

Ministerul Educației al Republicii Moldova  
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău

Aprobat de Consiliul Profesorat  
la „\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2016

# ***PLAN DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ A INSTITUȚIEI 2016-2020***

Chișinău, 2016

Acest document a fost elaborat în cadrul proiectului *Consolidarea Sistemului de Educație Profesională Tehnică în Moldova (CONSEPT+)*, sprijinit financiar de Fundația Liechtenstein Development Service (LED).

Componenta *Dezvoltare Organizațională* este implementată în parteneriat cu Centrul Educațional PRO DIDACTICA.

Coordonator Proiect *CONSEPT+*: Pius FRICK

Training manager: Lilia STÎRCEA

Coordonator componenta *Dezvoltare Organizațională*: Rima BEZEDE

Experți-consultanți: Valentina CHICU, Serghei LÎSENCO, Svetlana ȘIȘCANU, Victor SÎNCHETRU, Rima BEZEDE

Opiniile expuse în această lucrare aparțin echipei de elaborare și nu reprezintă neapărat poziția finanțatorului.



LED Moldova  
str. Bănulescu Bodoni, 25  
Oficiul 21, Chișinău, MD-2012  
Tel. (+ 373 22) 22 19 50, 23 22 39  
info@led.md  
www.led.md



Centrul Educațional PRO DIDACTICA  
str. Armenească, 13, Chișinău, MD-2012  
Tel. (+ 373 22) 54 25 56, fax: 54 41 99  
www.prodidactica.md

Prepress:  
Revista de teorie și practică educațională *Didactica Pro...*

## Cuprins

Argument.....	4
1. Notă informativă.....	5
2. Misiunea instituției.....	13
3. Viziunea instituției.....	14
4. Analiza PESTE.....	15
5. Analiza SWOT.....	17
6. Problemele prioritare.....	22
7. Direcțiile de dezvoltare și obiectivele strategice.....	23
8. Planul operațional.....	24
9. Monitorizarea și evaluarea implementării Planului de dezvoltare strategică a instituției.....	28

## Contents

1. School mission.....	32
2. School vision.....	33
3. SWOT analysis.....	34
4. Issues of priority.....	39
5. Directions for development and strategic objectives.....	40
6. Monitoring and assessment of the implementation of the School Development Plan.....	41

## ARGUMENT

*„Trebuie să încerci neconținut să urci foarte sus, dacă vrei să poți să vezi foarte departe.”*  
(Constantin Brâncuși)

Studierea sistemelor educaționale europene și implementarea elementelor de progres devin o obligație morală față de tânăra generație. Prezentul Plan va avea în vedere inițierea și organizarea unor activități care să conducă la dezvoltarea instituției.

Prioritatea Republicii Moldova – cea de încetățenire a unui sistem de educație performant, care să fie garantul unei societăți în continuă dezvoltare și adaptarea acestei priorități la cerințele vremurilor pe care le parcurgem impune o abordare din perspectiva managementului strategic.

Astfel, fundamentăm demersul managerial pe determinarea nevoilor de dezvoltare, a viziunii și a misiunii, în vederea îmbunătățirii culturii organizaționale și asigurării calității actului educațional, prin implicare în proces a tuturor factorilor, prin formarea continuă a celor chemați să-l îndeplinească – manageri, profesori, maiștri-instructori, elevi.

Pornind de la aceste deziderate stabilite de documentele educaționale în vigoare, ne propunem ca elevii școlii să dobândească o pregătire generală bună, cunoștințe aprofundate în domeniile legate de viitoarea carieră, competențe necesare inserției sociale și deprinderi de muncă intelectuală, pentru a putea învăța pe tot parcursul vieții. De asemenea, urmărim să instituim un cadru propice informării; formării competențelor care să îi ajute să facă față schimbărilor, să se descurce în orice situație; cultivării unui comportament autonom și responsabil.

Acest document, care prevede transformări orientate spre optimizarea activității și modernizarea continuă a școlii, se axează pe strategia de dezvoltare a instituției și, implicit, pe realizarea mai multor obiective.

Echipa de elaborare, bazându-se pe profesionalismul și dragostea colegilor pentru profesia de dascăl, insistă pe ideea că în școala noastră elevii învață o meserie pentru a-și asigura un viitor decent și fac carte pentru a se înarma cu o cultură generală solidă.

# 1. NOTĂ INFORMATIVĂ

## Scurt istoric

Școala Profesională nr. 2 din Chișinău este una dintre cele mai prestigioase instituții de învățământ secundar profesional din Republica Moldova. Activitatea acesteia își are începutul în îndepărtatul an 1940. Este o instituție cu statut republican, care a devenit în timp o adevărată forjerie de cadre pentru alimentația publică, comerț și turism. Până în anul 1991, școala s-a subordonat Ministerului Comerțului.

Din decembrie 1991, Școala Tehnico-Profesională nr. 94 este transferată în subordinea Ministerului Științei și Învățământului. În această perioadă este pusă baza studiilor integrate – formare profesională în paralel cu efectuarea studiilor medii, apoi liceale. La 20 august 1997, instituția este reorganizată în Școala Profesională Polivalentă nr. 2, iar în 2003 – în Școala Profesională nr. 2.

În temeiul Hotărârii Guvernului nr. 1082 din 30.12.2013 cu privire la reorganizarea unor instituții de învățământ secundar profesional, începând cu 31.08.2014, Liceul Profesional nr. 1 a fost transformat în Școala Profesională nr. 2 din mun. Chișinău, cu specializare în domeniile: alimentație publică, comerț, turism și servicii hoteliere.

Capacitatea instituției a permis realizarea mai multor inițiative: experimentul de instituire a liceelor profesionale (2006-2013); implementarea curriculumul modular la meseria *Bucătar* (începând cu septembrie 2013); deschiderea unor grupe bilingve în cadrul disciplinelor de profil la meseriile *Servicii hoteliere* și *Turism*, cu predarea câtorva module în limba franceză (2006).

## Oferta educațională

Școala Profesională nr. 2 din mun. Chișinău asigură instruire și calificare la următoarele meserii:

**Grupe profesionale** (durata studiilor – 3 ani):

- *Bucătar;*
- *Controlor produse alimentare;*
- *Brutar;*
- *Controlor-casier;*
- *Chelner.*

**Grupe de meserii** (durata studiilor – 2 ani, în baza gimnaziului):

- *Bucătar;*
- *Cofetar;*
- *Controlor-casier;*
- *Lucrător pensiune turistică;*
- *Vânzător produse alimentare;*
- *Vânzător produse nealimentare.*

**Grupe de meserii** (durata studiilor – 1 an, în baza studiilor liceale):

- *Bucătar;*
- *Chelner;*
- *Barman.*

**Învățământ de scurtă durată** (3-6 luni) – formare inițială, recalificare și perfecționare a cadrelor muncitorești din domeniu.

## Contingentul de elevi

Pe parcursul ultimilor 3 ani, numărul elevilor care își fac studiile în instituție este în descreștere: de la 1033 în anul școlar 2013-2014, la 923 în 2014-2015 și la 749 elevi în 2015-2016.

Diagrama 1. Contingentul de elevi (2013-2016)



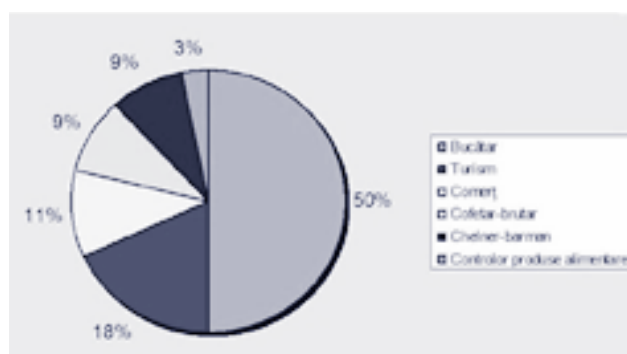
Din cei 749 de elevi, 21 (3%) sunt orfani, 120 (16%) se educă în familii social-vulnerabile și 256 (34%) – în familii cu un singur părinte.

Tabelul 1. Populația școlară în anul de învățământ 2015-2016

Nr.	Meserii	Total	Anul I	Anul II	Anul III
1.	Bucătar	377	224	84	69
2.	Cofetar	30	30	–	–
3.	Brutar	30	30	–	–
4.	Chelner	48	24	–	24
5.	Barman	22	22	–	–
6.	Vânzător produse alimentare	16	16	–	–
7.	Vânzător produse nealimentare	17	17	–	–
8.	Controlor-casier	49	28	–	21
9.	Însoțitor grup turistic	36	–	17	19
10.	Recepționar hotel	36	–	18	18
11.	Lucrător pensiune turistică	60	60	–	–
12.	Controlor produse alimentare	28	28	–	–
	<b>Total</b>	<b>749</b>	<b>479</b>	<b>119</b>	<b>151</b>

Cea mai mare pondere o dețin elevii ce învață meseria de bucătar (50%), aceasta fiind una dintre cele mai solicitate.

Diagrama 2. Repartizarea contingentului de elevi pe meserii



Tabelul 2. Admiterea 2013-2015

Meseria	Anul														
	2013					2014					2015				
	Cereri depuse	Studii gimnaziale	Studii BAC	Nr. de candidați/loc	Admiși	Cereri depuse	Studii gimnaziale	Studii BAC	Nr. de candidați/loc	Admiși	Cereri depuse	Studii gimnaziale	Studii BAC	Nr. de candidați/loc	Admiși
<i>Bucătar</i>	734	670	64	2,33	272	623	588	35	2,35	262	565	524	41	2,36	224
<i>Cofetar</i>	62	62	-	2,06	31	51	26	25	1,02	49	100	100	-	3,33	30
<i>Brutar</i>	30	30	-	1,00	29	30	30	-	1,20	25	30	30	-	1,00	30
<i>Chelner</i>	84	59	25	1,12	65	32	27	5	1,06	29	31	-	31	1,03	24
<i>Controlor-casier</i>	54	54	-	2,16	22	61	61	-	1,22	49	43	43	0	0,71	28
<i>Barman</i>	26	-	26	0,86	22	33	26	7	1,10	27	30	-	30	1,00	22
<i>Vânzător produse alimentare</i>	30	30	-	1,00	29	-	-	-	-	-	21	21	0	0,44	16
<i>Vânzător produse nealimentare</i>	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	20	20	0	0,40	17
<i>Însoțitor grup turistic</i>	41	41	-	1,64	26	47	47	-	1,88	23	-	-	-	-	-
<i>Recepționar hotel</i>	40	40	-	1,60	24	61	61	-	2,44	25	-	-	-	-	-
<i>Lucrător pensiune turistică</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82	82	-	1,26	60
<i>Controlor produse alimentare</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	61	61	-	2,03	28
<b>Total</b>	1101	986	115	1,79	520	938	866	72	1,87	489	983	881	102	1,71	479

Meseriile care se bucură de cea mai mare atenție sunt: *Bucătar*, *Cofetar* și *Controlor produse alimentare*, cu durata studiilor de 3 ani. Meseriile *Însoțitor grup turistic* și *Recepționar hotel* au fost încadrate, în corespundere cu Nomenclatorul meseriilor (profesiilor) pentru instruirea și pregătirea cadrelor în învățământul secundar profesional, în învățământul postsecundar (colegii). Din cauza specializării înguste, meseriile *Controlor-casier*, *Vânzător produse alimentare* și *Vânzător produse nealimentare* nu mai sunt atât de atractive pentru elevi, deoarece azi au căutare specialiști pregătiți în domenii "mai vaste" (meserii conexe).

În concordanță cu solicitările pieței muncii și conform politicilor de stat care prevăd dezvoltarea turismului rural, în anul de învățământ 2015-2016 s-au efectuat înscrieri la două meserii noi – *Controlor produse alimentare* și *Lucrător pensiune turistică*.

În același an, școala nu a mai avut plan de înmatriculare la meseriile *Însoțitor grup turistic* și *Recepționar hotel*.

De asemenea, oferta instituției include formare și recalificare profesională pentru tineri și adulți, prin cursuri de 3 și 6 luni, la meseriile *Bucătar*, *Cofetar*, *Brutar*, *Chelner* și *Barman*.

Tabelul 3. *Dinamica calității procesului instructiv-educativ și a reușitei academice (2013-2016)*

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Reușita academică	92%	93%	96%
Calitatea procesului instructiv-educativ	45%	59%	61%

În ultimii 3 ani, se atestă un progres vizibil la toți indicii statistici: coeficientul reușitei academice a elevilor a crescut cu 4% și coeficientul calității procesului instructiv-educativ – cu 16%. Acest salt se datorează perseverenței profesorilor, lucrului individual cu elevii predispuși spre eșec școlar, precum și stimulării elevilor capabili de performanțe.

În instituție se aplică un sistem eficient de evaluare, care îi permite fiecărui elev să își cunoască nivelul de pregătire. Rezultatele sunt stocate într-o bază de date, care se completează semestrial, ceea ce permite supervizarea evoluției reușitei școlare pe grupe/elev/itemi. Rezultatele evaluărilor sumative sunt analizate și interpretate pentru fiecare grupă și elev în parte.

### **Activitățile extracurriculare**

O mare parte din elevii școlii se implică, în funcție de interesele și potențialul lor, în diverse activități: concursuri, olimpiade, serbări, competiții sportive, spectacole, mese rotunde, conferințe etc.

- Anul 2013-2014: 42 de locuri premiante la olimpiadele municipale la disciplinele de cultură generală între elevii școlilor profesionale: locul I – 10 elevi, locul II – 6 elevi, locul III – 10 elevi, mențiuni – 16 elevi; premiul III la Campionatul Gastronomic Internațional, ediția a IV-a; 3 medalii de argint, 2 medalii de bronz, 6 diplome de merit obținute în cadrul Concursului Culinar Național *Junior 2014*; concursul republican *Cel mai bun în meserie*: locul III – *Bucătar*, locul I – *Cofetar*;
- Anul 2014-2015: 38 de locuri premiante la olimpiadele municipale la disciplinele de cultură generală între elevii școlilor profesionale: locul I – 9 elevi, locul II – 8 elevi, locul III – 11 elevi, mențiuni – 12 elevi; Concursul Culinar Național *Junior 2015*: locul I – un elev, locul II – un elev, locul III – un elev, mențiuni – 3 elevi; locul I la Târgul Național al *Firmelor de Exercițiu*;
- Anul 2015-2016: mențiune la Târgul Național al *Firmelor de Exercițiu*; Campionatul Gastronomic Internațional, ediția a V-a: 3 diplome de aur, 10 – de argint, 4 – de bronz și 2 – de merit; diplomă de participare la Forumul Meseriilor și la Târgul Locurilor de Muncă pentru Tineret, ediția a VI-a.

Elevii participă cu mult entuziasm la activitățile extracurriculare organizate în școală: *Literatura în viață și viața în literatură, Știința în bucătărie, Europa la noi acasă, Maratonul disciplinelor exacte, Francofonia, Sportul dă viață zilelor, Istoria bucătăriei naționale, Călătorie în jurul lumii, Simpozionul tinerilor cercetători în merceologie, Karving: artă de decor, Dragobetele sărută fetele, Iarmarocul de Crăciun, Antreprenoriatul școlar – prima treaptă spre succes, Precurată-i fața pâinii* etc. O tradiție a școlii este promovarea spiritului și a culturii antreprenoriale prin participarea la Târgul Național al *Firmelor de Exercițiu*, Târgul de Crăciun și Târgul Pascal, cu comercializarea produselor realizate de către elevi, cu desfășurare de master-class pentru diferite categorii de copii etc.

Deși există discrepanțe între conținuturile predate (meseriile *Bucătar, Chelner, Barman*) și cerințele actuale de pe piața muncii, datorită faptului că elevii noștri dispun de o pregătire de calitate, aceștia sunt solicitați pentru angajare de cele mai prestigioase întreprinderi de profil.



Tabelul 4. Angajarea absolvenților în câmpul muncii

Nr.	Meseria	2013-2014			2014-2015			2015-2016		
		Nr. absolvenți	Angajați în câmpul muncii		Nr. absolvenți	Angajați în câmpul muncii		Nr. absolvenți	Angajați în câmpul muncii	
			Nr.	%		Nr.	%		Nr.	%
1.	Bucătar	193	130	67	299	207	69	95	56	58,94
2.	Cofetar	23	20	87	31	17	55			
3.	Brutar	–	–	–	27	13	48			
4.	Chelner	52	36	69	37	14	38	46	29	63,04
5.	Controlor-casier	38	21	55	41	21	51	21	8	38,09
6.	Barman	–	–	–	19	12	63	21	12	57,14
7.	Vânzător produse alimentare	–	–	–	27	24	89			
8.	Vânzător produse nealimentare	–	–	–	–	–	–			
9.	Însoțitor grup turistic	–	–	–	21	2	10	19	8	42,1
10.	Recepționar hotel	–	–	–	22	8	36	18	6	33,33
11.	Lucrător pensiune turistică	–	–	–	–	–	–			
12.	Controlor produse alimentare	–	–	–	–	–	–			
	<b>Total</b>	306	207	68	524	318	61	220	119	54,09

În Tabelul 4 sunt prezentate datele vizând angajarea în câmpul muncii furnizate de către absolvenți. Astfel, constatăm că toate meseriile studiate în școală sunt solicitate pe piața muncii, conform Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă. Cel mai reușit se angajează elevii care au studiat meseriile de: bucătar (70%), vânzător, controlor-casier (circa 85%), chelner/barman (circa 60%), brutar (48%). Printre întreprinderile angajatoare se numără: Hotel *Vila Verde*, Restaurantul *Casa Nunții Noroc*, Hotel *Leogrand*, Restaurantul *Sala de Aur*, SRL *Moldovița*, SRL *Ungar*, *Pizza Mania*, *Andy's Pizza*, Magazinul *Linella*, *IMC Market* etc. O bună parte din absolvenții grupelor liceale (circa 2/3) și-au continuat studiile în instituții de învățământ superior: UTM, ASEM, USM, UCCM, Universitatea Pedagogică din Tiraspol, Universitatea Pedagogică de Stat *Ion Creangă* din Chișinău și în instituții similare din România.

## Resursele umane

În anul de învățământ 2015-2016, colectivul profesoral al școlii a fost compus din 63 de cadre didactice.

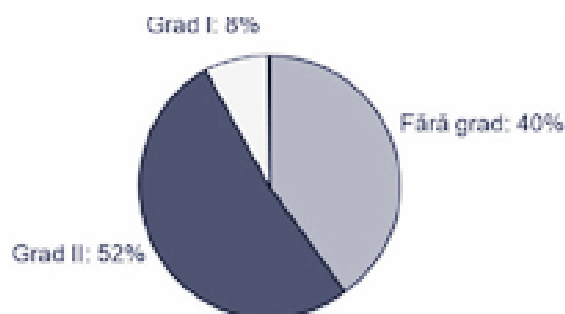
Tabelul 5. Resursele umane ale școlii

Nr.	Anul	Nr. de cadre didactice	Vârsta medie	Grade didactice				Personal auxiliar
				Fără grad didactic	Grad II	Grad I	Grad superior	
1.	2013-2014	69	43,6	26	36	7	–	57
2.	2014-2015	70	43,2	35	31	4	–	47
3.	2015-2016	63	43,5	25	33	5	–	44

Vârsta medie a lucrătorilor în funcții pedagogice este de 43,5 de ani, situație cauzată de fluctuația mare a

tinerilor specialiști de profil, aceștia nefiind motivați să activeze în școală. Interesul cadrelor didactice de a avansa în grad didactic este scăzut.

Diagrama 3. Grade didactice, la 31 mai 2015



Conform planurilor de învățământ ale școlii, sunt proiectate și desfășurate diverse tipuri de controale ale evaluării rezultatelor școlare și a demersurilor la clasă ale cadrelor didactice: sunt examinate cataloagele școlare, proiectele didactice de lungă și de scurtă durată, portofoliile profesorilor, caietele de evaluări scrise, în scopul determinării gradului de realizare a activității de formare-dezvoltare a competențelor elevilor. În baza acestor controale, sunt elaborate rapoarte analitice: ele conțin date (prezentate și grafic), analize comparative ale rezultatelor obținute în ultimii ani de studii, care sunt discutate la ședințele Consiliului Profesoral, Consiliului de Administrație, catedrelor metodice.

Deși cadrele didactice sunt deschise inovațiilor, 40% dintre ele desfășoară activități de predare-învățare-evaluare bazate preponderent pe reproducerea conținuturilor curriculare. În urma controalelor efectuate, s-a depistat că circa 30% din profesori mai comit greșeli în aplicarea instrucțiunilor și a prevederilor actelor normative.

Pentru îmbunătățirea procesului educațional, pentru creșterea profesională și cooperarea cadrelor didactice, în școală activează 5 catedre metodice: Catedra Științe umanistice, Catedra Științe exacte, Catedra Profil tehnologic, Catedra Profil comercial și Catedra Diriginților. În cadrul ședințelor acestora, se analizează diverse aspecte legate de demersurile la clasă, se discută documentele de politici educaționale, metodologiile, reglementările actuale în scopul valorificării lor optime în procesul de predare-învățare-evaluare.

Fiecare cadru didactic realizează o cercetare proprie, al cărei subiect reiese din tema de cercetare a școlii din ultimii 2 ani de studii: abordarea interdisciplinară a procesului instructiv-educativ; formarea profesională de calitate pentru o societate bazată pe cunoaștere etc. O altă preocupare a cadrelor didactice este creșterea profesionalismului prin formări continue și autoperfecționare. Astfel, instituțiile preferate de profesorii și maiștrii-instructori sunt: UTM, Institutul de Formare Continuă, Institutul de Științe ale Educației, Centrul Educațional PRO DIDACTICA etc. Învățarea continuă presupune nu doar dezvoltarea competențelor profesionale, ci și transformarea catedrelor în autentice comunități de învățare, în care perfecționarea se realizează prin comunicări, mese rotunde, ateliere de lucru (de ex.: *Gândirea critică*, *Diversitatea metodelor interactive*, *Utilizarea tablei interactive în cadrul orelor*, *Utilizarea AEL ș.a.*).

Avem o bogată experiență în domeniul didactico-științific, în activități implicându-se 90% din profesori; 50% au participat la implementarea curriculumului modular, la elaborarea itemilor pentru evaluarea finală la meseria *Bucătar* și a programelor pentru examenul de Bacalaureat la meseriile *Bucătar*, *Chelner*, *Ghid turism intern*, *Recepționar hotel*.

## Baza tehnico-materială

Baza materială și dotarea tehnică a școlii permit pregătirea elevilor pentru a practica cu succes meseria aleasă.

Încăperi pentru instruire:

- Cabinete de studiu – 32 (capacitatea – 1015 de locuri);
- Bibliotecă – 1 (12000 de titluri de carte: literatură artistică – 5468, literatură metodică – 519);
- Sală de lectură – 1 (capacitatea – 30 de locuri);
- Sală de sport – 1 (capacitatea – 60 de locuri);
- Teren de atletism – 1;
- Cancelarii – 2;
- Puncte medicale – 2 (dotate cu izolator și săli de proceduri);
- Cabinete administrație – 6 (dotate cu calculatoare);
- Cabinete metodice – 2 (dotate cu calculatoare și mobilier modern);
- Săli auxiliare – 6.

Laboratoare pentru instruire practică:

- *Chelner-barman* – 2 (30 de locuri);
- *Bucătar* – 2 (45 de locuri);
- *Tehnologie comercială* – 1 (5 locuri);
- *Cofetar* – 1 (15 locuri);
- *Brutar* – 1 (15 locuri);
- *Recepționar hotel* – 1 (15 locuri).

Laboratoare pentru instruire teoretică:

- Chimie – 1;
- Informatică – 2;
- Fizică – 1.

Alte încăperi:

- Cantină – 1 (180 de locuri);
- Sală de festivități – 1 (350 de locuri);
- Sală pentru conferințe – 1 (40 de locuri);
- Cămine – 3 (600 de locuri).

Administrația și angajații școlii, pentru a îmbunătăți baza materială și dotarea tehnică a laboratoarelor de instruire practică, sunt mereu în căutare de resurse financiare.

Tabelul 6. Parteneriatele investiționale

Nr.	Anul	Partener/Proiect	Investiții (total)	Realizări
1.	2007-2013	Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova Camera Meșteșugarilor din Koblenz, Germania	60 000 euro	Formarea cadrelor didactice Dotarea a 4 laboratoare pentru instruire practică la meseriile <i>Brutar</i> , <i>Cofetar</i> , <i>Bucătar</i> 3 persoane beneficiare de stagii
2.	2014-2015	LED Proiectul <i>Consolidarea Sistemului de Educație Profesională Tehnică în Moldova – CONCEPT II</i>	47 000 lei	Pilotarea curriculumului modular la meseria <i>Bucătar</i> (o grupă, termen 3 ani) Implementarea curriculumului modular la meseria <i>Bucătar</i> (10 grupe)

3.	2005-2013	Proiectul <i>Învățământul bilingv în domeniul turismului și serviciilor hoteliere</i> , susținut financiar de Organizația Internațională a Francofoniei	32 000 euro	Activează o grupă la meseria <i>Chelner</i> Donație de carte didactică la meseriile <i>Turism și servicii hoteliere, Bucătar, Barman, Chelner, Brutar, Patiser</i>
4.	2012-2013	Proiectul <i>EcoNet</i> , implementat de Kultur Kontakt, Austria	122 000 lei	2 profesori formați Activează o grupă la meseria <i>Ghid turism intern</i>
5.	2014-2016	LED Proiectul <i>Consolidarea Sistemului de Educație Profesională Tehnică în Moldova – CONSEPT+</i>	482 115 lei  46 981 lei	Dotarea unui laborator cu 15 locuri de muncă pentru instruirea bucătarilor Asigurarea cu consumabile la meseria <i>Bucătar</i> (grupele-pilot)

Școala mai necesită investiții pentru a ajusta baza tehnico-materială la cerințele actuale în domeniul pregătirii profesionale a elevilor la meseriile *Vânzător, Controlor produse alimentare*.

### **Parteneriatele**

- 130 de agenți economici – în scopul realizării instruirii practice și a practicii în producție;
- Fundația *Regina Pacis* – formarea profesională a minorilor deținuți în penitenciarul Goian (2014-2017) la meseria *Bucătar*;
- Liceul Tehnologic *Constantin Brâncuși* din Sfântul Gheorghe, România – schimb de experiență la nivel de cadre didactice și elevi;
- Pretura Buiucani;
- Comisariatul de Poliție Buiucani;
- Uniunea Tineretului din Republica Moldova – organizarea unor activități comune;
- Biblioteca *Târgoviște*;
- Centrul Educațional PRO DIDACTICA etc.

## 2. MISIUNEA INSTITUȚIEI

Școala Profesională nr. 2 din Chișinău, parte componentă a sistemului de învățământ profesional tehnic secundar, activează în conformitate cu *Codul Educației* și oferă programe de formare profesională a muncitorilor calificați în concordanță cu Cadrul Național al Calificărilor în domeniile alimentației publice, comerțului, turismului și serviciilor hoteliere.

Școala își desfășoară activitatea în baza unor principii acceptate și respectate de întregul colectiv, care:

- realizează o instruire interactivă, formând elevi capabili să învețe pe tot parcursul vieții, să își ghideze propria carieră, să fie competitivi pe piața muncii și să se integreze cu succes într-o societate dinamică;
- promovează educația în spiritul muncii, al valorilor culturale naționale, formând cetățeni activi și responsabili, capabili să își sporească calitatea vieții.

### 3. VIZIUNEA INSTITUȚIEI

La 31 mai 2020, Școala Profesională nr. 2 din Chișinău este o instituție modernă de formare și recalificare profesională a tinerilor și a adulților, care:

- răspunde cerințelor pieței muncii și ale economiei de piață, inclusiv prin introducerea a cel puțin 2 programe de formare la meserii conexe și a unei meserii noi;
- realizează un proces instructiv-educativ centrat pe elev, orientat spre valorificarea potențialului individual al fiecărui tânăr, spre formarea competențelor profesionale și dezvoltarea personală, asigurând:
  - creșterea procentului de absolvenți ce obțin o calificare înaltă (de la 5% la 25%);
  - creșterea reușitei/promovabilității (100%);
  - reducerea absenteismului cu 5%;
  - diversificarea ofertei educaționale la decizia școlii în funcție de interesele elevilor;
- are profesori competitivi, preocupați de perfecționare și formare continuă, deținători de grade didactice, care fac parte din grupurile de lucru la nivel republican responsabile de elaborarea curricula și a altor materiale didactice;
- are în frunte o echipă de conducere care aplică eficient managementul participativ;
- dispune de o bază tehnico-materială care asigură condiții adecvate desfășurării cu succes a procesului de instruire teoretică și practică a elevilor și exersării competențelor profesionale: toate laboratoarele, inclusiv la meseriile *Controlor produse alimentare* și *Vânzător*, sunt dotate cu utilaje moderne, care permit dezvoltarea competențelor de aplicare a tehnologiilor noi; 70% din cabinete sunt înzestrate cu proiectoare și calculatoare; stadionul, sala de sport, vestiarele sunt renovate și dotate cu toate cele necesare;
- are stabilite parteneriate cu 5 instituții similare, ce oferă posibilități pentru un schimb eficient de experiență la nivel de cadre didactice și elevi; cu 30 de agenți economici – lideri în ramurile respective, pentru realizarea stagiilor de practică în producție;
- valorifică optim resursele de care dispune, obținute inclusiv prin prestarea unor servicii generatoare de venituri (bufet, cantină, braserie, hotel).

## 4. ANALIZA PESTE

### Politic

- Activitatea Școlii Profesionale nr. 2 este reglementată de *Codul Educației, Cadrul Național al Calificărilor, Nomenclatorul domeniilor de formare profesională, Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a instituției de învățământ profesional tehnic secundar, Strategia Națională de dezvoltare "Moldova 2020", Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional tehnic pe anii 2013-2020.*
- Asigurarea pregătirii profesionale în învățământul vocațional tehnic prin formarea de competențe și racordarea acestora la cerințele pieței muncii prin implementarea inovațiilor solicitate de agenții economici.
- Preocuparea Ministerului Educației pentru creșterea calității învățământului profesional tehnic prin sporirea eficienței utilizării mijloacelor financiare și prin crearea și implementarea sistemului de asigurare a calității.
- Elaborarea și aplicarea unor mecanisme noi de finanțare a învățământului profesional, bazate pe alocări per elev și în funcție de rezultate, pe diversificarea surselor de finanțare reieșind din prioritățile fiecărei instituții în parte.
- Prin *Strategia "Moldova 2020"* se propune asigurarea științifică, curriculară și metodologică a învățământului vocațional/tehnic.
- Lipsa unui sistem de formare inițială a cadrelor didactice și a maiștrilor-instructori pentru învățământul profesional.
- Necesitatea de a spori atractivitatea învățământului profesional tehnic și accesul la acesta.
- Crearea Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional (ANACIP).
- Strategii de adaptare a învățământului moldovenesc la standardele europene și internaționale.
- Ineficiența mecanismelor de interacțiune a instituțiilor de învățământ cu sfera de cercetare-dezvoltare, mediul de afaceri, piața muncii.
- Asigurarea protecției sociale a elevilor proveniți din familii social-vulnerabile, orfani, cu dizabilități.

### Economic

- Migrația populației.
- Orientarea tinerilor cu preponderență spre liceele teoretice și nu spre școlile profesionale, deși cererea pieței muncii depășește oferta.
- Legislația financiară permite atragerea de surse extrabugetare la nivelul unităților de învățământ.
- Interesul scăzut al agenților economici pentru acordarea de donații/sponsorizarea și satisfacerea nevoilor școlilor profesionale.
- Insuficiența resurselor financiare alocate învățământului.
- Nivelul scăzut de dezvoltare economică a zonei.
- Situația materială precară a familiilor.
- Situația actuală impune orientarea interesului școlilor spre o cultură a proiectelor.
- Oportunitatea unei oferte extinse pe piața muncii în contextul dezvoltării europene.

### Social

- Numărul populației cu venituri minime este în creștere; numărul copiilor ai căror părinți sunt plecați peste hotare este mare.
- Implicarea părinților în procesul instructiv-educativ este redusă.
- Tabloul demografic influențează cifrele școlarizării.

- Creșterea ratei divorțurilor, a numărului de familii monoparentale, a abandonului școlar.
- Educația nu este văzută ca mijloc de promovare socială și economică.
- Cererea crescândă a comunității pentru educația adulților și pentru învățarea pe tot parcursul vieții, lucru care duce la transformarea unității de învățământ în furnizor de servicii educaționale.

## **Tehnologic**

- Noile tehnologii educaționale oferă modele de instruire eficientă și de formare calitativă a viitorilor muncitori calificați și impune redimensionarea sistemului de formare profesională a cadrelor didactice.
- Se pune accentul pe tehnologia informației și comunicării.
- Răspândirea tehnologiilor moderne de comunicare (Internet, tv-cablu, telefonie mobilă) facilitează circuitul informațiilor.
- Apariția practicilor inovatoare (AEL, învățământ la distanță) conduce la modernizarea actului educațional.
- Apariția școlii virtuale și a spațiilor de învățare virtuală facilitează învățarea pe tot parcursul vieții.
- Amplasarea școlii într-o zonă cu o infrastructură dezvoltată.

## **Ecologic**

- Educația ecologică în școală devine prioritară.
- Amplasarea școlii într-o zonă ecologică mai puțin afectată, cu cele mai multe parcuri.
- Prin activitatea sa, prin acțiuni de voluntariat, școala trebuie să se implice în rezolvarea problemelor de ordin ecologic (reciclare, antipoluare, curățare etc.).



## 5. ANALIZA SWOT

### Procesul educațional

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admiterea la meseriile <i>Bucătar</i> și <i>Cofetar</i> se realizează în condiții de concurență.</li> <li>• Circa 60% din pedagogi utilizează o gamă variată de strategii de predare-învățare, pentru a răspunde tuturor stilurilor de învățare ale elevilor și a-i motiva pentru studiu.</li> <li>• Aplicarea unui sistem eficient de evaluare, care îi permite fiecărui elev să își cunoască obiectiv nivelul de pregătire.</li> <li>• Promovarea spiritului și a culturii antreprenoriale prin implementarea curriculumului <i>Firma de Exercițiu</i> și implicarea elevilor în activitățile organizate în instituție și în cele extrașcolare.</li> <li>• Numărul mare de elevi care se implică în activități extracurriculare, organizate în concordanță cu interesele și potențialul lor: concursuri, olimpiade, serbări, competiții sportive, spectacole, mese rotunde, conferințe etc.</li> <li>• Rezultate bune la concursurile și olimpiadele de sector și naționale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrepanțe între conținuturile predate (meseriile <i>Bucătar</i>, <i>Chelner</i>, <i>Barman</i>) și cerințele actuale ale pieței muncii.</li> <li>• Utilizarea de către circa 40% din profesori a demersurilor de predare-învățare-evaluare axate preponderent pe reproducerea conținuturilor.</li> <li>• Lipsa stimulării elevilor capabili de performanțe pentru participare și obținerea unor rezultate bune la concursuri prestigioase organizate la nivel național și internațional.</li> <li>• Lipsa de inițiativă a cadrelor didactice pentru implicare în proiecte naționale și internaționale.</li> </ul>
OPORTUNITĂȚI	RISURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varietatea cursurilor de formare continuă și perfecționare organizate de Colegiul Național de Comerț, UTM, alte instituții abilitate.</li> <li>• Existența ANACIP permite acreditarea instituției, ceea ce îi va conferi mai multă credibilitate și îi va spori prestigiul în rândul instituțiilor similare din țară.</li> <li>• Existența unor strategii de racordare a învățământului moldovenesc la cele europene și internaționale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluctuația mare de cadre didactice cauzată de salarizare mică are un impact negativ asupra asigurării continuității procesului instructiv-educativ.</li> <li>• Lipsa manualelor la <math>\frac{3}{4}</math> din disciplinele de specialitate diminuează semnificativ eficiența procesului instructiv-educativ.</li> <li>• Lipsa Curriculumului Național la unele meserii (<i>Chelner</i>, <i>Barman</i>, <i>Controlor-casier</i>, <i>Lucrător pensiune turistică</i>, <i>Vânzător produse alimentare</i>, <i>Vânzător produse nealimentare</i>, <i>Controlor produse alimentare</i>).</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilitatea efectuării instruirii practice a elevilor din anii terminali la agenți economici care utilizează tehnologii moderne: <i>Unimarket, Linella, IMC, Green Hills, Vila Verde, Casa Nunții Noroc</i> etc.</li> <li>• Existența firmelor care elaborează softuri educaționale la toate disciplinele școlare, fapt care sporește interesul elevilor pentru învățare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobarea Planului de înmatriculare fără a consulta instituțiile de învățământ și fără a lua în considerație baza tehnico-materiale a acestora.</li> <li>• Comitetele sectoriale pe domeniile meseriilor predate în școală nu sunt funcționale.</li> </ul>
---	---

## Resursele umane

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asigurarea școlii cu cadre didactice calificate în proporție de 94%.</li> <li>• Disponibilitatea a circa 30% din cadre didactice pentru munca în echipă și implementarea inovațiilor.</li> <li>• Circa 93% din profesori reușesc să stabilească cu elevii relații deschise.</li> <li>• Existența asistentului medical, care supervizează starea de sănătate a elevilor, contribuind, astfel, la diminuarea numărului de absențe.</li> <li>• Corp profesoral cu o bogată experiență (50% din cadre au participat la implementarea curriculumului modular, la elaborarea itemilor pentru evaluarea finală la meseria <i>Bucătar</i> etc.).</li> <li>• Organizarea de activități comune ale cadrelor didactice în afara orelor de curs, ceea ce favorizează schimbul de experiență, creșterea coeziunii colectivului și comunicarea eficientă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imperfecțiunea sistemului de management instituțional și, în special, a celui de monitorizare și evaluare, concluzura insuficientă a echipei manageriale, stilul autoritar (neadecvat situației și contextului) promovat la toate nivelurile de management.</li> <li>• Conservatismul, inerția și rezistența la schimbare a circa 50% din profesori, privind modernizarea și informatizarea procesului educațional.</li> <li>• Comiterea de greșeli în aplicarea instrucțiunilor și a actelor normative de către circa 30% din profesori, din cauza necunoașterii în profunzime a cerințelor reformei.</li> <li>• Lipsa experienței și a competențelor necesare în scrierea proiectelor.</li> </ul>
OPORTUNITĂȚI	RISURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilități multiple de a accede la informații de ultimă oră: site-ul Ministerului Educației, al Centrului Educațional PRO DIDACTICA, al Institutului de Științe ale Educației; didactic.ro etc.</li> <li>• Asigurarea protecției sociale a elevilor, a unor condiții de trai și de studiu adecvate: burse, cămin, hrană.</li> <li>• Cererea crescândă a comunității pentru recalificarea adulților și pentru învățarea pe tot parcursul vieții.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rata scăzută a natalității și scăderea populației școlare amplifică concurența dintre instituțiile de învățământ.</li> <li>• Migrația părinților în căutarea unui loc de muncă agravează situația la capitolul abandon școlar și calitatea învățării.</li> <li>• În societatea moldovenească contemporană, educația nu mai este văzută ca o prioritate/valoare, ceea ce demotivează cadrele didactice.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursurile de perfecționare a cadrelor didactice sunt contra plată: costul acestora este mare, iar instituția nu dispune de suficiente mijloace pentru a investi în formarea lor continuă.</li> <li>• Supraîncărcarea cadrelor didactice cu sarcini și activități neremunerate (spre deosebire de gimnazii și licee).</li> <li>• Migrația socioprofesională a cadrelor didactice spre domenii care le asigură venituri mai mari.</li> </ul>
--	---

### Resursele materiale și financiare

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existența spațiului suficient pentru instruirea practică și teoretică a elevilor.</li> <li>• Existența laboratoarelor utilizate la 70% din meserii.</li> <li>• Existența spațiilor de cazare pentru toți elevii.</li> <li>• Existența unor spații ce pot fi utilizate pentru prestarea de servicii generatoare de venituri (bufet, cantină, braserie, hotel).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lipsa consumabilelor necesare pentru instruirea practică a elevilor.</li> <li>• Condiții inadecvate pentru realizarea curriculumului disciplinar la educația fizică (sală de sport, teren de sport, vestiare și inventar).</li> <li>• Lipsa capacităților de valorificare optimă a oportunităților interne pentru generarea de venituri.</li> <li>• Număr de calculatoare insuficient (pentru orele de informatică) în conformitate cu normele în vigoare.</li> <li>• Lipsa laboratoarelor pentru realizarea instruirii practice la meseriile <i>Vânzător</i>, <i>Controlor produse alimentare</i>.</li> <li>• În 50% din sălile de clasă mobilierul este uzat și necesită a fi schimbat.</li> <li>• Curtea școlii este neamenajată.</li> <li>• Lipsa televizoarelor și calculatoarelor necesare procesului de predare-învățare în cabinetele de fizică, tehnologie, limba română, istorie, limbi străine.</li> <li>• Fond de carte deficitar, pentru activitatea și dezvoltarea multilaterală a elevilor și a cadrelor didactice.</li> </ul>

OPORTUNITĂȚI	RISURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilitatea îmbunătățirii bazei tehnico-materiale prin proiecte de finanțare externă, pentru diversificarea activităților de instruire teoretică și practică.</li> <li>• Posibilitatea accesului gratuit al cadrelor didactice și al elevilor la rețeaua Internet.</li> <li>• Atragerea de fonduri necesare sporirii gradului de utilizare a mijloacelor electronice și digitale în desfășurarea lecțiilor, prin prestarea unor servicii generatoare de venituri și prin colaborarea cu parteneri-sponsori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzura echipamentelor IT și necoresponderea acestora standardelor minime de dotare cu mijloace TIC a Școlii Profesionale, ceea ce diminuează calitatea procesului educațional.</li> <li>• Ritmul accelerat de modernizare a resurselor materiale în raport cu schimbările curriculare și tehnologice.</li> <li>• Număr insuficient de manuale la disciplinele de specialitate.</li> <li>• Majorarea continuă a prețului materialelor didactice și al consumabilelor.</li> <li>• Interesul scăzut al agenților economici pentru implementarea de tehnologii moderne.</li> </ul>

### Relațiile cu comunitatea/parteneriatele

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parteneriate durabile cu Pretura Buiucani, Comisariatul de Poliție, Biblioteca <i>Târgoviște</i>, UTM, ASEM, Centrul Educațional PRO DIDACTICA, Uniunea Tineretului etc.</li> <li>• Consolidarea relației cu părinții prin informarea periodică a acestora despre reușita și frecvența elevilor.</li> <li>• Parteneriate educaționale vizând organizarea calitativă a stagiilor de practică pentru toți elevii.</li> <li>• Colaborarea cu Liceul Tehnologic <i>Constantin Brâncuși</i>, or. Sfântu Gheorghe, România, pentru un schimb eficient de experiență între elevi, cadre didactice și manageri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lipsa unor relații de colaborare cu școlile și liceele din republică – lichidarea acestui gol ar permite completarea rândurilor elevilor din școală cu absolvenți ai instituțiilor respective.</li> <li>• Valorificarea inefficientă a paginii Web a instituției.</li> <li>• Colaborarea inefficientă părinți-școală.</li> <li>• Lipsa unor parteneriate cu ONG-uri care le oferă elevilor oportunități de implicare în diverse proiecte; cu agenți economici-lider, care pun la dispoziție mai multe locuri pentru realizarea practicii de producție.</li> </ul>
OPORTUNITĂȚI	RISURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizarea unui schimb real de experiență cu instituțiile de învățământ similare din țară și de peste hotare, în vederea eficientizării actului educativ.</li> <li>• Circulația eficientă și aplicarea corectă a informațiilor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criza economică, socială și politică, care diminuează motivația tinerilor pentru învățatură.</li> <li>• Existența unor școli care atrag elevii prin oferte educaționale mult mai variate și atractive.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Parteneriate cu instituțiile de învățământ superior: UTM, ASEM, UCCM, Universitatea Agrară etc.</li><li>• Prezentarea atractivă în cadrul târgurilor de oferte educaționale.</li><li>• Amplasarea geografică (în capitală) permite realizarea procesului educațional la un nivel înalt.</li><li>• Valorificarea relațiilor cu agenții economici (pe domeniile alimentației publice și comerțului) prin contracte de parteneriat și convenții de practică.</li><li>• Interesul firmelor de a forma și a recruta personal calificat.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lipsa unui cadru legislativ funcțional și stimulentiv pentru implementarea unor programe de instruire practică.</li></ul>
--	---

## **6. PROBLEMELE PRIORITARE**

1. Imperfecțiunea sistemului de management instituțional și, în special, a sistemului de monitorizare și de evaluare; conlucrarea insuficientă a echipei manageriale; stilul autoritar promovat la toate nivelurile de conducere cauzează motivarea redusă a cadrelor didactice pentru realizarea responsabilă și calitativă a procesului educațional.
2. Lipsa capacităților instituționale pentru atragerea de fonduri și generarea de venituri suplimentare necesare dezvoltării instituției.
3. Discrepanța dintre cerințele curriculare și cerințele pieței muncii, în continuă și accelerată schimbare, limitează dezvoltarea competențelor profesionale ale elevilor și oportunitățile de angajare a absolvenților.

## 7. DIRECȚIILE DE DEZVOLTARE ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE

**Direcția strategică 1:** *Eficientizarea managementului la toate nivelurile instituționale, ceea ce va permite creșterea gradului de motivare a cadrelor didactice și, implicit, a calității activității unității de învățământ.*

**Obiectivul strategic 1:** *Creșterea gradului de motivare a cadrelor didactice pentru realizarea conștientă și calitativă a procesului educațional cu 25%, până la 31 mai 2020.*

**Obiective:**

- 1.1. Implementarea unui sistem motivant de monitorizare și evaluare a activității cadrelor didactice, începând cu 1 ianuarie 2017.
- 1.2. Creșterea numărului de cadre didactice cu funcții de conducere care aplică un management participativ autentic cu 40%, în perioada 2016-2019.
- 1.3. Atingerea indicelui calității procesului educațional de 65% și a indicelui promovabilității de 100%; reducerea cu 5% a fenomenelor absenteismului și a abandonului școlar, până la 31 mai 2020.

**Direcția strategică 2:** *Diversificarea surselor de finanțare a instituției pentru consolidarea bazei tehnico-materiale și crearea de noi oportunități de formare a competențelor profesionale ale elevilor și cadrelor didactice.*

**Obiectivul strategic 2:** *Diversificarea surselor de finanțare a instituției de învățământ prin dezvoltarea unor servicii generatoare de venituri și prin atragerea de proiecte, pentru investirea în consolidarea capacităților instituționale a circa 50 000 lei anual, septembrie 2018-31 mai 2020.*

**Obiective:**

- 2.1. Dezvoltarea a 2 tipuri de servicii generatoare de venituri, până la 1 iulie 2018.
- 2.2. Atragerea mijloacelor financiare (cel puțin un proiect) pentru dezvoltarea domeniilor prioritare, până în mai 2020.
- 2.3. Dotarea laboratoarelor la meseriile *Vânzător* și *Controlor produse alimentare* cu utilaje și ustensile pentru formarea și exersarea competențelor profesionale ale elevilor conform standardelor ocupaționale; a 70% din cabinetele de studiu cu sisteme audio-video; renovarea și dotarea corespunzătoare a stadionului, a sălii de sport și a vestiarelor, până la 1 iulie 2019.

**Direcția strategică 3:** *Racordarea formării competențelor profesionale ale elevilor la cerințele pieței muncii prin diversificarea ofertei educaționale, ceea ce va facilita angajarea ulterioară a absolvenților în câmpul muncii.*

**Obiectivul strategic 3:** *Creșterea numărului de absolvenți care obțin categoria IV cu 20%, până la 31 mai 2020.*

**Obiective:**

- 3.1. Instituirea unui sistem de cercetare continuă și implementare a inovațiilor tehnologice în funcție de cerințele pieței muncii, până la 31 mai 2017.
- 3.2. Armonizarea programelor de formare profesională cu cerințele actuale ale pieței muncii, prin introducerea a cel puțin 2 programe de formare la meserii conexe și a unei meserii noi, până la 1 iulie 2019.

## 8. PLANUL OPERAȚIONAL

**Obiectivul strategic 1:** Creșterea gradului de motivare a cadrelor didactice pentru realizarea conștientă și calitativă a procesului educațional cu 25%, până la 31 mai 2020.

1.1. Implementarea unui sistem motivant de monitorizare și evaluare a activității cadrelor didactice, începând cu 1 ianuarie 2017.				
Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Elaborarea concepției și a metodologiei de monitorizare și evaluare	Până la 01.10.2016	Președintele CEIAC	Ghidul <i>Managementul calității în ÎPT</i>	Strategie elaborată și aprobată
Elaborarea instrumentelor și a procedurilor interne de asigurare a calității	Până la 01.11.2016	Directorul adj. instruire	Criterii și indicatori	Instrumente de evaluare și procedura de aplicare elaborate
Adaptarea Regulamentului de premiere la criteriile și metodologia de monitorizare și evaluare	Până la 01.12.2016	Directorul adj.	Regulamentul de premiere anterior	Regulament adaptat
Crearea unei baze de date a rezultatelor obținute în procesul de implementare a sistemului de monitorizare și evaluare	Până la 01.12.2016	Responsabilul de introducerea datelor	Cabinet metodic, PC, Internet	Bază de date creată
Elaborarea planului de acțiuni privind evaluarea cadrelor didactice	Până la 15.12.2016	Președintele CEIAC	Strategia <i>Instrumente și proceduri</i>	Plan de acțiuni elaborat
Implementarea sistemului de monitorizare și evaluare a cadrelor didactice	Începând cu 01.01.2017	Directorul	Planul de acțiuni Instrumente	Cadre didactice motivate Decizii în rezultatul evaluării luate
Evaluarea sistemului de monitorizare și evaluare a cadrelor didactice	01.01.2018	Președintele CEIAC	Deciziile în rezultatul evaluării Grupul de lucru pentru revizuirea documentului	Sistem de monitorizare și evaluare îmbunătățit
1.2. Creșterea numărului de cadre didactice cu funcții de conducere care aplică un management participativ autentic cu 40%, în perioada 2016-2019.				
Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Dezvoltarea competențelor manageriale ale cadrelor didactice cu funcții de conducere	Până la 31.05.2017	Directorul	Resurse umane	Cadre didactice cu competențe manageriale formate



Dezvoltarea competențelor de comunicare, organizatorice și decizionale ale elevilor	Până la 31.05.2017	Directorul adj.	Regulamentul de activitate al Consiliului Elevilor Resurse umane	Elevi cu competențe de comunicare, organizatorice și decizionale formate
Instituirea unui sistem eficient de comunicare internă, pe verticală și orizontală, și externă	Până la 01.12.2017	Directorul	Resurse umane	Sistem de comunicare eficient instituit
<b>1.3. Atingerea indicelui calității procesului educațional de 65% și a indicelui promovabilității de 100%; reducerea cu 5% a fenomenelor absenteismului și a abandonului școlar, până la 31 mai 2020.</b>				
Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Monitorizarea continuă a indicatorilor de bază (în planul anual: completarea zilnică a tabloului de bord; analiza săptămânală a frecvenței, analiza lunară a reușitei elevilor etc.)	Lunar, începând cu 01.09.2016	Directorul adj.	Tabloul de bord	Date administrative pe indicatorii de bază ai calității
Aplicarea sistemului de susținere diferențiată și individualizată a elevilor pentru evitarea abandonului și eșecului școlar	Zilnic 2016-2020	Directorul adj.	Resurse umane	Sistem de susținere diferențiată a elevilor Rate ale abandonului școlar și ale absenteismului reduse
Aplicarea sistemului de susținere diferențiată și individualizată a elevilor capabili de performanță	Zilnic 2016-2020	Directorul adj.	Resurse umane	Sistem de susținere diferențiată a elevilor Numărul absolvenților cu calificarea IV

**Obiectivul strategic 2:** Diversificarea surselor de finanțare a instituției de învățământ prin dezvoltarea unor servicii generatoare de venituri și prin atragerea de proiecte, pentru investirea în consolidarea capacităților instituționale a circa 50 000 lei anual, septembrie 2018-31 mai 2020.

<b>2.1. Dezvoltarea a 2 tipuri de servicii generatoare de venituri, până la 1 iulie 2018.</b>				
Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Elaborarea planurilor de afaceri pe domenii	Până la 01.12.2016	Șeful catedrei	Modele planuri de afaceri	Planuri de afaceri elaborate
Asigurarea unităților generatoare de venituri cu autorizații conform legislației în vigoare, echipamentul necesar	Până la 01.12.2016	Directorul adj.	Legislația în vigoare	Unități generatoare de venituri autorizate pentru funcționare

Promovarea serviciilor prestate de instituție (web, pliante etc.)	Începând cu 01.12.2016	Directorul adj.	Web, pliante, publicitate în presa scrisă	Imagine pozitivă Potențiali clienți
Prestarea unor servicii generatoare de venituri	Începând cu 01.12.2016	Personalul calificat	Baza tehnico-materială Consumabile Servicii	Surse extrabugetare Elevi cu competențe profesionale formate

2.2. *Atragerea mijloacelor financiare (cel puțin un proiect) pentru dezvoltarea domeniilor prioritare, până în mai 2020.*

Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Formarea personalului în domeniul scrierii și managementului proiectelor	Octombrie-decembrie 2016	Directorul adj.	Resurse umane	Personal format
Aplicarea pentru proiecte de dezvoltare instituțională	Începând cu ianuarie 2017	Personalul format	Oferta de proiecte	Proiecte acceptate de finanțatori

2.3. *Dotarea laboratoarelor la meseriile Vânzător și Controlor produse alimentare cu utilaje și ustensile pentru formarea și exersarea competențelor profesionale ale elevilor conform standardelor ocupaționale; a 70% din cabinetele de studiu cu sisteme audio-video; renovarea și dotarea corespunzătoare a stadionului, a sălii de sport și a vestiarelor, până la 1 iulie 2019.*

Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Elaborarea proiectului de dotare a laboratoarelor la meseriile Vânzător și Controlor produse alimentare	Decembrie 2016	Directorul adj.	Resurse umane	Proiect de dotare aprobat
Procurarea echipamentului: utilaje și ustensile	Până la 01.07.2018	Directorul adj.	60 000 lei	Utilaj și ustensile procurate
Instalarea utilajelor și amenajarea laboratoarelor	Până la 01.07.2018	Directorul adj.	Resurse umane	Laborator utilat și amenajat
Procurarea și instalarea sistemelor audio-video în cabinetele de studiu	Până la 01.07.2019	Directorul adj.	30 000 lei	Sisteme audio-video funcționale în 75% din cabinete
Repararea sălii de sport, a vestiarelor	Până la 01.07.2019	Directorul adj.	Financiare	Sală de sport, vestiare reparate
Procurarea utilajelor necesare pentru implementarea curriculumului la educația fizică	Până la 01.07.2019	Directorul adj.	Financiare	Utilaje procurate

Amenajarea stadionului	Până la 01.07.2018	Directorul adj.	Financiare	Stadion cu gazon artificial, teren de volei, baschet și fotbal amenajat
------------------------	--------------------	-----------------	------------	---

**Obiectivul strategic 3:** Creșterea numărului de absolvenți care obțin categoria IV cu 20%, până la 31 mai 2020.

*3.1. Instituirea unui sistem de cercetare continuă și implementare a inovațiilor tehnologice în funcție de cerințele pieței muncii, până la 31 mai 2017.*

Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Elaborarea și implementarea sistemului de cercetare a inovațiilor tehnologice în funcție de cerințele pieței muncii	Până la 15.01.2017	Directorul	Umane	Inovații tehnologice pe fiecare dintre domeniile de activitate Lista competențelor solicitate pe piața muncii la fiecare meserie elaborată
Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice de implementare a tehnologiilor noi	Până la 31.05.2017	Directorul adj.	Umane	Cadre didactice cu competențele necesare implementării tehnologiilor noi, pe fiecare domeniu, formate

*3.2. Armonizarea programelor de formare profesională cu cerințele actuale ale pieței muncii, prin introducerea a cel puțin 2 programe de formare la meserii conexe și a unei meserii noi, până la 1 iulie 2019.*

Activități	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Indicatori
Introducerea meseriilor conexe	Începând cu 01.09.2016	Directorul	Planul-cadru Planul de învățământ Curriculumul	Meserii conexe introduse
Introducerea meseriei noi	Începând cu 01.09.2018	Directorul	Planul-cadru Planul de învățământ Curriculumul	Meserie nouă introdusă
Completarea planurilor de lungă durată la instruirea practică cu conținuturi complementare	Anual, începând cu 01.09.2016	Directorul adj.	Planurile de lungă durată	Planuri de lungă durată actualizate, completate Module de instruire și formare a competențelor elaborate și implementate

## 9. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII PLANULUI DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ A INSTITUȚIEI

Monitorizarea implementării Planului de dezvoltare strategică a instituției va fi realizată de echipa managerială și CEIAC. La sfârșitul fiecărui an de învățământ, se va efectua evaluarea intermediară a implementării PDS-ului.

**OS1.** Creșterea gradului de motivare a cadrelor didactice pentru realizarea conștientă și calitativă a procesului educațional cu 25%, până la 31 mai 2020.

Indicatori monitorizați	Activități de colectare a datelor (metode și instrumente)	Termen/ perioadă	Responsabil	Unde/cum/cui este prezentată informația	Constatarea/decizia adoptată
Gradul de motivare a cadrelor didactice Gradul de implicare a cadrelor didactice	Chestionarea cadrelor didactice Chestionarea cadrelor didactice	Semestrial, începând cu 01.01.2017	Directorul adj.	Consiliul de Administrație	
Indicatorii de bază ai calității procesului educațional	Asistarea la cel puțin 4 ore și alte activități organizate de fiecare cadru didactic Analiza datelor administrative din rapoartele cadrelor didactice	Semestrial, începând cu septembrie 2016	CEIAC	Consiliul Profesorat	

**OS2.** Diversificarea surselor de finanțare a instituției de învățământ prin dezvoltarea unor servicii generatoare de venituri și prin atragerea de proiecte, pentru investirea în consolidarea capacităților instituționale a circa 50 000 lei anual, septembrie 2018-31 mai 2020.

Indicatori monitorizați	Activități de colectare a datelor (metode și instrumente)	Termen/ perioadă	Responsabil	Unde/cum/cui este prezentată informația	Constatarea/decizia adoptată
Existența cadrului legal de prestare a serviciilor hoteliere	Verificarea actelor de înregistrare a serviciilor hoteliere	Septembrie 2017	Directorul	Consiliul de Administrație	
Numărul de beneficiari anual	Registre de evidență Rapoarte lunare	Anual, în luna decembrie, începând cu 2017	Directorul adj.	Consiliul Profesorat	
Suma veniturilor generate în baza serviciilor hoteliere prestate	Registre de evidență Rapoarte financiare lunare	Anual, în luna decembrie, începând cu 2017	Directorul adj.	Consiliul de Administrație	

Numărul elevilor implicați în prestarea serviciilor hoteliere	Bază de date Rapoarte semestriale	Semestrial, începând cu decembrie 2017	Directorul adj.	Consiliul de Administrație	
Existența cadrului legal de prestare a serviciilor de organizare a banchetelor	Verificarea actelor de înregistrare a serviciilor de organizare a banchetelor	Septembrie 2017	Directorul	Consiliul de Administrație	
Suma veniturilor suplimentare obținute	Registre de evidență Rapoarte financiare lunare	Anual, în luna decembrie, începând cu 2017	Directorul adj.	Consiliul de Administrație	
Rezultatele alocării veniturilor suplimentare	Inventariere	Anual, începând cu 2018	Directorul	Consiliul de Administrație	
<b>OS3. Creșterea numărului de absolvenți care obțin categoria IV cu 20%, până la 31 mai 2020.</b>					
<b>Indicatori monitorizați</b>	<b>Activități de colectare a datelor (metode și instrumente)</b>	<b>Termen/ perioadă</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Unde/cum/cui este prezentată informația</b>	<b>Constatarea/decizia adoptată</b>
Numărul absolvenților pe meseria care au obținut categoria IV	Rezultatele examenelor de calificare	Anual, în luna iunie, începând cu 2017	Directorul	Ședințele de catedră Consiliul Profesoral	



The Ministry of Education of the Republic of Moldova  
The No. 2 Vocational School from Chisinau

Approved by the Teachers' Council  
on „\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2016

# ***SCHOOL DEVELOPMENT PLAN 2016-2020*** ***(Excerpts)***

Chisinau, 2016

## **1. SCHOOL MISSION**

The No. 2 Vocational School is part of the vocational technical secondary education system, acting based on the Codex of Education and offering training programmes for skilled workers, according to the National Qualifications Framework, in the fields of public catering, commerce, tourism, and hospitality management.

The school acts based on principles accepted and respected by the whole team, who apply interactive teaching methods and train students to be capable of lifelong learning, to guide their own career, to be competitive on the job market and to integrate in a dynamic society. The school's employees promote education in the spirit of sound work ethics, national cultural values, an active and responsible citizenship spirit, and the capability to improve the quality of life.



## 2. SCHOOL VISION

On 31 May 2020 the No. 2 Vocational School is envisaged as a modern institution for the training and retraining of young people and adults, which:

- Responds to the needs of the labour market and the conditions of market economy by introducing at least 2 training programmes for related trades and 1 new trade;
- Provides student-centred education oriented towards exploring the students' individual potential in the development of professional competences and personal qualities, which ensures:
  - An increase in the rate of students who obtain high categories of qualification from 5% to 25%;
  - An increase in the academic success/passing rate up to 100%;
  - Reducing absenteeism by 5%;
  - Diversifying the courses offered at the school's decision, based on students' interests.
- Employs competitive educators, who are interested in self-improvement and further education and who ensure an increase in the number of didactic degree holders and the number of participants in national workgroups organised for the development of curricula and other didactic materials;
- Managers of all levels apply participative management efficiently;
- Has a material base that allows the teachers to implement efficient theoretical and practical instruction and the students to exercise their professional competences:
  - All laboratories, including those for the trades *Controller of Food Products* and *Shop Assistant*, are fitted to a sufficient extent with modern equipment, which allows the students to develop their competences in the application of new technologies;
  - 70% of classrooms are equipped with computers and overhead projectors;
  - The stadium, the sports hall, and the changing rooms are appropriately equipped;
- Has established partnerships with 5 similar institutions, for exchanges of experience at both educator and student level, and also with at least 30 economic agents that are leaders in their field, for production practice stages;
- Explores efficiently the resources at its disposal by providing income-generating services (luncheon bar, canteen, brasserie, and hotel).

### 3. SWOT ANALYSIS

#### The Education Process

STRONG POINTS	WEAK POINTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admissions to the trades <i>Chef</i> and <i>Confectioner</i> generate sizeable competition.</li> <li>• About 60% of educators employ a varied range of didactic strategies, aiming to respond to students' individual learning styles and to motivate each student.</li> <li>• The application of an efficient assessment system, which allows each student to know their own level and degree of performance.</li> <li>• Promoting the entrepreneurial spirit and culture by implementing the Training Firm curriculum and by involving students in complementary activities, organised within and outside the school.</li> <li>• The large number of motivated students, who involve themselves in the attractive activities organised according to their interests and potential: contests, school Olympics, festivities, sports events, amateur dramatics, rounds tables, and conferences.</li> <li>• Very good results in school and national-level contests and Olympics (see the Informative Note).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrepancies between teaching contents (in the trades of <i>Chef</i>, <i>Waiter</i>, and <i>Bartender</i>) and the current expectations of the labour market.</li> <li>• About 40% of educators base their teaching-learning-assessment activities on the reproduction of information and little else.</li> <li>• No means for the stimulation and motivation of the students capable of performance to participate in prestigious national and international contests, or for the rewarding of those who do participate.</li> <li>• The educators' lack of initiative for participation in national and international projects.</li> </ul>
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• The variety of the training and further education courses organised by education providers such as the National College of Commerce, the Technical University of Moldova, courses in private institutions.</li> <li>• The existence of the NAQAPE will permit the accreditation of the school, which will ensure more credibility and will increase the school's prestige among similar institutions.</li> <li>• The presence of a strategy for the adaptation of Moldovan education to European and world standards.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The large turnover of educators due to low salary rates leads to a lack of continuity in the teaching process.</li> <li>• The absence of textbooks for <math>\frac{3}{4}</math> of specialised disciplines, which have to be taught based on the curriculum alone, results in an inefficient teaching and learning process.</li> <li>• The absence of a national curriculum for some trades, such as: <i>Waiter</i>, <i>Bartender</i>, <i>Controller-cashier</i>, <i>Seller of Food Products</i>, <i>Seller of Non-food Products</i>, <i>Touristic Pension Worker</i>, and <i>Controller of Food Products</i>.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• The opportunity for final-year students to receive practical instruction with economic agents that use modern technologies: Unimarket, Linella, IMC, Green Hills, Vila Verde, and the <i>Noroc</i> Wedding Hall.</li> <li>• The existence of firms that are able to develop educational software for all school disciplines, including specialised ones, which would increase the students' interest for learning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Ministry of Education approves the Admission Plan without consulting the educational institutions and regardless of the institutions' possession of the appropriate technical-material base for certain trades.</li> <li>• The district committees in the fields of the trades trained at the school are not functional.</li> </ul>
--	--

## Human Resources

STRONG POINTS	WEAK POINTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• The school is 94% supplied with qualified educators.</li> <li>• About 30% of educators are open for and involved in team work and the implementation of innovations.</li> <li>• About 93% of educators establish an open and stimulating relationship with students.</li> <li>• The presence of the school nurse, who contributes to the prevention of certain illnesses, thus reducing the number of lessons students miss.</li> <li>• The existence of a didactic corps with a wealth of experience in the field (50% have participated in the development of the modular curriculum, of the lists of items to be submitted for the final assessment in kitchens etc.).</li> <li>• There are traditions for organising common activities for educators outside school hours, which favours the sharing of experience, increases the team's cohesion, and facilitates efficient communication.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The imperfection of the system of institutional management, especially the monitoring and assessment system, insufficient collaboration inside the management team, the inappropriately authoritative style of leadership, promoted at all management levels.</li> <li>• The conservatism, inertia, and resistance to change of about 50% of educators in re: the modernisation and digitalisation of education.</li> <li>• About 30% of educators commit errors in applying instructions and normative acts because of a lack of in-depth knowledge about the demands of the reform (this was discovered following controls).</li> <li>• The lack of experience and competences for project writing.</li> </ul>
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numerous opportunities to access up-to-date scientific and methodological information: the Ministry of Education website, PRO DIDACTICA, the Institute of Educational Sciences, <a href="http://www.didactic.ro">www.didactic.ro</a> etc.</li> <li>• Ensuring the social protection and living and studying conditions for students: stipends, dormitory, meals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The low birth rate and a reduction in school population numbers lead to competition between schools and fighting for every student.</li> <li>• Families' emigration in search of work leads to dropouts and a diminished quality of learning.</li> <li>• Education is no longer of value or a priority in modern Moldovan society, which leads to a decreasing motivation in educators, due to low salary rates and low social status.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• An increased demand in the community for the retraining of adults and lifelong education.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The existent further education opportunities for educators need to be paid for, and the cost is too high to be afforded by the individual teachers and also too expensive for the school, as the latter lacks the necessary budget for such investments.</li> <li>• Unlike teachers in gymnasiums and high schools, vocational school educators carry a heavy load of unpaid tasks and activities.</li> <li>• The socio-professional migration of educators towards the economic sectors where income is better.</li> </ul>
---	--

### **Material and Financial Resources**

<b>STRONG POINTS</b>	<b>WEAK POINTS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• The existence of sufficient space for theoretical and practical instruction.</li> <li>• The existence of laboratories equipped up to 70%, for all trades.</li> <li>• The existence of dormitory space for all students.</li> <li>• The existence of spaces that may be employed for income-generating services (luncheon bar, canteen pub, and hotel).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The absence or insufficiency of the consumables necessary for students' practical instruction.</li> <li>• Inadequate conditions for the fulfilment of the PE curriculum (the sports hall, the stadium, changing rooms, equipment).</li> <li>• The school lacks the appropriate skills needed for the optimal exploration of internal income-generating opportunities/possibilities.</li> <li>• The insufficient number of computers (for ICT lessons), according to current norms.</li> <li>• The absence of laboratories for practical training in the trades of <i>Shop Assistant</i> and <i>Controller of Food Products</i>.</li> <li>• The furniture is worn and needs changing in 50% of classrooms.</li> <li>• The school courtyard has not been developed and fitted for students' comfort, relaxation, and esthetical education.</li> <li>• The absence of computers and TV sets, necessary for teaching and learning, from the Physics, Technology, Romanian Language, History, and Foreign Languages classrooms.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>The insufficiency of the current book collection for students' personal development, as well as their learning and the teachers' teaching.</li> </ul>
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>The possibility to improve the material base for the diversification of teaching strategies in theoretical and practical lessons through externally funded projects.</li> <li>The possibility for educators and teachers to access the Internet for free from any location within the school grounds.</li> <li>Attracting the funds necessary for the increase of digital and electronic equipment use in lessons, through various income-generating services and cooperation with sponsoring partners.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The existent ICT equipment is worn and out of step with the <i>Minimal Standards for the Equipping of Vocational Schools with ICT</i>, which diminishes the quality of the educational process.</li> <li>The accelerated rhythm of modernisation in material resources, compared to curricular and technological change.</li> <li>An insufficient number of textbooks exist for specialised disciplines.</li> <li>The constantly increasing cost of didactic materials and supplies.</li> <li>Economic agents' low degree of interest in sharing modern technologies: the access of school instructors to companies is limited.</li> </ul>

### Community Relations and Partnerships

STRONG POINTS	WEAK POINTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Durable partnerships with the Buiucani district mayor's office, the Police Commissariat, the <i>Târgoviște</i> library, the Technical University of Moldova, the Academy of Economic Studies of Moldova, PRO DIDACTICA, the Youth Union etc.</li> <li>A relationship with parents is being maintained by periodically informing them about their children's academic progress and school attendance.</li> <li>Educational partnerships have been agreed upon, for the efficient organisation of internships for all students.</li> <li>Collaboration with the Technological High School <i>Constantin Brancusi</i> of Sfântu Gheorghe, Covasna (Romania) for exchange of experience between students, educators, and managers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The lack of relations with schools, gymnasiums and high schools from all over the country – they could orient potential admission candidates towards our school.</li> <li>The opportunities of the school webpage are inefficiently explored.</li> <li>Inefficient collaboration between parents and the school.</li> <li>The absence of partnerships with the NGOs that offer opportunities for students to become involved in projects, and with the companies that are leaders on the market and might offer more places for production practice.</li> </ul>
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Accomplishing a true exchange of experience with similar national and foreign institutions, in order to increase the efficiency of the education on offer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The ongoing economic, social, and political crisis, which has a negative impact on young people's motivation to study.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• The efficient circulation and correct application of information.</li> <li>• Partnerships with higher education institutions: TUM, AESM, TCUM, the Agrarian University etc.</li> <li>• An attractive self-presentation at education fairs.</li> <li>• A favourable location in the country's capital contributes to the implementation of a high-quality education process.</li> <li>• The continued exploration of well-established relations with economic agents (in the fields of public catering and commerce) via partnership contracts and internship agreements.</li> <li>• The firms' willingness to recruit beforehand and train qualified personnel that speaks foreign languages and is familiar with international cuisine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The existence of other schools of related profile, which attract students with their diverse and interesting educational offer.</li> <li>• The absence of a functional and stimulating legal framework for the implementation of some practical training programmes.</li> </ul>
--	--

## **4. ISSUES OF PRIORITY**

1. The imperfection of the system of institutional management, especially the monitoring and assessment system, insufficient collaboration inside the management team, the inappropriately authoritative style of leadership, promoted at all management levels, results in educators' low motivation for thorough and efficient work.
2. The absence of institutional capacities for the attraction of external funds and the generation of extra income, which are necessary for the school's further development.
3. The discrepancy between curricular demands and the demands of the labour market (the latter being in continuous and accelerated change) limits the graduates' development of various professional competences and their employment prospects.

## 5. DIRECTIONS FOR DEVELOPMENT AND STRATEGIC OBJECTIVES

**Strategic direction no. 1:** Improving efficiency on all institutional levels, which will contribute to an increase in educators' motivation and will eventually lead to an improvement in the school's key quality indicators.

**Strategic objective no. 1:** Increasing by 25% the educators' degree of motivation to do their work thoroughly and efficiently, by 31 May 2020.

Objectives:

- 1.1. Implementing a motivating monitoring and assessment system for educators, starting with 1 January 2017.
- 1.2. Increasing by 40%, between 2016 and 2019, the number of educators with management roles who apply an authentically participative management style.
- 1.3. Increasing the key quality indicators of the provided education and obtaining the class-passing rate of 100%, the rate of quality of 65%, and a reduction by 5% of absenteeism and dropouts, by 31 May 2020.

**Strategic direction no. 2:** Diversifying the school's financing sources in order to consolidate the capacity of the technical-material base and to create new opportunities for the development of professional competences in both students and educators.

**Strategic objective no. 2:** By 31 May 2020, diversifying the school's financing sources by developing income-generating services and by attracting projects, in order to invest about 50 000 lei annually in the consolidation of the school's institutional capacities, starting with September 2018.

Objectives:

- 2.1. Developing by 1 July 2018 two types of income-generating services.
- 2.2. Obtaining, by May 2020, financing for at least one project that would ensure the development of planned priority directions.
- 2.3. Fitting by 1 July 2019 the laboratories for the trades *Shop Assistant* and *Controller of Food Products* with the appropriate equipment and instruments that will allow the students to exercise and develop their professional competences according to the Occupational Standards; equipping 70% of classrooms with audio-video systems; renovating and equipping the stadium, the sports hall, and the changing rooms.

**Strategic direction no. 3:** Constantly adjusting the graduates' professional competences to the demands of the labour market by diversifying the education offer, which will ensure a widening of future employment opportunities.

**Strategic objective no. 3:** Increasing the number of graduates who obtain the 4<sup>th</sup> category of qualification by 20%, by 31 May 2020.

Objectives:

- 3.1. Establishing by 31 May 2017 a system of continuous research and implementation of technical innovations; following closely the changing demands of the labour market.
- 3.2. Adjusting vocational training programmes to the current demands of the labour market by introducing at least 2 training programmes for related trades and 1 new trade, by 1 July 2019.



## **6. MONITORING AND ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION OF THE SCHOOL DEVELOPMENT PLAN**

The monitoring of the implementation of the School Development Plan will be accomplished by the management team and ICAQC. The implementation of the Plan shall be assessed at the end of every academic year.