizarea demersului didactic.

2.4. Filiale

Casa Corpului Didactic Vrancea colaborează cu 4 unități de învățământ preuniversitar, considerate filiale, care au rol de puncte de informare zonale. Activitățile metodice cu responsabilii cu dezvoltarea profesională de derulează în aceste filiale. Fiecare filială este coordonată de câte un profesor metodist, angajat al Casei Corpului Didactic Vrancea.

Filiale:

- Colegiul Național *Emil Botta* Adjud

- Liceul *Simion Mehedinți* Vidra
- Liceul Teoretic *Grigore Gheba* Dumitrești
- Liceul Teoretic *Ioan Slavici* Panciu

2.5. Misiunea

Conform OMECTS 5554/07.10.2011 (Art.7), misiunea casei corpului didactic este de a promova inovația și reforma în educație, de a asigura cadrul pentru dezvoltarea personală și profesională a personalului din învățământul preuniversitar, în corelație cu standardele profesionale pentru profesiunea didactică, standardele de calitate și competențele profesionale, precum și în conformitate cu politicile și strategiile naționale în domeniul educației.

Concretizarea misiunii se face printr-un set de obiective măsurabile și verificabile ce permit evaluarea și controlul performanțelor, împreună cu folosirea eficientă a resurselor umane și materiale, o colaborare eficientă și rodnică cu directorii de școli și licee, cu profesorii metodiști și cu profesorii formatori, cu comunitatea locală, și mai ales, cu adaptarea ofertei de cursuri la cererea venită din partea profesorilor din învățământul vrâncean.

2.6. Viziunea

Asigurarea calității învățământului din Vrancea prin creșterea competitivității sistemului de formare a personalului din școlile vrâncene.

2.7. Cultura organizațională

Valorile împărtășite de membrii echipei Casei Corpului Didactic Vrancea sunt: *competență, eficiență, responsabilitate, spirit de echipă, respect, onestitate*. Relațiile dintre angajați se bazează pe cooperare și responsabilitate, deviza actuală fiind „*Învățăm să fim împreună*”.

Consiliului de administrație al cărui președinte este directorul asigură managementul strategic al Casei Corpului Didactic Vrancea. Angajații sunt distribuiți în compartimente și

servicii, conform competențelor profesionale prevăzute pentru ocuparea postului și atribuțiilor din fișa postului.

Activitatea echipei este reglementată prin legile specifice din sistemul de învățământul preuniversitar, legislația din domeniul finaciar-contabil, Regulamentul de organizare și funcționare (ROF), Regulamentul de ordine internă (ROI) și procedurile interne.

Evaluarea activității se realizează pe baza unor criterii obiective, formulate în corelație cu domeniile de competență și atribuțiile din fișa postului.

3. DIAGNOZA

3.1. Diagnoza mediului extern

Mediul educațional al județului Vrancea este orientat pe modernizare și pe adaptarea la schimbările sociale, economice și tehnologice care se produc cu o magnitudine fără precedent. În contextul descentralizării sistemului de învățământ, dezvoltarea capitalului uman este un punct cheie, deoarece resursa umană, prin calitatea sa, potențează celelalte tipuri de resurse ale sistemului (materiale, financiare, informaționale).

Din această perspectivă, Inspectoratul Școlar Județean Vrancea urmărește creșterea nivelului de pregătire profesională și asigurarea calității activităților de formare continuă a personalului didactic, precum și facilitarea accesului la resurse educaționale pentru îmbunătățirea calității educației. Ca instituție conexă Inspectoratului Școlar Județean Vrancea, Casa Corpului

Didactic Vrancea își asumă rolul de centru activ de resurse orientat spre formarea și dezvoltarea profesională și personală a angajaților sistemului de învățământ preuniversitar. Există instituții care activează ca furnizori de formare continuă și care au ca grup țintă, printre altele, cadrele didactice.

3.2. Diagnoza mediului intern

Diagnoza mediului intern s-a realizat în august 2019, printr-o analiză SWOT aplicată la nivelul activității întregii instituții. Am participat la realizarea acestei analize, fiind coordonatorul grupului de lucru, în calitate de director al instituției.

ANALIZA SWOT

	Puncte tari	Puncte slabe
Intern	A. Management: • Stabilirea echipei manageriale (directori cu concurs și cu contract managerial pe perioada de 4 ani); • Existenta unui sistem de procedure interne, documente de analiză și proiectare, cu fundamentare asociată, precum și a ROI; • Raportarea activității la un plan managerial operaționalizat; • Existența unor strategii de analiză de risc, monitorizare și evaluare a acțiunilor/activităților care conduc la abordarea conformă sau la identificarea și luarea de măsuri potrivite pentru diminuarea riscurilor/consecințelor; B. <u>Planificarea bugetară și strategică</u> • Existența PDI, cu abordarea etapizată a domeniilor de interes și a țințelor strategice; • Existenta proiectului de buget; • Nivel corespunzător al bugetului de venit propriu pentru acoperirea cheltuielilor specifice.	A. <u>Management:</u> • Lipsa/întârzierea din cauze obiective a realizării unui audit extern la preluarea atribuțiilor manageriale; • Volum mare de activitate care îngreunează în anumite perioade realizarea activităților de monitorizare; B. <u>Planificarea bugetară și strategică</u> • Apariția de situații punctuale interne care necesită reformularea/adaptarea planificării bugetare; • Restricții privind închiderea/renegocierea unor contracte cu furnizorii de servicii care să optimizeze cheltuielile, datorită perioadei de derulare a contractelor;

	C. <u>Politici publice educaționale</u> • Implicarea directorului și personalului didactic în grupuri de lucru/ activități care conturează la diferite niveluri strategii asociate politicilor publice în domeniul educației; • Realizarea de programe/ parteneriate/ alte categorii de activități ca urmare a indicatorilor și direcțiilor prioritare cuprinși în politicile educaționale naționale. D. <u>Cultura organizațională</u> • Implicarea întregului personal angajat individual sau pe echipe în realizarea activităților asociate obiectivelor și țințelor strategice ale organizației; • Existența unei abordări ecorespunzătoare a elementelor de identitate vizuală, care sprijină dezvoltarea unei culture organizaționale; • Nivel amplu de consultare intra-instituțional; • Existenta unor strategii de sprijinire a inițiativelor personale/de grup, în contextual prezentării fundamentate.	C. <u>Politici publice educaționale</u> • (ne)eligibilitatea unor aplicații depuse în vederea dezvoltării unor direcții strategice stabilite de politicile publice în domeniul educației. D. <u>Cultura organizațională</u> • Existenta tendinței de acțiune de echipe standardizate, care favorizează coeziunea la nivelul întregului personal al instituției; • Rezistența la schimbare a unor angajați, mai ales sub aspectul utilizării eficiente a mijloacelor modern de marketing;
Extern	<u>Oportunități</u> A. Management • Existenta regulamentului de organizare și funcționare a CCD;	<u>Amenințări</u> A. Management • Suprapuneri de sarcini, termene scurte de realizare a unor activități, din cauze

	• Buna comunicare și deschiderea spre oferirea consilierii și consultanței manageriale prin instituțiile ierarhic superioare; • Organizarea de grupuri de lucru la nivel ministerial pentru elaborarea de standard aplicabile la nivel instituțional; B. <u>Planificare strategică și bugetară</u> • Buna colaborare și avizarea documentelor de raportare și de planificare; • Sprijinul acordat de I.Ș.J, prin compartimentele specifice, pentru identificarea și transpunerea în practică a acțiunilor asociate unor ținte strategice comune; • Consiliere specializată pe domeniul juridic, audit extern și financiar oferit de inspectoratul școlar. • Cooptarea partenerilor instituționali care să asigure calitatea și conformitatea activităților asociate țăintelor strategice stabilite la nivel instituțional; • Disponibilitatea unor parteneri instituționali de a dezvolta baza materială a instituției prin donații și sponsorizări.	externe; • Neîndeplinirea unor indicatori datorită apariției unor restricții externe (ex. Acreditarea unor programe care presupun costuri pe care trebuie să le acopere cursanții și apariția și apariția prin proiecte ale unor programe de formare similar dar în care grupul țintă participă în condiții de gratuitate); B. <u>Planificare strategică bugetară</u> • Dezvoltarea pieței furnizorilor de formare continua, aceasta conducând la creșterea nivelului de competitivitate; • Multiple schimbări în domeniul legislației financiare care produc sincope privind execuția bugetară (deschidere de conturi pentru fonduri externe, modificarea procedurilor și a tipizatelor, machetelor de raportări, etc.)
--	---	--

	C. <u>Politici publice educaționale</u> • Existent direcțiilor de politică publică în domeniul educației vizând aspectul formării continue, învățarea pe tot parcursul vieții; • Existent invitațiilor din partea partenerilor instituționali spre participare la acțiuni comune privind aplicarea de politici publice în domeniul educației, pe aspect ce se suprapun misiunii instituției D. <u>Cultura organizatională</u> • Menținerea prestigiului instituțional, reflectat în nivelul de adresabilitate și cel de mulțumire al formabililor, cu reflectare asupra nivelului de asumare a misiunii și a viziunii instituționale și asumării de responsabilități și sarcini;	C. <u>Politici publice educaționale</u> • Volumul mare de documente privind politicile publice în domeniul educației;
--	---	---

ANALIZA PESTE

POLITIC	• Inexistența politicilor adecvate sistemului de învățământ; • Perioada de tranziție determină disfuncționalități în aplicarea reformei și în sistemul de formare a personalului didactic; • Descentralizarea structurilor de decizie; • Distribuția puterii între partidele politice la nivel local avantajează instituțiile de învățământ.
ECONOMIC	• Somaj ridicat; • Nivel de trai scăzut; • Scăderea potențialului economic; • Declararea zonei de S-E ca zonă defavorizată; • Insuficiența resurselor financiare alocate învățământului; • Nivelul redus al câștigurilor locuitorilor județului Vrancea
SOCIAL	• Influența nu totdeauna pozitivă a mijloacelor mass-media; • Schimbarea poziției bisericii și a religiei în peisajul social; • Lipsa educației familiei, mulți părinți plecați peste hotare; • Scăderea motivației pentru învățatură a elevilor și a cadrelor didactice debutante (ex. Rezultatele scăzute de la definitivat din anii 2019, 2018); • Asistența socială precară; • Lipsa spiritului comunitar; • Educația nu este văzută ca un mijloc de promovare socială;
TEHNOLOGIC	• Evoluția procesului de globalizare; • Pătrunderea tehnologiei moderne întâmpină dificultăți; • Utilizarea la scară mare a tehnologiilor învechite;
ECOLOGIC	• Activitatea CCD Vrancea afectează în mica măsură mediul înconjurător; • Proiectele CCD Vrancea favorizează educația pentru respectarea mediului.

În urma analizei, rezultă corespondențe între cele patru componente ale analizei SWOT și a analizei PESTE:

- Valorificarea punctelor tari pentru ameliorarea punctelor slabe
 - Organizarea programelor de formare avizate pe domeniile deficitare, pornind de la experiențele pozitive din activitățile metodice și cu colaborarea inspectorilor școlari în calitate de formatori pentru cadrele didactice care susțin examene de titularizare și de obținere a gradelor didactice;
 - Diversificarea ofertei de formare pentru acoperirea nevoilor cadrelor didactice din mediul rural și a suplinitorilor;
 - Utilizarea avantajelor TIC pentru accesibilizarea activităților de formare.
- Valorificarea oportunităților pentru ameliorarea punctelor slabe
 - Dezvoltarea de parteneriate în scopul valorificării avantajelor erei digitale, precum și în scopul organizării unor tipuri de activități de formare vizând domenii diverse.
- Valorificarea punctelor tari pentru reducerea riscurilor reprezentate de amenințările din mediul extern
 - Diversificarea ofertei CCD Vrancea, astfel încât să se găsească nișa pe piața programelor de formare pe care CCD Vrancea să își poziționeze serviciile.
- Valorificarea oportunităților pentru reducerea riscurilor reprezentate de amenințările din mediul extern
 - Organizarea activităților de formare pentru resursele umane din cele CDI și din filialele CCD în cadrul unor proiecte și parteneriate derulate de CCD Vrancea.

Pe baza acestor concluzii, vom contura planul managerial al Casei Corpului Didactic Vrancea aferent anului școlar 2019– 2020.

4. STRATEGIA DE DEZVOLTARE A CASEI CORPULUI DIDACTIC VRANCEA ÎN PERIOADA 2017-2021

A. REDIMENSIONAREA FUNCȚIILOR CCD VRANCEA

- Stimularea muncii în echipă, ca factor essential în realizarea obiectivelor propuse;
- Dezvoltarea abilităților de relaționare interpersonală, de comunicare și rezolvare a conflictelor;

B. CREȘTEREA CALITĂȚII ȘI EFICIENȚEI CCD VRANCEA

- Aplicarea unui sistem clar de evaluare;
- Diversificarea metodelor și practicilor de formare;
- Stimularea competitivității și a performanțelor;
- Sporirea fondului de carte;

C. ÎMBUNĂTĂȚIREA FLUXULUI INFORMAȚIONAL

- Eficientizarea rețelei de informatizare existente;
- Informarea școlilor pentru a putea participa la cursuri;

D. REDIMENSIONAREA REȚELEI DE FORMATORI/FORMABILI

- Acțiuni concrete pentru alegerea formatorilor/ metodiștilor cei mai buni;
- Acțiuni concrete pentru formarea grupurilor de beneficiari ai formării;

E. REABILITAREA FORMĂRII PENTRU MEDIUL RURAL

- Fundamentarea ofertei de cursuri în mediul rural;

- Sprijinirea formării continue a cadrelor didactice;

F. ÎNTOCMIREA HĂRȚII UNITĂȚILOR PARTENERE PENTRU FORMARE

- Studiu pentru alegerea celor mai potrivite unități de învățământ superior ca și colaboratori;
- Studiu pentru alegerea celor mai potrivite unități de învățământ preuniversitar ca și colaboratori;

OBIECTIVUL CADRU

- Formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar, prin programe de formare continuă și activități cu caracter științific, metodic și cultural, în conformitate cu prevederile art. 244, alin. (1) și (4) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011.

OBIECTIVE GENERALE:

- Reconstruirea sistemului de formare a managerilor, personalului didactic auxiliary și nedidactic, conform nevoilor proprii din sistemul educational vrâncean, a autonomiei și a descentralizării instituționale, a managementului performant, inovației și informatizării în contextual integrării europene ducând la profesionalizarea carierei didactice prin realizarea de programe specific;
- Recolarea formării continue cu formarea initial a cadrelor didactice și aplicarea unui program centrat pe elev și orientat către formarea continuă a personalului didactic și a managerilor școlari.

Pentru realizarea acestor obiective generale, în județul Vrancea, au fost identificate următoarele priorități:

- Diversificarea ofertei de cursuri acreditate în colaborare cu centrele universitare;
- Implicarea în proiecte și îmbunătățirea rețelei a CCD Vrancea;
- Stimularea înscrierilor frecvente și participarea la cursuri a cadrelor didactice de la toate nivelurile de învățământ;

GRUPURILE ȚINTĂ

Beneficiari direcți:

- Manageri din învățământul preuniversitar;
- Personalul didactic din învățământul preuniversitar;
- Personalul didactic auxiliary din învățământul preuniversitar;
- Personalul nedidactic din învățământul preuniversitar.

Beneficiari indirecți:

- Elevii din școlile și liceele vrâncene.

FORMULAREA STRATEGIEI

ȚINTE STRATEGICE:

- **Dezvoltarea instituțională și organizational a CCD pentru creșterea competențelor de organizator de formare continua pentru cursuri acreditate și cursuri cu taxa;**
- **Inițierea, derularea și finalizarea unor parteneriate, proiecte cu parteneri din mediul universitar și din Uniunea Europeană;**
- Consolidarea imaginii CCD ca principal instituție de formare din județul Vrancea;
- Reconsiderarea managementului la nivelul CCD Vrancea;
- Elaborarea și derularea ofertei de formare continua a personalului din învățământul preuniversitar, ținând cont de evoluțiile viitoare cu scopul de a compatibiliza strategiile cu oportunitățile și amenințările cu care s-ar putea confrunta, cu atitudinile și valorile sociale și structurile legale;
- Dezvoltarea competențelor acționale: profesionale., sociale, metodologice și personale ale resurselor umane din învățământul preuniversitar vrâncean;
- Promovarea demersului didactic centrat pe elev, stimularea creativității cadrelor didactice pentru a favoriza dezvoltarea personalității elevilor;

- Organizarea sesiunilor de comunicări metodico-științifice și a activităților culturale, pentru asigurarea calității schimbului de experiență;
- Deschiderea CCD Vrancea către comunitate;

ȚINTE ȘI OPȚIUNI STRATEGICE

Ținta strategică:

1. Dezvoltarea instituțională și organizational pentru creșterea competențelor de organizator de formare continua pentru cursuri acreditate și cu taxa.

Obiectiv operational:

Asigurarea calității proceselor de formare continua a cadrelor didactice prin cursuri acreditate.

Nr.crt.	Nivel	Opțiuni strategice	Responsabilități	Termene
1.	Curricular	Realizarea documentației și a suporturilor de curs pentru fiecare program propus pentru acreditare pentru formarea cadrelor didactice	Director Formatori	La începutul cursului
2.	Resurse umane	Menținerea și încurajarea formatorilor valoroși	Director	Permanent
3.	Resurse materiale	Dotarea cu materialele consumabile necesare și cu logistica necesară pentru desfășurarea în bune condiții a cursurilor	Responsabil de curs	Pe parcursul derulării cursului
4.	Relații comunitare	Întreținerea relațiilor de colaborare cu centre universitare în vederea popularizării cursurilor acreditate realizate cu formatori universitari	Director	Permanent

Ținta strategică:

Promovarea inovației și a dimensiunii europene în educație prin proiecte și parteneriate cu diverse instituții

Obiectiv operational:

Implicarea în proiecte, stimularea muncii în echipă, a competitivității și a performanțelor, exemple de bune practici, minim 3 programe / semestru (câte un program pentru fiecare profesor metodist).

Nr. Crt.	Nivel	Opțiuni strategice	Responsabilități	Termene
1.	Curricular	Întocmirea suporturilor de curs aferente fiecărui program de formare	Director Fiecare profesor metodist	semestrial
2.	Resurse umane	Profesorii metodisti ai CCD în calitate de coordonatori de curs, în colaborare cu diverși formatori locali	Director Metodiști CCD Formatori	semestrial
3.	Resurse materiale	Ghiduri metodologice, publicații de specialitate, suporturi de curs ale cadrelor didactice din sistemul de învățământ superior	Director Metodiști CCD Formatori	semestrial
4.	Relații comunitare	Menținerea relațiilor cu partenerii strategici: MEN, CCD-uri din țară, instituții de învățământ superior	Director	semestrial

Monitorizarea și evaluarea activităților propuse

Monitorizarea și evaluarea activităților se va realiza pentru:

- ☐ a obține informații necesare în luarea deciziilor
- ☐ aprecierea performanței organizației în raport cu obiectivele propuse
- ☐ îmbunătățirea modului de implementare a activităților

- a compara activitatea cu cea a altor organizații similare

Vom monitoriza permanent stadiul desfășurării activităților, stadiul obținerii rezultatelor planificate și folosirea resurselor. Vom utiliza instrumente precum:

- Diagrama Gantt
- Planuri operaționale
- Situații statistice
- Rapoarte ale angajaților
 - Jurnale de prezență
 - Ghiduri pentru interviuri
 - Chestionare
 - Ghiduri pentru focus grupuri
- Rapoarte de monitorizare

De asemenea, vom evalua periodic (semestrial și anual) gradul de atingere al obiectivelor propuse și gradul de realizare a indicatorilor prevăzuți. O atenție deosebită vom acorda impactului activităților asupra beneficiarilor. Instrumentele pe care le vom utiliza vor fi:

- Rapoarte semestriale și anuale
- Situații statistice
- Chestionare
- Interviuri
- Ghiduri de focus grup
- Fotografii, înregistrări video.

CONCLUZII

Considerăm că prezenta ofertă se pliază pe rolul casei corpului didactic de centru de resurse și asistență educațională și managerială pentru cadrele didactice și didactice auxiliare, furnizor de formare continuă. În același timp, prin implementarea sa, va permite Casei Corpului Didactic *Simion Mehedinți* Vrancea să fie un centru activ de formare, resurse și consultanță pentru angajații din învățământul preuniversitar vrâncean, orientat spre integrarea în spațiul european al învățării pe tot parcursul vieții.

Deviza noastră *Să nu cedezi, oricâte necazuri ai întâlni. Luptă și vei reuși!* are rolul de a ne ambiona în vederea înregistrării progresului managerial într-o epocă în care managementul schimbării este un element-cheie pentru dezvoltarea organizațiilor.

Planurile manageriale aferente fiecărui semestru, din fiecare an, pe toată perioadă derulării mandatului, sunt parte integrantă a prezentului document.

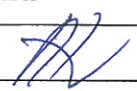
Casa Corpului Didactic *Simion Mehedinți* Vrancea

Director,

Prof. Adrian ATARCICOV



Comisia de elaborare a Proiectului de dezvoltare instituțională:

Nume și prenume	Funcția	Semnătura
Adrian Atarcicov	director	
Simionescu Corina	informatician	
Panțică George	Profesor metodist	