



ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 59
 Str. Vlădeasa Nr. 9, Sector 6, București
 www.scoala59.ro
 E-mail: scoala_59@yahoo.com
 Telefon/Fax: 031.42.52.104

Nr. 2063c/12.09.2022

PLAN MANAGERIAL ANUAL

STRATEGIA DE DEZVOLTARE A UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Strategia de dezvoltare a Școlii Gimnaziale nr. 59, bazată pe folosirea rațională a tuturor resurselor de care dispune unitatea, vizează asigurarea condițiilor și contextelor optime de învățare pentru beneficiari, într-o comunitate aflată în continuă schimbare demografică și socio-economică. Strategia pentru următorii 5 ani va avea la bază aceleași valori: Echilibru, Dezvoltare, Umanism, Creativitate, Atașament, Toleranță, Inițiativă, Echitate.

Strategia de dezvoltare a instituției se bazează pe un model, Lean, care include principiul: „Deveniți o organizație de învățare prin reflecție neobosită (hansei) și îmbunătățire continuă(kaizen).”(The Toyota Way de Jeffrey Liker). Obiectivele organizației sunt concepute plecând de la cele 4 paliere de acțiune: filosofia școlii, procesul-nu doar rezultatul, beneficiarii-personalul-partenerii educaționali, rezolvarea problemelor. De asemenea, perspectiva umanistă specifică școlii are la bază un citat celebrul: ”Egoismul nu poate fi creator; unde nu este dragoste, de acolo fuge tineretul.”(profesor dr. Ion Cantacuzino).

Relația obiective – domenii

ȚINTE STRATEGICE	OPTIUNEA STRATEGICĂ					TERMENE	REZULTATE AȘTEPTATE
	RESURSA UMANĂ	CURRICULUM	BAZĂ MATERIALĂ	IMAGINEA ȘCOLII, ETICĂ ȘI STRUCTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ	PARTENERIAȚE, COMUNITĂȚI LOCALE, ZONALE, NAȚIONALE, EUROPENE		
Profesionalizarea personalului școlii	Transfer intern de competențe profesionale Formare continuă Colaborare cu CCD/școli/ONG	Abilitare curriculară Propuneri de CDS și proiecte	Folosirea intensivă și eficientă a patrimoniului Dezvoltarea patrimoniului	Aplicarea Codului de Etică Propunerea de activități conform strategiei de imagine a școlii Evaluare de impact pentru activități	Participarea la formare prin programe europene și zonale Aplicarea inovațiilor din domeniu Cercetare – aplicare a ideilor adecvate clasei	Annual, conform planurilor manageriale și operaționale	Cf planului managerial
Diversificarea ofertei educaționale	Identificarea resurselor pentru scrierea ofertelor Formarea cadrelor didactice	Elaborare CDS, evaluare CDS Asamblarea propunerilor de activități într-un tot	Identificarea necesarului Alocarea rațională Dezvoltarea dotării	Atragerea comunității ca resursă și beneficiar în activitățile de învățare, petrecerea creativă a timpului liber	Preluarea și aplicarea exemplarelor de bună practică la contextul Școlii Gimnaziale Nr. 59 Evaluarea impactului	Proiecte multi-anuale pentru parteneriate și anuale pentru CDS	
Patrimoniul școlii	Inventar – conservare, dezvoltare prin resurse proprii	Raționalizarea alocării resurselor	Depozitarea corectă a inventarului Folosirea adecvată Casare și înlocuire	Publicarea exemplarelor de bună practică în domeniu	Atribuirea locațiilor și a patrimoniului pentru, pe obiective, în conformitate cu indicatorii de performanță	Cele legale specifice inventarierii, verificărilor periodice Annual – după raportare	

ȚINTE STRATEGICE	OPȚIUNEA STRATEGICĂ					TERMENE	REZULTATE AȘTEPTATE
	RESURSA UMANĂ	CURRICULUM	BAZĂ MATERIALĂ	IMAGINEA ȘCOLII, ETICĂ ȘI STRUCTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ	PARTENERIATE, COMUNITĂȚI LOCALE, ZONALE, NAȚIONALE, EUROPENE		
Imaginea școlii	Promovarea activităților de impact derulate cu beneficiarii direcți și cu partenerii educaționali	Promovarea ofertei educaționale	Promovarea prin pliante, site	Publicarea informațiilor legate de ethosul școlii	Diseminare conform protocolului încheiat cu terții	anual	Cf planului managerial
Parteneriate	Alocarea resursei umane fără depășirea bugetului de timp	Alocarea proiectelor în funcție de relevanța curriculară	Alocare, atragerea de fonduri	Promovarea de noi și de cei cu care semnăm parteneriatele	Evaluarea proiectului, a rezultatelor; metaevaluarea	anual	

ANALIZA SWOT

	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
INTERN	<p><i>Curriculum</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferta educațională este realizată în conformitate cu nevoile beneficiarilor, așa cum rezultă din documentele de diagnoză și prognoză, fie prin CDȘ diversificat an de an, fie prin gama de activități și proiecte realizate în colaborare cu ONG-uri, instituții, firme, personalități ale vieții sportive. - Există tendințe de corelare a orelor de TC cu activitățile proiectate în planul de activități educative, pentru diversificarea contextelor de învățare. - Unitatea, prin parteneriatul cu echipa de implementare a Programului ELENA de reabilitare, a realizat un pas important în corelarea curriculumului cu tendințele de a construi și a acționa în spiritul dezvoltării durabile. 	<p><i>Curriculum</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferta educațională acoperă o parte din nevoile elevilor, lipsa spațiului fiind un factor restrictiv, cu tot efortul făcut de Consiliul Local S6 în acest sens. Elevii claselor I și a V-a doreau un opțional de educație fizică, dar sala este folosită intensiv(27% dintre ore fiind realizate prin gruparea concomitentă a două clase în sală). - Strategiile didactice pentru formarea competențelor nu acoperă toate nevoile beneficiarilor cu cerințe educaționale speciale(CES). - Nevoile unor clase de a învăța în cadru nonformal au fost acoperite în mică măsură.

	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
INTERN	<p><i>Resurse umane</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Școala beneficiază de un număr mare de profesori cu gradul I și II, chiar dacă în ultimii 5 ani s-a realizat un schimb de generații. - Există o preocupare sporită pentru formare pe tot parcursul vieții profesionale, fie prin cursuri și grade didactice, fie prin continuarea studiilor academice(școala se mândrește cu un profesor doctor și un profesor doctorand). - Școala poate suplini situațiile de criză(cum au fost cele medicale, din pandemie) prin faptul că aproximativ o treime dintre cadrele didactice au dublă specializare. 	<p><i>Resurse umane</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pentru anumite discipline, precum matematică, informatică și TIC, resursa umană este fluctuantă. - Resursa umană încadrată cu număr mic de ore(2-4 ore/săptămână) nu se poate integra în organizație, din diferite motive, iar în 50% dintre cazuri renunță, prin demisie. - Formarea privind lucrul cu elevii cu CES și imigranți nu este la nivelul cerut de cazuistica atât de diversă cu care se confruntă școala.
	<ul style="list-style-type: none"> - Există grupuri informale de discuții(cadre didactice) privind metodică predării, utilizarea de resurse educaționale, rezolvarea situațiilor de risc, care asigură și o atmosferă colegială plăcută și de încredere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Există, încă, personal didactic care nu folosește resursele de învățare disponibile, mai ales din clasele de la parter.
	<p><i>Resurse materiale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Corpul principal al școlii a fost reabilitat recent, printr-un proiect al Consiliului Local S6, în parteneriat cu Universitatea Politehnică București(aplicarea proiectului nZEB). - Sala de sport a fost anvelopată și zugrăvită, a beneficiat de investiții prin schimbarea structurii pluviale. - Școala beneficiază de spațiu suplimentar(module școlare). - Cabinetele medicale și cel de consiliere sunt amenajate conform legislației în vigoare. 	<p><i>Resurse materiale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferența dintre numărul de spații școlare și cele utile este mare(20% din acest spațiu este folosit prin utilizarea laboratoarelor/cancelariei ca săli de clasă și folosirea modulelor școlare). - Există diferențe de dotare cu videoproiectoare și table între clasele de la parter și celelalte săli de clasă. - Fondul de carte este insuficient pentru nevoile cititorilor din unitate.
	<p><i>Resurse financiare</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul mare de elevi asigură veniturile necesare. 	<p><i>Resurse financiare</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Veniturile de care dispune unitatea nu sunt suficiente.
<p><i>Management</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deciziile se bazează pe obiective stabilite de comun acord(modelul colegial). 	<p><i>Management</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trecerea de la modelul formal la cel colegial a dus la supraîncărcarea unei părți din resursa umană. 	

	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
EXTERN	<ul style="list-style-type: none"> - Prin proiectele multianuale, Primăria Sectorului 6 a investit permanent în patrimoniu. - Asociația Părinților a atras fonduri necesare pentru școală. - Parteneriatul cu Microsoft a permis extinderea școlii dincolo de zona fizică, iar TEAMS asigură atât o informare rapidă și unitară a elevilor/părinților/profesorilor, cât și o siguranță în utilizarea platformei. - Parteneriatele diverse au susținut abilitarea resursei umane în utilizarea școlii pe Teams sau Kinderpedia, în managementul de caz și managementul clasei, în activități de prevenție. - Ministerul Educației și partenerii educaționali au pus la dispoziție o gamă diversă de resurse și de cursuri de formare. - Reluarea Programului Primăriei Sectorului 6 privind susținerea activităților SDS ajută școala în procesul educațional. Asociația Părinților contribuie la continuarea activităților SDS prin cele de tip afterschool, cu resursă umană calificată. - Părinții și elevii au devenit resursă de învățare(ex. foști elevi, acum avocați, au ținut un curs de educație juridică; părinți care explică modul în care se dezvoltă idei, afaceri, relații de parteneriat; foști elevi care oferă informații cu privire la orientarea școlară și profesională). 	<ul style="list-style-type: none"> - Schimbările legislative cu multe amendamente și trimiteri de la un act normativ la altul generează stres instituțional(doar pentru imigranți am folosit circa 5% din timpul de lucru al lunilor februarie, mai și iunie). - Dialogul dificil dintre instituțiile abilitate să rezolve o situație privind reparațiile sau avizele pentru școală duc la pierderi de timp și schimburi redundante de mesaje(exemplu CMTEB-AS6). - Fondurile insuficiente pentru formarea întregului personal fac dificilă abilitarea curriculară, avizarea unor intervenții sau rezolvarea unor probleme profesionale. - Creșterea prețurilor la utilități și materiale ar putea pune presiune pe un buget și așa insuficient.

OBIECTIVE STRATEGICE

1. PROFESIONALIZAREA PERSONALULUI ȘCOLII

O₁ Dezvoltarea continuă a competențelor personalului școlii, în vederea asigurării unor servicii educaționale de calitate

DOMENIUL: **CURRICULUM**

CONTEXT: Școala se confruntă cu noi provocări ca urmare a creșterii numărului elevilor din alte zone culturale (imigranți), a numărului de elevi cu CES, diversificarea nevoilor beneficiarilor și dorințelor lor de dezvoltare personală, tendința națională de educație pentru valorile și cerințele dezvoltării durabile

OBIECTIVUL SPECIFIC: *Crearea grupului-suport pentru adaptarea resursei umane noi la noile provocări și oportunități curriculare*

ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN	RESURSE	INSTRUMENTE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A1 Identificarea RU interne și a experților externi care să se constituie în grup-suport	Directorul, consilierul școlar	14.10.2022	Inventar de materiale didactice - dotarea școlii Calculatoare Softuri educaționale Calculatoare Platforma Teams Internet Ghiduri ale ONG sau firmelor care oferă expertiză	Lista de experți Fișele de atribuții
A2 Identificarea nevoilor educaționale ale beneficiarilor direcți și indirecti	Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică (CMDFD)	22.10.2022		Chestionare, diagnoză, statistici Teams
A3 Adaptarea curriculară, cu sprijinul grupului suport, pentru beneficiari	Profesorul de sprijin, consilierul școlar, cadrele didactice	27.10.2022 17.01.2023		Planificare, planurile de intervenție
A4 Diseminarea experienței didactice dobândite în grupurile de lucru	CMDFD, directorul	13.12.2022 30.05.2023		Planificarea activităților, chestionare, diagrame
A5 Consilierea resursei umane privind comunicarea cu beneficiarii și comunitatea, pregătirea ofertei educaționale și implementarea ei	CMDFD, directorul, consilierul școlar, expert în comunicare	permanent		Plan și raport

DOMENIUL: RESURSE UMANE

CONTEXT: Managementul strategic al resurselor umane trece printr-o perioadă post-post modernă(pseudo-modernă/digimodernism/metamodernism), fiind caracterizat de nevoia găsirii de alternative pozitive durabile la ceea ce Alan Kirby numea "banalitatea și superficialitatea rezultate din instantaneu". Asigurarea resursei umane, dezvoltarea și recompensarea acesteia se realizează din ce în ce mai greu la nivel optim.

OBIECTIVUL SPECIFIC: *Susținerea dezvoltării competențelor didactice, psihopedagogice și manageriale pentru personalul didactic, în conformitate cu nevoile specifice ale școlii și ale comunității*

ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN	RESURSE	INSTRUMENTE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A1 Realizarea diagnozei cu privire la nevoile de dezvoltare a resursei umane	CMDFD, directorul	14.10.2022	Mijloacele și materiale didactice din dotarea școlii Calculatoare Softuri educaționale Calculatoare Platforma Teams Internet	Diagnoza, planul, diagramele de activități
A2 Realizarea planului de dezvoltare a competențelor didactice, psihopedagogice și manageriale	CMDFD	22.10.2022		PV de activitate, certificate, adeverințe de formare
A3 Realizarea planului de dezvoltare a competențelor personalului didactic auxiliar și nedidactic	CMDFD, directorul, responsabilii de departamente	27.10.2022 17.01.2023		PV de activitate, certificate, adeverințe de formare
A4 Evaluarea impactului derulării planului de dezvoltare asupra calității serviciilor educaționale	CEAC, CMDFD	13.12.2022 30.05.2023		Raport, chestionare

DOMENIUL: RESURSE MATERIALE

CONTEXT: Școala beneficiază de un corp de clădire reabilitat, modernizat, prin Proiectul ELENA, investiția Primăriei Sector 6 fiind primul pas spre Școala verde, pornind de la conceptul nZEB.

OBIECTIVUL SPECIFIC: *Abilitarea resurse umane pentru prosum, economie de energie și apă, pentru reciclare selectivă*

ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN	RESURSE	INSTRUMENTE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A1 Reluarea cursurilor de abilitare pentru folosirea a dispozitivelor de climatizare și a aparaturii electronice din clase	Directorul, firma de mentenanță, formatorul Microsoft	15.11.2022	Birotică, platforma Teams, dispozitivele din unitate, sală reală/pe Teams, ghid de utilizare	Lista de activități de formare, lista de activități cu elevii și cu părinții, chestionare
A2 Formarea resursei umane pentru obținerea statutului de "Școala verde"(cf PNRR)	CMDFD, directorul	permanent		PV de activitate, raport de activități de parteneriat

DOMENIUL: **RESURSE FINANCIARE**

CONTEXT: Școala este ordonator terțiar de credite și accesul la resursele financiare este indirect, dar beneficiază de donații

OBIECTIVUL SPECIFIC: *Dezvoltarea competențelor complementare necesare pentru siguranță, protecție, prevenție, sănătate, evaluare internă și marketing educațional¹*

ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN	RESURSE	INSTRUMENTE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A1 Planificarea și realizarea activităților de formare în domeniile SSM, PSI, antiviolență, CEAC și marketing educațional	CMDFD, directorul	22.10.2022 (planificare) Permanent(formare)	Resursele de la punctul anterior	Planul activităților, PV de activitate, raport de program, chestionare, adeverințe

DOMENIUL: **MANAGEMENT**

CONTEXT: Managementul colegial(Rob Cuthbert, 1988) și principiile Lean ghidează mediul intern în privința managementului

OBIECTIVUL SPECIFIC: *Crearea grupului-suport pentru adaptarea resursei umane noi la noile provocări și oportunități curriculare*

ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN	RESURSE	INSTRUMENTE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE
A1 Planificarea și realizarea activităților de formare în domeniile CEAC, dezvoltare durabilă și marketing educațional	CMDFD, directorul	29.10.2022 (planificare) Permanent	Formatori externi, resurse	Planul activităților, PV de activitate, raportări, chestionare, adeverințe

¹ <https://slideplayer.com/slide/14465665/>

(formare) financiare și certificări

Rezultate așteptate: creșterea gradului de satisfacție a tuturor beneficiarilor privind acoperirea nevoilor de învățare-evaluare, scăderea fluctuației resursei umane din motive de neadaptare la cerințele școlii/comunității; indirect – asigurarea resurselor pentru dezvoltarea patrimoniului

Modalități de evaluare a schimbărilor propuse: fișe, chestionare, rapoarte scrise, ședințe periodice, observația, interviul de grup, studiul de caz, sondajul de opinie, analiza comparativă a datelor inițiale și a datelor de după intervenție, ghiduri de bune practici

Indicatori de evaluare: minim 60% dintre cadrele didactice incluse în programe de formare; 100% din tot personalul să participe la cel puțin o activitate de formare trimestrială; creșterea minimă a progresului școlar, pentru fiecare elev, cu o treaptă calitativă/un punct la media disciplinei

ACTIVITĂȚI DE MONITORIZARE – RESURSE UMANE

Verificarea documentelor pentru conformitatea cu cadrul legislativ – ISMB –S6, ISMB pentru partea de buget și AS6, directorul și membrii CA și CEAC, lunar

Aplicarea chestionarelor de satisfacție – consilierul școlar

Conversația informală cu personalul școlii privind condițiile de muncă, relațiile formale și informale și problemele cu care se confruntă – directorul, dirigintii, administratorul de patrimoniu

Analiza documentelor de raportare privind indicatorii de normați și calitativi – directorul, secretarul-șef

2. DIVERSIFICAREA OFERTEI EDUCAȚIONALE A ȘCOLII ÎN CONFORMITATE CU NEVOILE BENEFICIARILOR DIRECTI ȘI A PREVEDERILOR LEGALE

1.1. ÎMBUNĂTĂȚIREA OFERTEI CURRICULARE, ÎN ACORD CU L1/2011

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ
Diversificarea ofertei educaționale în conformitate cu nevoile beneficiarilor direcți și a prevederilor legale	respectarea structurii CDȘ negociată cu beneficiarii direcți și indirecti, în conformitatea cu normativele în vigoare și patrimoniul școlii	Comisia de Curriculum, directorul școlii CEAC	Permanent	CCD București, prin oportunitățile de formare	-	Minim un opțional/nivel de clasă, aprobat de ISMB Minim un opțional integrat/nivel de clasă, care se pliază pe EN 68

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACTIVITĂȚI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ
Diversificarea ofertei educaționale în conformitate cu nevoile beneficiarilor direcți și a prevederilor legale	consultarea elevilor înscriși în unitatea de învățământ, la nivel primar și la nivel gimnazial, precum și a părinților, referitor la oferta curriculară pentru anul școlar viitor	Consilierul școlar Consiliile claselor Comisia pentru curriculum CEAC	17 – 24.11.2022	CE, CRP	Chestionare online(gratuit) realizarea chestionarelor, monitorizarea completării și analiza acestora conform ROF și RI	Minim 80% dintre părinți și minim 90% dintre elevii claselor CP –VII chestionați(clasa a VIII-a, la anul, va avea oferta liceului) O structură de opționale care să acopere nevoile beneficiarilor direcți
	Evaluarea dimensiunii, structurii și disponibilității resurselor umane și materiale (existente în unitatea de învățământ) necesare pentru derularea de noi opționale	Administratorul de patrimoniu Directorul Directorul adjunct CEAC Secretarul școlii Informaticianul	1 – 12.03.2023	ISMB – pentru resursa umană Consiliul Local– pentru identificarea de parteneri și îmbunătățirea patrimoniului administrativ CCD formarea cadrelor didactice	Din surse proprii pentru îmbunătățirea inventarierii patrimoniului Din surse alocate de la Consiliul Local pentru îmbunătățirea patrimoniului pentru susținerea procesului de învățământ	Un inventar actualizat până în mai 2023 Ofertă de formare pentru 2022-2023, pentru minim 80% din resursa umană(pentru posturile vacante, se va căuta alternativă internă de ocupare cu personal calificat)

1.2. ÎMBUNĂȚĂȚIREA OFERTEI SDS

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Diversificarea ofertei SDS	a) identificarea resursei umane cu pregătire adecvată pentru Programul SDS	Consiliul de Administrație Comisia SDS	ianuarie-februarie 2023	Asociația de Părinți (voluntari în susținerea unor proiecte de dezvoltare personală)	Consiliul Local S6, donații părinți	Aprobarea dosarului Programului SDS 100% acoperire cu personal calificat la SDS
	b) acoperirea nevoii de exprimare artistică și de explorare a mediului natural și virtual	Învățătorii cu pregătire TIC Informaticianul Cppe Directorul adjunct	ianuarie-februarie	actori, foști elevi, profesori cu pregătire pe domenii sportive, artistice, limbi moderne	Proprie Finanțare complementară pentru activități culturale	Minim 3 pachete educaționale structurate conform legislației în vigoare, cu asigurarea minutelor alocate mișcării
	c) discutarea ofertei SDS pentru îmbunătățire și aprobare în CP	Comisia SDS, directorul adjunct	20 martie	Consiliul Local	Proprie (finanțarea se va face de la Bugetul Local S6)	Ofertă îmbunătățită față de 2020-2021
	d) verificarea realizării indicatorilor de calitate înscriși în documentația SDS	Directorul adjunct, membrii CA, CEAC	lunar	Consiliul Local	proprie	Nicio reclamație privind calitatea pachetelor educaționale și a hranei

1.3. ÎMBUNĂȚĂȚIREA OFERTEI EXTRACURRICULARE ÎN ACORD CU CEA CURRICULARĂ

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Diversificarea ofertei extracurriculare	a) identificarea programelor și proiectelor care se pot desfășura în alt spațiu decât cel al școlii	Diriginții, învățătorii	30.09.2022	Asociația de Părinți (voluntari în susținerea unor proiecte de dezvoltare personală)	proprie	Minim două programe naționale/ semestru – participare minim 85% dintre elevi

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Diversificarea ofertei extracurriculare	b) acoperirea nevoii de exprimare artistică și de explorare a mediului natural și virtual	Cppe Directorul adjunct Diriginți/ învățătorii	ianuarie- februarie 2023	actori, foști elevi (teatru gestual) Foști elevi, actuali elevi cu pregătire psiho-pedagogică și artistică/ sportivă	Proprie Finanțare complementară pentru activități culturale	Țintă fixată pentru semestrul 2, dat fiind faptul că nu știm cum/unde vom funcționa până în ianuarie 2022
	c) pregătirea cadrului necesar pentru performanță	Fiecare catedră, învățătorii Directorul – postarea informațiilor despre concursuri	Octombrie	Profesori care au obținut premii la concursuri și olimpiade școlare	Participare la concursuri gratuite	Un program de pregătire aprobat de către elevi și părinți
	d) Realizarea unor activități care să presupună aplicarea conținuturilor curriculare	Profesorii de TIC, artă plastică și educație socială	Noiembrie 2022 Decembrie 2022 Februarie 2023			Minim 1 revistă de tip mozaic realizate la nivel gimnazial Minim 20% dintre elevi – expoziție se lucrări

1.4. ÎMBUNĂȚĂȚIREA OFERTEI DE LECTORATE ȘI CURSURI DE PARENTING

OBIECTIVUL	MĂSURI/AȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI/ COLABORATORI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Realizarea unei structuri de cursuri de parenting care vizează îmbunătățirea relației părinte-elev-profesor	a) identificarea nevoilor de formare pentru părinți	Directorul și consilierul școlar	5.11-19.11.2022	ONG Salvați copiii!	Proprie și CIMEC	Minim 40% dintre părinți chestionați; Minim 5 formatori interni cooptați în faza de analiză calitativă și cantitativă a datelor colectate
	b) Derularea unor activități de parenting on-line, în funcție de nevoile fiecărei clase	Consilierul școlar, diriginții și formatorii școlii	26.11.2022 – 15.01.2023	Consilierul școlar, DGASPC, liceele – ofertă	Proprie	Minim un curs de parenting/nivel de clase propus și realizat
	c) realizarea analizei de nevoi și a ofertei educaționale pentru părinți, pentru semestrul al II-lea	CEAC	decembrie 2022	Consilierul școlar	proprie	

ACTIVITĂȚI DE MONITORIZARE – CURRICULUM

- Analiza documentelor pentru conformitatea cu cadrul legislativ – directorul și membrii CA și CEAC, lunar
- Observația directă sau participativă pentru indicatorii de calitate – directorul adjunct
- Conversația informală cu părinții elevilor – directorul, diriginții
- Recenzia de PV privind planificarea și aplicarea documentelor curriculare – directorul adjunct

3. DEZVOLTAREA PATRIMONIULUI ȘCOLII ÎN CONCORDANȚĂ CU OFERTA EDUCAȚIONALĂ, CEREREA BENEFICIARILOR ȘI A POSIBILITĂȚILOR INTERNE, LOCALE ȘI EUROPENE DE FINANȚARE

OBIECTIVUL	MĂSURI/AȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Refacerea bibliotecii școlare	<ul style="list-style-type: none"> - refacerea bibliotecii, după finalizarea ; - adaptarea bibliotecii la cerințele de informare on/offline; - conectarea la biblioteca virtuală a ME 	Directorul adjunct, bibliotecarul, responsabilii de catedre și arii curriculare, consiliile claselor,	2.03.2023	CCD București Asociația de Părinți Consiliul local	Finanțarea de bază Finanțarea complementară	Două computere conectate la Internet, utilizate în spațiul bibliotecii Spațiu de lectură pentru 6 persoane Minim 1000 de volume noi achiziționate
Îmbunătățirea continuă a bazei materiale	<ul style="list-style-type: none"> - realizarea lucrărilor de mentenanță; - achiziția de ecrane de proiecție/videoproiecție; - îmbunătățirea condițiilor de lucru din fiecare sală (ambiant, bănci, ergonomie, funcționalitatea aparatelor, calitatea și structura consumabilelor și a truselor de laborator, a softurilor educaționale, a aparaturii electronice, a hârtiilor, truselor de jocuri etc); 	administratorul de patrimoniu consiliile claselor	Vacanțe școlare, final de săptămână	2 biblioteci din București	Voluntariatul părinților (pentru lucrări interioare, de marketing, de recondiționare a mobilierului școlar) Contribuția cadrelor didactice – realizarea unor materiale educaționale Asociația de Părinți	Abonament la Legis Dotarea laboratoarelor cu aparatură experimentală Inventar actualizat Procedură de casare actualizată

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACTIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Repararea clădirilor și a instalațiilor	Realizarea planului de intervenție	Directorul, ceilalți membrii CA, admin.	permanent	As6	Bugetul local Asociația de Părinți	Un plan detaliat cu intervenții în fiecare zonă educațională
	Derularea activităților planificate	Directorul, administratorul de patrimoniu	În fiecare vacanță	As6	Bugetul local Asociația de Părinți	Menținerea tuturor sălilor în parametrii optimi de funcționare

ACTIVITĂȚI DE MONITORIZARE – RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

Verificarea documentelor pentru conformitatea cu cadrul legislativ – Administrația Școlilor S6, directorul

Verificarea respectării obligațiilor contractuale pentru contractele în derulare – Administrația Școlilor S6, directorul

Verificarea, prin sondaj, a documentelor de patrimoniu și a conformității cu situația reală – directorul diriginții, Comisia de inventariere

Conversația informală cu personalul școlii, părinții și elevii

4. ÎMBUNĂTĂȚIREA ȘI PROMOVAREA PERMANENTĂ A IMAGINII ȘCOLII ÎN CONCORDANȚĂ CU OPORTUNITĂȚI DE COOPERARE

OBIECTIVUL	MĂSURI/ACTIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Informarea publicului țintă și a mass-mediei cu privire la performanțele școlii	- Actualizarea permanentă a site-ului școlii - Informarea la avizier	Directorul Informaticianul unității	permanent	Național TV pentru vizibilitatea evenimentelor importante din viața școlii	nebugetat	Planul de marketing realizat
Organizarea de evenimente care marchează 40 de ani de funcționare	- Lansarea primului volum din monografia școlii - Întâlnirea cu foștii elevi – actori, sportivi	Directorul, președintele CRP, cppe	noiembrie, decembrie	Sala "I.Dalles"	2000lei	Minim 3 activități realizate până în decembrie(restul vor fi incluse în noul plan, cf PDI 2022-2027)

5. DEZVOLTAREA PARTENERIATELOR CARE POT ASIGURA O ÎNVĂȚARE DE CALITATE, ORIENTATĂ SPRE VALORI AUTENTICE ȘI CARE ASIGURĂ O BUNĂ ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI PROFESIONALĂ A BENEFICIARILOR DIRECȚII

OBIECTIVUL	MĂSURI/AȚIUNI	RESPONSABILI	TERMEN DE REALIZARE	PARTENERI	SURSA DE FINANȚARE	INDICATORI DE REALIZARE
Promovarea unei politici de colaborare cu autoritățile locale, cu instituțiile culturale acreditate, cu organizații neguvernamentale în cadrul procesului de dezvoltare a instituției	Realizarea unui set de parteneriate care să se constituie ca bază pentru derularea a două mari concursuri inter/transdisciplinare organizate de școală în parteneriat	Cppe, directorul adjunct și responsabilii comisiilor metodice	septembrie 2022 ianuarie - februarie 2023	Asociația de Părinți, Secția 22 Poliție, Consiliul Local S6, teatrele din sectorul 6, Național TV, foștii elevi ai școlii, școli din țară	Proprie, donații	Minim 3 școli partenere din București și minim 3 școli partenere din țară Parteneriat-cadru încheiat la nivel comunitar Două proiecte realizate conform metodologiei ministerului cu CIVITAS/PROEDUS
	Derularea parteneriatelor conform planificării	cppe	permanent	Cei din lista de parteneriate	Proprie, donații, Asociația de Părinți	Minim 80% dintre activități derulate, în parametrii calitativi negociați, fără modificări de termene

ACTIVITĂȚI DE MONITORIZARE – parteneriate

Actualizarea listelor cu parteneriate și întocmirea unui grafic pentru a fi mai ușor monitorizate – cppe, diriginții, învățătorii
Observarea directă, sistematică a activităților derulate – directorul, directorul adjunct

Aplicarea chestionarelor de satisfacție – consilierul școlar

Conversația informală cu elevii și părinții – directorul, diriginții, administratorul de patrimoniu
Analiza documentelor de raportare privind activitățile realizate - directorul