

Aprobat la Ședința Consiliului Profesorial
Proces-verbal nr. 2 din 14 septembrie 2022
Președintele Consiliului
Vitalie Belii



**ȘCOALA
PROFESIONALĂ**
— nr.2 —
CHIȘINĂU

Plan de dezvoltare strategică 2022-2027

Chișinău 2022

CUPRINS

I.	Argument.....	p.3
II.	Misiunea instituției	p.4
III.	Viziunea instituției	p.4-5
IV.	Cartea de vizită a instituției.....	p.5-6
V.	Profilul actual al școlii.....	p.6-19
VI.	Analiza PESTE.....	p.20-21
VII.	Analiza SWOT.....	p.22-28
VIII.	Probleme prioritare.....	p.28
IX.	Direcții strategice.....	p.29
X.	Obiective specifice.....	p.29-30
XI.	Planul de acțiuni și indicatorii de performanță în realizarea obiectivelor	p.31-39
XII.	Consultare, monitorizare și evaluare.....	p.39-40

***„A fi împreună este un început, a rămâne împreună este un
progres, a lucra împreună este un succes.”***

I. ARGUMENT

Prezentul Plan strategic de dezvoltare a Instituției Publice Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău reprezintă o îmbunătățire, o completare și o adaptare la noile necesități ale instituției, asigurând continuitatea dezvoltării unității, planificată în precedentul PDS, implementat în perioada 2017-2021.

Planul strategic de dezvoltare instituțională a Școlii Profesionale nr.2 din mun. Chișinău pentru perioada 2022 – 2027 a fost elaborat în acord cu misiunea și scopul instituției exprimat în actele normative, aprobate la nivel național și instituțional.

Documentul a fost dezvoltat în conformitate cu cerințele actelor juridice naționale, precum și luând în considerare orientările țintă pentru modernizarea sistemului de învățământ profesional tehnic din Republica Moldova, elaborate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării.

Prezentul Plan de dezvoltare instituțională are ca scop inițierea și organizarea activităților pentru perioada 2022-2027, care să conducă la asigurarea standardelor de calitate pentru cultura generală relevantă și performanță superioară în specializarea și profesionalizarea continuă a măiestriei bazate pe dedicație, spirit întreprinzător și pe aplicarea tehnologiilor generatoare de avantaje.

Calitatea procesului educațional reprezintă un obiectiv prioritar în implementarea Planului. Majoritatea activităților proiectate sunt orientate spre creșterea gradului de implicare a elevilor, motivarea acestora pentru propria dezvoltare personală și profesională.

Managementul dezvoltării instituționale va fi axat pe criteriile responsabilității, transparenței și eficienței, pe tehnologii inovatoare cu tipuri de activități educative și recompensare a performanțelor, cu implicații esențiale asupra comportamentului actorilor instituționali.

Din această perspectivă, la elaborarea Planului de dezvoltare instituțională s-a ținut cont de cadrul normativ național și european, de actualele tendințe de praxiologizare a învățământului profesional-tehnic. De asemenea, Planul are în vedere profesionalizarea carierei, principiile de asistență psihopedagogică, condițiile succesului și eficienței serviciilor de formare profesională în relație cu fazele procesului de management al schimbării într-o instituție deschisă inovațiilor și parteneriatelor.

Planul strategic urmărește consolidarea rolului școlii și racordarea acesteia la cerințele moderne prin:

- susținerea cadrelor didactice în aplicarea documentelor curriculare, alegerea și adaptarea conținuturilor, stabilirea celor mai eficiente strategii și mijloace de predare, învățare, evaluare;
- asigurarea calității învățământului, reușitei școlare a elevilor, obținerea de performanțe profesionale, prin implementarea unui sistem de monitorizare și control al calității, centrat pe realizări și competitivitate.

Planul în cauză prevede schimbările, ce se preconizează pentru dezvoltarea și inovarea continuă a instituției, se axează pe strategia dezvoltării școlii și pe strategiile alese pentru realizarea obiectivelor propuse. Planul de dezvoltare strategică permite să prognozm și să administrăm dezvoltarea instituției.

II. MISIUNEA INSTITUȚIEI

Instituția Publică Școala Profesională nr. 2, mun. Chișinău este parte componentă a sistemului de Învățământ Profesional Tehnic Secundar din Republica Moldova, desfășoară activitatea instructiv-

educativă în baza Codului Educației, Cadrului Național al Calificărilor, conform standardelor de acreditare, elaborate de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC), în corespundere cu Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar, Statutului Instituției Publice Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău, actelor normative aprobate la nivel instituțional.

Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău realizează:

- formarea și dezvoltarea competențelor profesionale a muncitorilor calificați în domeniile alimentație publică, comerț și turism- competitiv, capabili să-și sporească calitatea vieții și să se adapteze la cerințele pieței muncii;
- o instruire interactivă ce formează elevi capabili să-și ghideze propria carieră, să fie competitivi pe piața muncii și să se integreze într-o societate dinamică de tip european, în condiții de instruire și exersare în laboratoarele școlii, dotate corespunzător tehnologiilor moderne;
- consolidarea capacităților instituției, promovarea culturii gastronomice, educarea tinerilor în baza tradițiilor și obiceiurilor naționale și internaționale, a serviciilor de calitate în domeniile de profil, inovațiilor didactice și tehnologice;
- crearea condițiilor optime de activitate pentru angajați și beneficiari (elevi, adulți, părinți, agenți economici), care să permită valorificarea potențialului fiecăruia dintre ei.

III. VIZIUNEA INSTITUȚIEI

Instituția Publică Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău este o instituție modernă care asigură formarea și dezvoltarea profesională a tinerilor și adulților și răspunde cerințelor actuale ale pieței muncii și condițiilor economiei de piață.

Viziunea instituției este:

- Peste 80% cadre didactice competitive, cu preocupări de perfecționare și formare continuă, care dispun de condiții și climat favorabil pentru activitate și motivate pentru atestare la grad didactic în creștere;
- Management eficient și participativ, implementat printr-un nou mod de gândire și acțiune al managerilor de toate nivelele;
- Implementarea sistemului dual de instruire la meseriile: cofetar și controlor casier
- Elevii dispun de șanse egale pentru dezvoltarea profesională în funcție de opțiuni și capacități, de condiții pentru participare la diferite cercuri pe interese;
- Baza tehnico – materială modernizată, conform ultimelor standarde ale tehnologiilor din domeniile alimentației publice, comerțului și turismului, facilitează procesul de instruire teoretică și practică a elevilor, precum și angajarea absolvenților în câmpul muncii și exersarea competențelor profesionale în laboratoare performante ale instituției.
- Parteneriate stabilite cu 5 instituții similare din Moldova, România și alte țări europene, ce oferă posibilități pentru schimb de experiență la nivel de cadre didactice și elevi, prin preluarea și adaptarea practicilor didactice și manageriale;

- Parteneriate cu peste 30 agenți economici – lideri în ramurile alimentației publice, comerțului și turismului, pentru realizarea stagiilor de practică în producție și angajarea în câmpul muncii a absolvenților cu 5% mai eficient datorită acestor parteneriate;
- Servicii generatoare de venituri (bufet, cantină, braserie, hotel), întru asigurarea realizării procesului educațional, cu consumabile pentru desfășurarea lucrărilor de laborator (elevii din familii social-vulnerabile);
- Prestigiul sporit al școlii și consolidarea imaginii școlii prin integrarea absolvenților în cele mai prestigioase întreprinderi din țară și de peste hotare.

IV. CARTEA DE VIZITA A INSTITUȚIEI

Date generale despre instituție: Instituția Publică Școala Profesională nr.2, mun.

Chișinău

Adresă : Str. Ion Creangă 59, MD-2051, Chișinău

Tel : 022 742903, fax 022748308

Email : sp2chisinau@gmail.com

Web : <https://sp2chisinau.md/>

facebook: <https://www.facebook.com/scoalaprofesionala2>

Brandbook : <https://sp2chisinau.md/despre-noi-2/indentitate-vizuala/>

Repere istorice

Instituția Publică Școala Profesională nr. 2, mun. Chișinău este una dintre cele mai prestigioase instituții de învățământ profesional tehnic secundar din Republica Moldova. Istoricul său își are începutul în anul 1940. Instituția de pe atunci urma să asigure unitățile de comerț cu specialiști și avea denumirea de Școala Republicană de Ucenicie, Târguială și Culinărie, care a activat până în vara anului 1941, iar la 20 octombrie 1944, prin Hotărârea nr. 362 din 20.10.1944 a Sovietului Comisarilor Norodnici din RSSM, instituția este redeschisă cu sediul în municipiul Chișinău, str. Reiscaia 61 A—în prezent str. Mihail Kogălniceanu.

În anul 1973 este inaugurat un nou sediu al școlii, pe str. Cernîșevskii 59 (în prezent strada Ion Creangă 59). Pe parcursul anilor istoria instituției înregistrează mai multe reorganizări:

Tabelul nr.1. Reorganizarea instituției

Nr. d/o	Denumirea instituției	Anul reorganizării	În baza actelor
1.	Școala Profesional-Tehnică nr. 94	1985	Ordinul nr. 181 al Ministerului Comerțului
2.	Școala Profesională Polivalentă nr.2 de treapta I	1997	Hotărârea Guvernului nr.795 din 20.08.1997 ”Cu privire la perfecționarea sistemului din învățământ secundar profesional ¹ ” și

			ordinul nr.338 al Ministerului Educației
3.	Școala Profesională Polivalentă nr.2	2000	Hotărârea Guvernului nr.807 din 09.08.2000 ”Cu privire la planul de înmatriculare a elevilor în instituțiile de învățământ secundar profesional în anul 2000, cu finanțare la buget” ² (pct. 2)
4.	Școala Profesională nr.2	2003	Hotărârea Guvernului nr.1371 din 17.11.2003 ”Cu privire la reorganizarea școlilor profesionale polivalente în școli profesionale” și ordinul nr.532 al Ministerului Educației
5.	Liceul Profesional nr.1	2005	Hotărârea Guvernului nr.939 din 05.09.2005 ”Cu privire la reorganizare prin absorbție a unor instituții de învățământ secundar profesional din mun. Chișinău” ³ și Ordinul nr.424 din 10.11.2006 al Ministerului Educației
6.	Școala Profesională nr.2	2014	Hotărârea Guvernului nr.1082 din 30.12.2014 și ordinul nr.101 din 18.02.2014 al Ministerului Educației

V. PROFILUL ACTUAL AL ȘCOLII

Instituția oferă tinerilor oportunitatea de a alege propriul traseu de educație și formare profesională, pregătindu-i pentru o meserie din domeniile incluse în oferta educațională.

Tabelul nr. 2 Oferta educațională

Domeniul de formare profesională: <i>Servicii hoteliere, restaurante și alimentație publică</i>		
1013002-1013004	Bucătar-chelner	3 ani
1013002	Bucătar	2 ani
Domeniul de formare profesională <i>Prelucrarea alimentelor</i>		
721004-721008	Brutar –cofetar	3 ani
721004	Brutar	2 ani

721008	Cofetar	2 ani
721009	Controlor produse alimentare	2 ani
Domeniul de formare profesională <i>Călătorie, turism și agrement</i>		
1015001	Lucrător pensiune turistică	2 ani
Domeniul ocupațional <i>Vânzări angro (cu ridicata) și cu amănuntul</i>		
146002	Controlor-casier	2 ani

A. CADRU INSTITUȚIONAL. RESURSE UMANE

Cultura organizațională. Colectivul de cadre didactice este eterogen sub aspectul culturii profesionale, situație determinată de numărul de debutanți: 3%

La nivel managerial se poate vorbi despre capacitatea de a coordona și conduce activitatea curentă a școlii, centrarea pe elevi și pe comunitate, capacitatea de proiectare strategică, de relaționare cu alte organizații similare și de alt tip: locale, regionale și naționale. A fost îmbunătățit sistemul de evaluare și recompensare, urmărindu-se încurajarea și susținerea efectivă a diversificării activităților, ieșirea din rutină, formalism, prin participare și asumarea de responsabilități.

Competența, motivația și eficiența personalului reprezintă pentru instituție coordonate ale calității. Managementul resurselor umane al instituției este axat pe dezvoltarea permanentă a potențialului uman, pentru obținerea performanțelor profesionale optime, utilizând metode și mijloace moderne de instruire și organizare a activităților curriculare și extracurriculare.

Personalul angajat, grație managementului participativ, se implică în procesul decizional și este factorul critic în efortul de sporire a calității și productivității muncii.

47 de cadre didactice performante sunt încadrate în procesul de educație și formare profesională, care sunt reflectate în următorul tabel:

Tabelul nr. 3 Categoriile de personal didactic

Nr. Dr	Categoriile de personal didactic	Indicator numeric
1	Personal cu studii superioare	47
2	Doctori	1
3	Conferențieri universitari	1
4	Profesori, GDS	4
5	Profesori, maiștri-instructori, grad didactic I	14
6	Profesori, maiștri-instructori, grad didactic II	16
7	Absolvenți ai mai multor facultăți	10
8	Profesori cu studii masterat	11
9	Studii actuale masterat	2
10	Debutanți	6
11	Conceptori de curriculum și programe specializate	6
12	Evaluatori ANACEC	2

13	Autori, coautori de acte normative (regulamente, ghiduri, manuale)	2
14	Absolvenți ai cursurilor de perfecționare	34
15	Specialiști recalificați	20

Tabelul nr. 4. Obținerea gradelor didactice

Anii de studii	Numărul cadrelor didactice	Gradul didactic superior	Gradul didactic unu	Gradul didactic doi	Fără grad didactic
2017-2018	45	2	4	33	7
2018-2019	48	2	5	35	6
2019-2020	44	3	8	27	6
2021-2022	46	1	2	7	13

Se constată o dinamică a obținerii gradelor didactice: profesorii tind să aplice pentru gradul didactic I, fiind preocupați de formarea lor profesională, datorită unui cadru instituțional stimulativ deschis afirmării profesionale.

Cadrele didactice sunt motivate pentru participarea la diferite forme de formare profesională (cursuri, masterat, ateliere, master class-uri etc). Pentru îmbunătățirea calității procesului educațional, cadrele didactice urmează cursuri de formare continuă la UTM, IȘE, IFC, Pro Didactica, UPS „Ion Creangă”, UST și altele.

Elevi

Admiterea

Tabelul nr. 5 Dinamica înmatriculării elevilor

Nr. d/o	Anul admiterii	Numărul de elevi înmatriculați		
		Total	Finanțare la bugetul de stat	Finanțare cu taxă de studii
1	2018	428	328	110
2	2019	365	250	115
3	2020	384	292	92
4	2021	415	315	100
5	2022	422	342	80
Total		2014	1527	497

Oferta educațională a școlii este una atractivă. Pe parcursul ultimilor 4 ani se înregistrează în permanență concurs la admitere. O diminuare a numărului de elevi ce concurează pentru un loc la admitere pe unele domenii de formare profesională sa înregistrat la admiterea din anul 2022. Atragerea și înscrierea la programele de formare profesională se datorează calității procesului educațional realizat în școală. Elevii absolvenți sunt principalii mesageri și promotori de publicitate, prin recomandările lor, a rudelor și a prietenilor se completează contingentul următorului an de studii.

Un factor important îl constituie și promovarea ofertei educaționale (în 2020 a fost lansat spotul publicitar <https://www.youtube.com/watch?v=JlZqHU4Kmf8>).

Meseriile sunt consecvent promovate și pe pagina web, facebook , prin anunțuri mass-media. Admiterea la studii se face în conformitate cu Regulamentului de organizare și desfășurare a admiterii în instituțiile de învățământ profesional tehnic la programe de formare profesională tehnică secundară, aprobat prin ordinul MECC nr. 894 din 12.06.2018.

Tabelul nr. 6 Dinamica admiterii elevilor pe meserii

Nr. d/o	Meseria	Anul admiterii											
		2019			2020			2021			2022		
		Cereri depuse	Nr. de candidați pe un loc	Admiși	Cereri depuse	Nr. de candidați pe un loc	Admiși	Cereri depuse	Nr. de candidați pe un loc	Admiși	Cereri depuse	Nr. de candidați pe un loc	Admiși
1.	Brutar-Cofetar	46	1,31	35	47	1,56	30	47	1,84	30	35	1	35
2.	Bucătar-Chelner	137	1,37	100	112	1,24	90	104	1,88	90	0	0	0
3.	Brutar	37	1,48	25	37	1,27	29	46	1,56	30	48	1	48
4.	Bucătar	146	1,60	90	137	1,50	91	133	1,39	115	163	1,14	142
5.	Cofetar	60	1,71	35	74	1,85	40	49	1,92	30	54	1,08	50
6.	Controlor produse alimentare	40	1,33	30	31	1,03	30	41	1,64	30	30	1	30
7.	Controlor-casier	41	1,64	25	62	1,31	47	66	2,20	60	30	1	30
8.	Lucrător pensiune turistică	43	1,72	25	32	1,18	27	34	1,36	30	34	1,13	30
TOTAL		550	1,50	365	532	1,38	384	520	1,68	415	427	1,01	422

Dinamica performanțelor școlare

Elevi înmatriculați pe meserii în perioada anilor 2019-2022

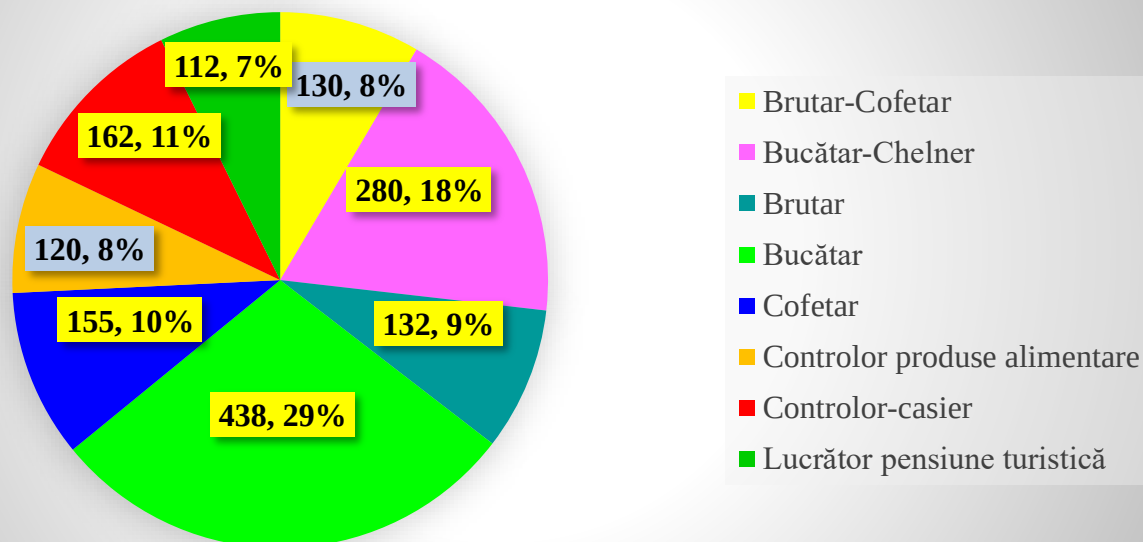


Figura nr.1. Contingentul de elevi pe meserii

Populația școlară absolventă în perioada anilor 2019-2022



Figura nr. 2. Populația absolventă

Constatăm un număr relativ constant de elevi înmatriculați/ absolvenți, fapt care denotă o imagine consolidată în ultimii ani a instituției.

Dinamica performanțelor școlare

Elevii constituie o componentă de bază, care definește și completează factorul uman în procesul educațional, alături de cadrele didactice și echipa managerială.

Evaluarea rezultatelor școlare ale elevilor reprezintă un punct strategic în realizarea politicii manageriale a instituției și furnizează informații relevante despre calitatea, eficiența, aplicabilitatea și relevanța materiei studiate. Relația curriculum-competențe este în vizorul tuturor cadrelor didactice

care, ținând cont de competențele-cheie de formare a profilului muncitorului calificat, aplică triada predare-învățare-evaluare. Ritmicitatea evaluării este monitorizată de către CEIAC și analizată în cadrul ședințelor Comisiilor metodice, cu ulterioara formulare de propuneri și recomandări în cadrul Consiliului profesoral pentru promovare și absolvire.

Histogramele prezentate mai jos reflectă reușita academică pe ultimii trei ani de studii și dinamica acesteia la disciplinele de profil și la cele de cultură generală

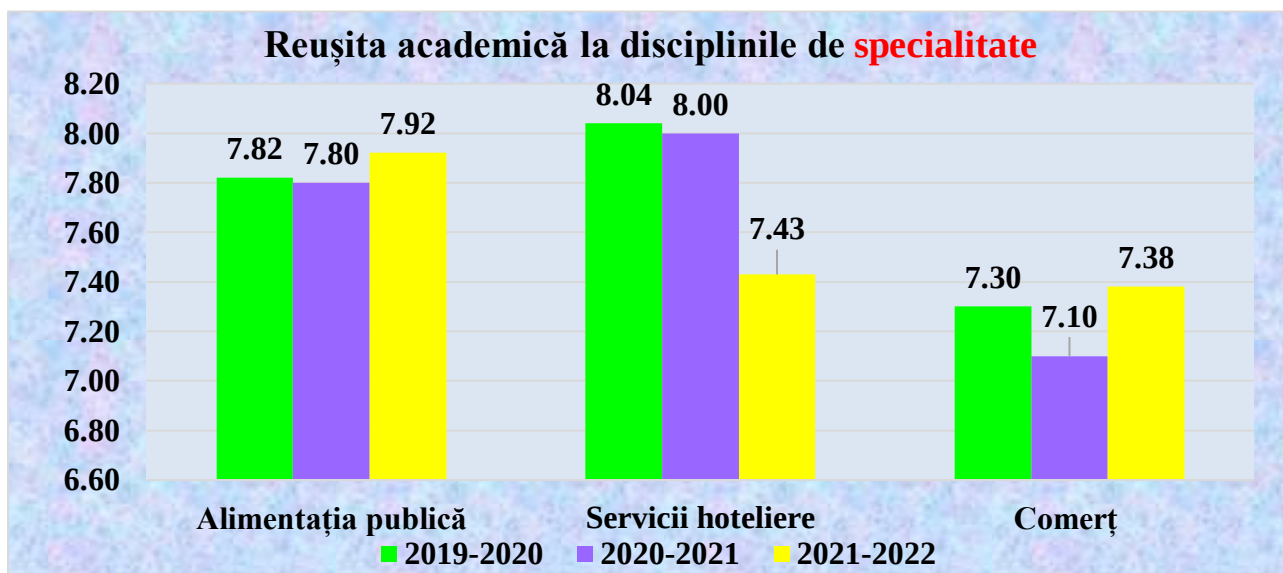


Figura nr. 3. Reușita la disciplinele de specialitate

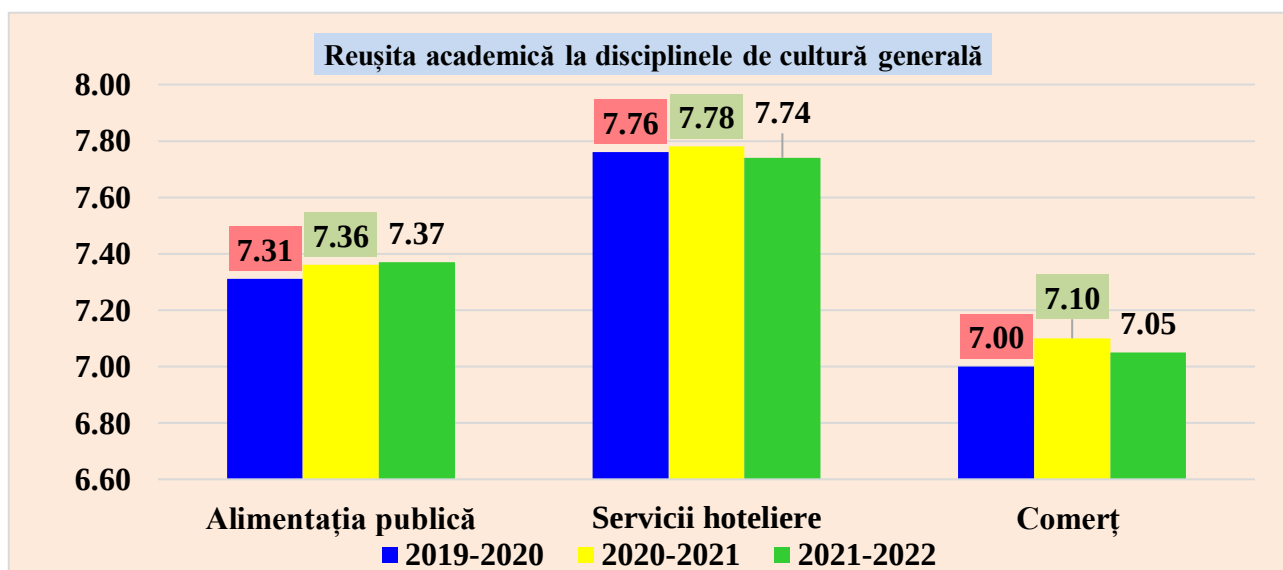


Figura nr. 4. Reușita la disciplinele de cultură generală

În urma analizei diagramelor, constatăm, că rezultatele elevilor la disciplinele de specialitate sunt mai înalte decât la disciplinele de cultură generală. Acest lucru este firesc, și chiar îmbucurător, fiindcă elevii au venit cu un scop bine determinat în instituție: îmbrățișarea măiestriei într-un anumit domeniu profesional. Oricum rezultatele nu au un decalaj mare, lucru care denotă și atitudinea responsabilă a elevilor pentru dezvoltarea culturii generale. Deci misiunea instituției – de a forma

specialiști în domeniile alimentației publice, comerțului și turismului, dar și cetățeni activi, cu un nivel de cultură generală, capabili să învețe pe tot parcursul vieții – este atinsă.

Elevii se implică plenar, ghidați de cadrele didactice în concursuri de specialitate, de creație artistică la nivel național și internațional. Tabelul 7 repărezintă dinamica acestor performanțe în perioada 2018-2021.

Tabelul nr. 7. Performanțe în cadrul Concursurilor și festivalurilor

Naționale				Internaționale			
Locul I	Locul II	Locul III	Mențiuni	Locul I	Locul II	Locul III	Mențiuni
8	5	4	5	9	3	3	4

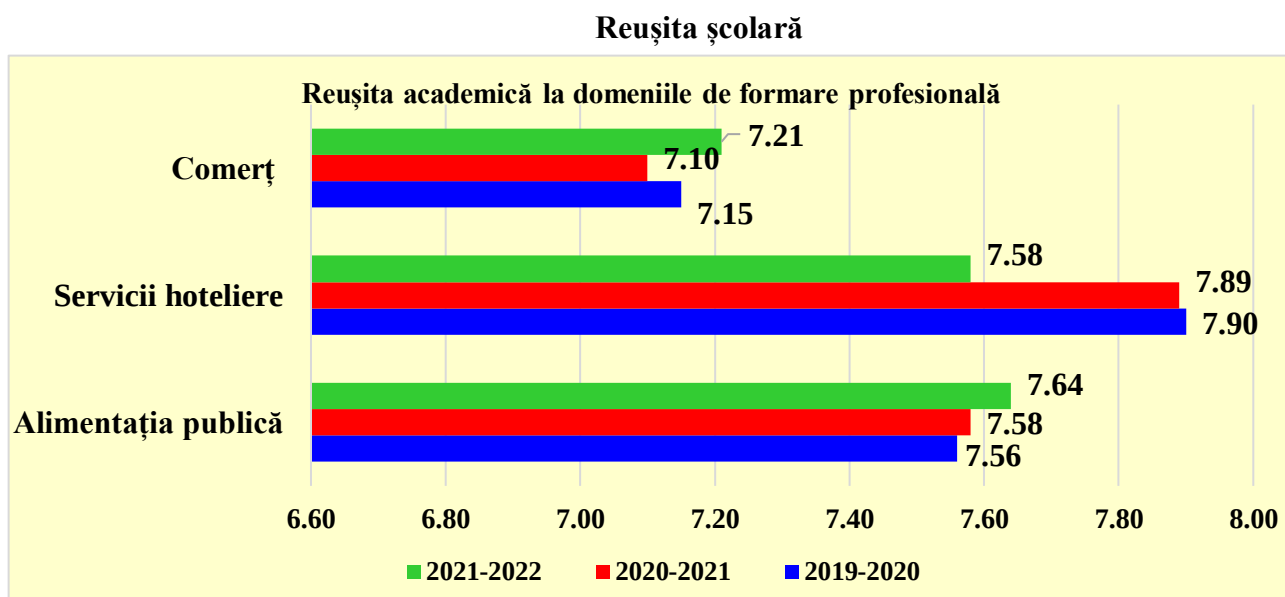


Figura nr. 5. Reușita pe domenii de formare profesională

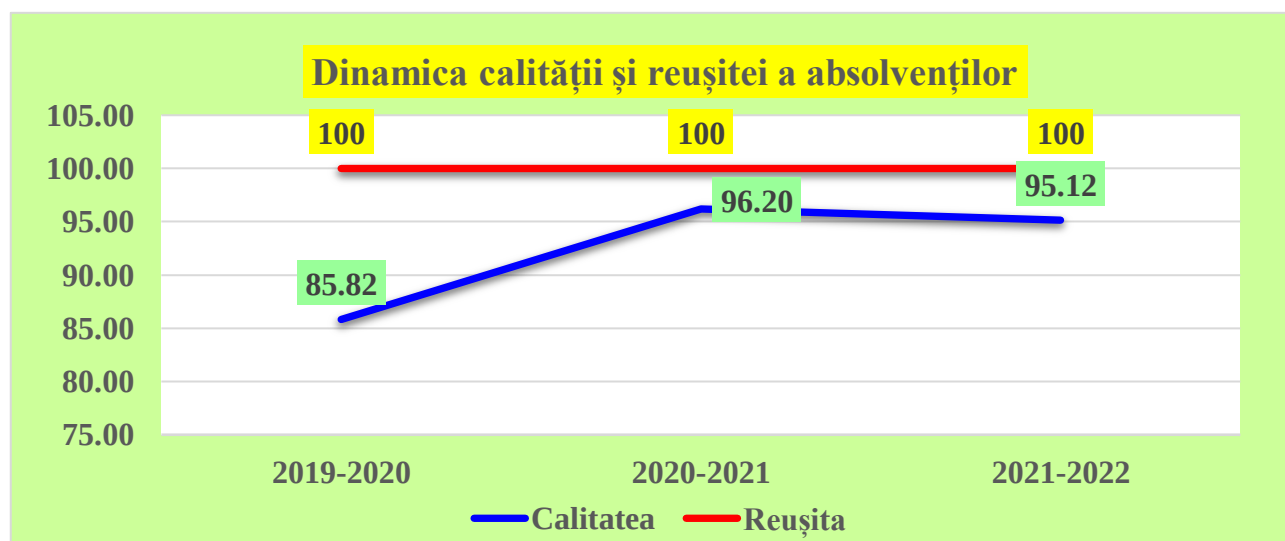


Figura nr. 6. Dinamica calității și reușitei

Absolvenții școlii beneficiază de locuri sigure de muncă, oferite de partenerii economici, ceea ce creează posibilitatea de a-și aplica competențele formate și de a se realiza în plan profesional.

B. COLABORARE ȘI PARTENERIAT

Instituția inițiază și dezvoltă un spectru larg de colaborări și parteneriate cu diferiți actori și factori educaționali. Experiența acumulată permite școlii realizarea obiectivelor sale strategice.

Tabelul nr. 8. Proiecte de colaborare și parteneriat

Nr. d/o	Anul	Partener/Proiect	Finalități
1.	2017-2018	▪ UST. Acordarea serviciilor educaționale cadrelor didactice pentru formarea continuă ▪ SC „PANILINO” SRL ▪ AO „Centrul de Dezvoltare Comunitară în Mediul Rural”. Reunirea tradițiilor culinare pescărești autohtone, prin promovarea culturii gastronomice și folclorice din diferite zone ale țării	• Formări continue Activități educaționale • Încadrarea ucenicilor în activitatea de producere • Organizarea formării profesionale în sistem la locul de muncă, meseria Cofetar • Organizarea și participarea la ediția a III-a a „Festivalului Peștelui”
2.	2018-2019	▪ CSFPCHR. „Armonizarea cererii și ofertei forței de muncă în sectorul HORECA ▪ UST. Acordarea serviciilor educaționale cadrelor didactice ▪ DIAZ IMPEX SRL. Reunirea tradițiilor culinare autohtone, prin promovarea culturii gastronomice și folclorice	• Formări continue • Elaborări de standarde, curricula, documente de politici în domeniul formării profesionale • Formări continue Activități educaționale • Organizarea și participarea la ediția a VII-a a Festivalului Etno

		din diferite zone ale țării ▪ Inspectoratul de poliție Buiucani ▪ DGETS mun. Chișinău ▪ SC „PANILINO” SRL	Gastronomic „Bostaniada 2018” • Organizarea și desfășurarea activităților de prevenție și informare a elevilor • Desfășurarea instruirii practice a bucătarilor • Schimb de experiență între colaboratorii instituțiilor de educație timpurie și cadrele didactice din Ș.P. nr.2 • Organizarea și desfășurarea învățământului profesional dual (ucenicie la locul de muncă), meseria Cofetar
3.	2019-2020	▪ Fracofonie- Liceul Louis ▪ Antonie de Bougainville, Franța ▪ Liceul Tehnologic ▪ „Constantin Brâncuși”, România ▪ CNPAC. Centrul Național de prevenire a Abuzului față de Copii. „Dezvoltarea rezilienței față de exploatarea sexuală și comercială pentru adolescenți din cadrul școlilor profesionale”	• Schimb de experiență • Vizite • Schimb de experiență între profesori și elevi • Promovarea culturii gastronomice • Schimb de experiență între profesori și elevi • Promovarea culturii gastronomice, valorilor și tradițiilor culturale naționale • Prevenirea abuzului, exploatării sexuale și comerciale, traficului de ființe umane. Activități de instruire pentru elevi și profesori, implementarea Programului structural „12 PLUS” și organizarea

		▪ IP Școala Profesională, comuna Bubuieci. „Mobilitatea academică a elevilor și schimb de experiență a cadrelor didactice, manageriale la meseriile similare” ▪ Moldretail Group SRL (Fidesco, Linella) ▪ Organizarea si desfășurarea ▪ învățământului profesional dual ▪ (Bucătar, Vânzător, Controlor-casier) ▪ IP Școala Profesională nr.5. ▪ „Mobilitatea academică a elevilor ▪ și schimb de experiență a cadrelor didactice, manageriale la meseriile similare” ▪ AO Asociația pentru Abilitarea Copilului și Familiei „AVE Copiii” ▪ AED Asociația Obștească ▪ „Educație pentru Dezvoltare”. ▪ Consolidarea Sistemului de ▪ Educație profesională Tehnică în ▪ Moldova. CONCEPT IV ▪ Dirtecția de Poliție a mun. Chișinău, Inspectoratul de poliție Buiucani	Clubului de discuții 12 Plus • Schimb de experiență între cadrele manageriale, profesori și elevi • Încadrarea ucenicilor în activitatea de producere • Schimb de experiență între cadrele manageriale, profesori și elevi • Sesiuni de instruire a angajaților despre drepturile tinerilor ieșiți din îngrijirea alternativă. Informarea elevilor despre asistența oferită de „AVE Copiii” asupra drepturilor elevilor ieșiți din îngrijirea alternativă • Activități de formare pentru cadrele manageriale și promovarea unui management de calitate • Activități de formare pentru dezvoltarea abilităților de instruire și profesionale • Întuniri și întrevederi cu conducerea școlii, cadre didactice și elevi, cu scopul stabilirii problemelor existente la capitolul disciplină și comportament
--	--	--	---

		▪ Biblioteca Națională a Republicii Moldova ▪ Centrul medicilor de familie 5 - AMT Buiucani	• Participarea la activitățile social-culturale și educaționale, de promovarea a lecturii (lecții publice, ateliere, întâlniri cu scriitorii, lansări de carte, expoziții) • Prestarea de servicii medicale
4.	2020-2021	▪ UNFPA. „Dezvoltarea abilităților de viață și a comportamentelor sănătoase în rândul elevilor din învățământul profesional tehnic pentru o mai bună pregătire de angajare în câmpul muncii” ▪ I.C.S „METRO CASH & CARRY” SRL ▪ AED Asociația Obștească. „Educație pentru Dezvoltare”- Consolidarea Sistemului de Educație profesională Tehnică în Moldova. CONCEPT IV ▪ SC „PANILINO” SRL <i>Program de formare profesională</i> ▪ CREATIVO ▪ PROHUMANITE, Germania	• Instruirea cadrelor didactice și amenajarea spațiilor de învățare, prietenoase tinerilor cu materiale didactice inovative în cadrul disciplinei „Decizii pentru un mod sănătos de viață” • Suport material/financiar • Training-uri pentru cadrele manageriale • Formări profesionale continue pentru cadrele didactice și maiștri • Organizarea formării profesionale în sistem dual, meseria Cofetar • Formare profesională prin cursuri, dotarea laboratorului pentru instruire practică Bucătar • Amenajarea Grupului sanitary

		Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Facultatea Psihologie și Psihopedagogie Specială	• Reparația , • izolatoarelor în cămin • Facilitarea și promovarea schimburilor de experiență • Cursuri de formare și perfecționare continuă • Recalificarea psihopedagogică
--	--	--	--

C. RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

Școala dispune de toată infrastructura necesară pentru asigurarea unui proces instructiv educativ de calitate. Instituția mai dispune de: 2 săli de sport, 1 sală de lectură, 2 laboratoare de informatică, 1 sală pentru activitatea Consiliului elevilor, care corespund cerințelor și normelor sanitaro-igienice, sunt înzestrate cu echipamentele necesare (mobiliu didactic, materiale didactice și digitale). Școala este conectată la rețea Internet și dispune de acoperire totală Wi-Fi.

Tabelul nr. 9. Baza tehnico-materială actuală a școlii

Denumirea obiectelor	Cantitatea (buc.)	Suprafața totală (m.p.)	Număr de etaje	Locuri după proiect	Anul construcției	Costul de bilanț (mii lei)
Imobil	1	251,1	1			1068,0
Bloc de studii	1	5574,0	4	840	1973	33189,0
Săli de studii	32	1437,4	4	840	1973	
Laboratoare de instruire teoretică și practică	10	887,10	-	74	1973	
Laborator instruire practică pentru meseria Brutar	1	120		15		
Laborator instruire practică pentru meseria Cofetar	1	130		15		
Laborator instruire practică pentru meseria Bucătar	3	195		45		
Laborator instruire practică pentru meseria Controlor-casier	2	87,7		15		

Laborator instruire practică pentru meseria Chelner	2	200		15		
Laborator instruire practică pentru meseria Lucrător pensiune turistică	1	154,4		15		
Laborator instruire practică pentru meseria Controlor produse alimentare	1			15		
Biblioteca	1	145	1	30	1973	
Titluri de manuale	807	-	-	-	-	
Titluri de cărți	4990	-	-	-	-	
Punct medical	1	78	1	10	1973	
Cămine nr.1 Bloc A-B	1	5734	5	387	1973	24153,3
nr. 2 Bloc V	1	2869	5	189	1974	13377,9

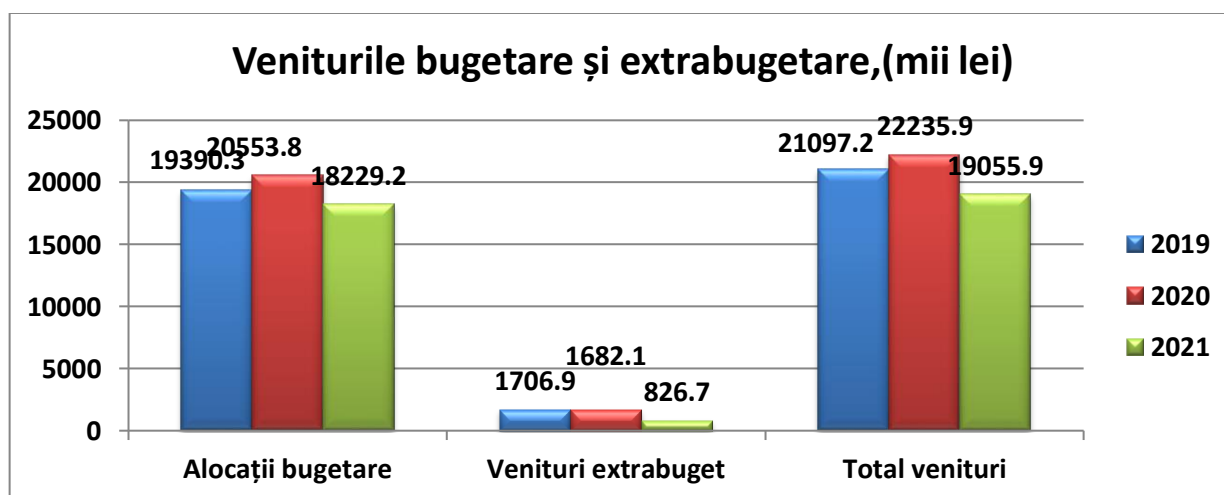
Baza tehnico-materială permite organizarea și predarea orelor teoretice și practice conform curriculumului, asigură instruirea elevilor într-un singur schimb; cazarea elevilor în cămine, care favorizează condiții de viață, potrivit normelor sanitare; încadrarea concomitentă a elevilor în diferite activități extracurriculare.

Ne propunem îmbunătățirea bazei tehnico-materiale prin inovarea laboratoarelor de fizică și chimie, completarea bibliotecii cu manuale la disciplinele de cultură generală și de profil, cu literatură artistică conform curriculei.

Resurse financiare

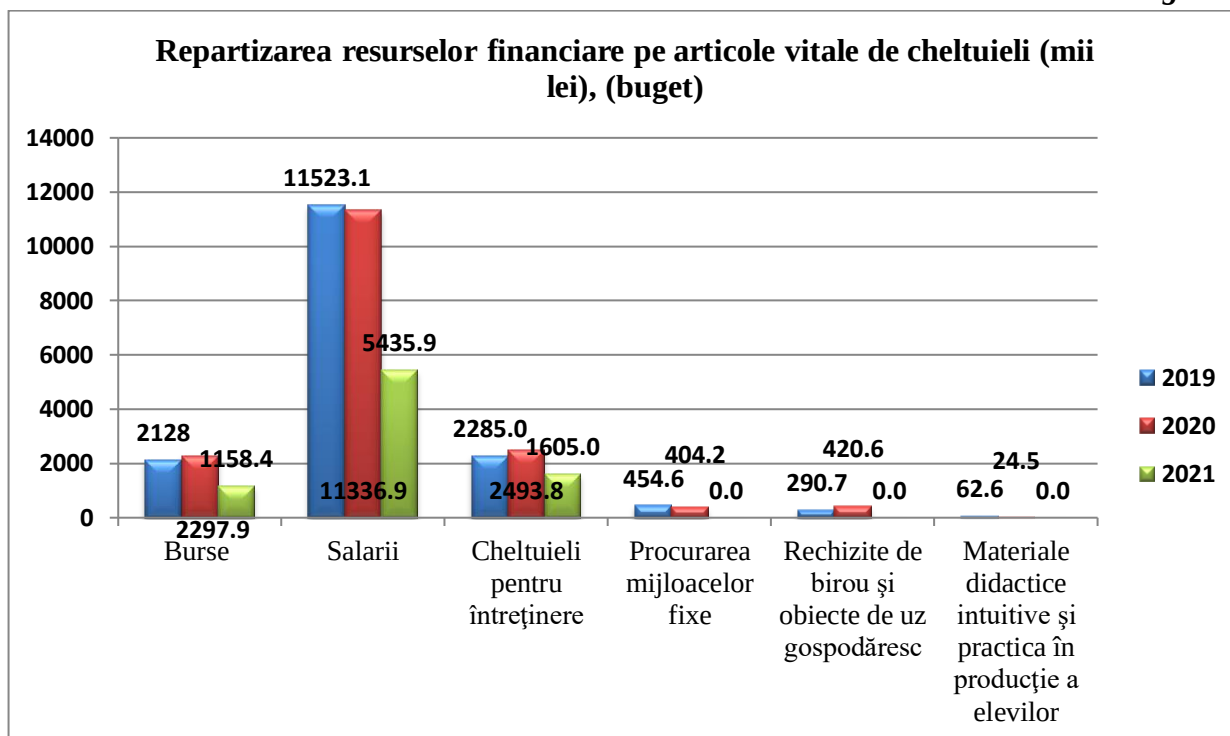
Sub aspect financiar activitatea instituției este asigurată din mijloace bugetare și extrabugetare. Dinamica alocațiilor bugetare permite activitatea deplină a școlii și aprovizionarea procesului instructiv educativ cu minimumul necesar.

Diagrama 1



Veniturile extrabugetare sunt constituite din plățile de la contract, ele fiind insuficiente.

Diagrama 2



Analiza diagramei de mai sus denotă faptul că veniturile alocate din bugetul de stat sunt mici și insuficiente pentru alte tipuri de activități ca: reparații capitale, îmbunătățirea bazei tehnico – materiale etc.

Din cauza resurselor financiare bugetare insuficiente (pentru modernizarea la zi a laboratoarelor), la fel și a celor provenite din activități extrabuget, pentru a acoperi cheltuielile necesare, instituția valorifică oportunitățile de a completa bugetul necesar pentru dezvoltare, aplicând la diferite proiecte și colaborează cu agenți economici pentru completarea necesităților financiare. Astfel: prin suportul logistic al CIC Fidesco a fost dotat atelierul pentru instruirea practică la meseria Controlor-casier. Consumabilele necesare pentru instruirea teoretică și practică la meseria bucătar sunt obținute grație parteneriatului cu METRO. Prin participarea la proiectul CONSEPT a fost dotată o sală multimedia. Proiectul UNFPA ne-a oferit suportul financiar pentru dotarea și amenajarea unui spațiu prietenos tinerilor. Proiectul de donație cu PROHUMANITE din Germania ne-a permis amenajarea Grupului sanitar cu zece cabine de duș în căminul pentru fete și reparația izolatoarelor punctului medical instituțional. În curs de implementare este proiectul CREATIVO, care ne va permite dotarea unui laborator pentru instruirea practică a bucătarilor, precum și formarea prin cursuri a adulților la solicitarea agenților economici.

Veniturile extrabugetare, aplicarea la proiectele din ultimii 3 ani au contribuit la îmbunătățirea calității procesului educațional (instruirea practică în ateliere), a bazei tehnico – materiale în sălile de casă – echipamente informatice (30 laptopuri, conexiune la internet, 16 televizoare în salile de clasă, tabla interactivă în sala de conferințe etc.).

VI. ANALIZA PESTE

POLITIC

Din punct de vedere politic, învățământul profesional se află într-un continuu proces de reînnoire, impus de schimbările din societate și din necesitatea racordării la standardele europene. Activitatea se desfășoară având la bază: *Codul Educației, Regulamentul – cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar (2015), Regulamentul de organizare și funcționare a Școlii Profesionale nr.2, mun Chișinău (2019).*

Factori favorabili	Factori nefavorabili
➤ Valorificarea oportunităților oferite de diverse proiecte europene (CONSEPT); ➤ Colaborarea cu organizații (UNFPA, AED, GIZ), care aduc plus valoare instituției; ➤ Politicile educaționale în domeniul învățământului profesional – tehnic.	➤ Contextul politic intern instabil care nu asigură continuitatea politicilor educaționale în domeniul învățământului profesional

ECONOMIC

La moment situația economică din Republica Moldova este destul de precară, ceea ce nu favorizează dezvoltarea învățământului profesional–tehnic. Rata mare a șomajului, orientarea profesională incorectă, salariile mici, fac ca școlile profesionale să nu fie solicitate, deși cererea de locuri de munca în domeniile alimentație publică, comerț și servicii depășește oferta.

Cu toate că legislația financiară permite atragerea de surse extrabugetare la nivelul unităților de învățământ, interesul agenților economici în acordarea de sponsorizări sau donații pentru școli este în continuare scăzut.

Factori favorabili	Factori nefavorabili
➤ Cererea mare de cadre calificate în domeniile alimentație publică, comerț și turism, sporește atractivitatea meseriilor; ➤ Disponibilitatea diverselor proiecte, ONG-uri de a oferi granturi facilitează deschiderea propriei afaceri; ➤ Utilizarea surselor extrabugetare creează condiții pentru îmbunătățirea bazei tehnico – materiale a instituției, dar și a motivării cadrelor didactice.	➤ Ghidarea incorectă a absolvenților în alegerea viitoarei profesii; ➤ Salariile mici în domeniul HORECA; ➤ Creșterea șomajului și situația materială precară a multor părinți nu asigură în unele cazuri continuitatea studiilor pentru copii după absolvirea gimnaziului; ➤ Agenții economici nu sunt receptivi la nevoile școlii, deoarece legislația actuală nu îi motivează.

SOCIAL

Implicarea părinților în procesul instructiv – educativ este neînsemnată, grija lor principală fiind asigurarea strictului cotidian al copiilor. Aproximativ 47 % din totalul elevilor instituției provin din familii incomplete, social vulnerabile sau cu părinți plecați peste hotare. Efectele acestor probleme sociale se resimt asupra pregătirii și comportamentului elevilor.

O altă problemă socială este stereotipul despre faptul că în școlile profesionale își fac studiile numai elevii cu reușita școlară joasă. Ghidarea în carieră a elevilor din gimnaziu nu este organizată eficient.

Factori favorabili	Factori nefavorabili
➤ Acordarea 100% bursă și hrană gratuită elevilor, stimulează în primul rând elevii din familiile defavorizate; ➤ Stimularea materială din partea agenților economici în ultimul an de studii, sporește interesul pentru angajarea în câmpul muncii; ➤ Participarea la diverse acțiuni cu caracter social dezvoltă spiritul umanitar.	➤ Scăderea natalității influențează asupra numărului contingentului de elevi; ➤ Plecarea peste hotare a tinerilor familii cu copii, reintegrarea familiilor peste hotare; ➤ Rata înaltă a șomajului limitează posibilitatea asigurării cu rechizite și consumabile a elevilor; ➤ Migrarea părinților peste hotare limitează posibilitățile de supraveghere a elevilor; ➤ Ghidarea în carieră a elevilor din gimnaziu nu este organizată eficient.

TEHNOLOGIC

În secolul XXI profesorii trebuie să dețină competențe digitale pentru a face față provocărilor erei informaționale. Necesitatea deținerii unui anumit nivel de competențe digitale are două fațete pentru profesori: parte integrantă a competențelor profesionale; stimulent și catalizator pentru dezvoltarea competențelor digitale ale elevilor ca prerogativă de angajare a acestora în câmpul muncii.

Factori favorabili	Factori nefavorabili
➤ Creșterea accesului populației la tehnologiile informaționale diversifică demersul didactic, conferindu-i atractivitate sporită; ➤ Există resurse educaționale digitale deschise accesibile, adecvate pentru învățământul profesional; ➤ Posibilitatea formării/instruirii la distanță oferă posibilități de instruire a unui număr mai mare de oameni și economisește timpul.	➤ Lipsa softurilor educaționale elaborate în Republica Moldova, pentru instituțiile autohtone; ➤ Unele resurse sunt cu plată, cele gratuite oferă posibilități limitate.

ECOLOGIC

Datorită dezvoltării tehnologiilor și schimbării stilului de viață preocupările în domeniul ecologic devin tot mai vădite. Pentru a asigura un mediu curat generațiilor viitoare sunt promovate politici de reducere a poluării aerului, reducerii consumului de energie, apă, prelucrarea deșeurilor, folosirea materiei prime reciclabile.

Factori favorabili	Factori nefavorabili
➤ Utilizarea materiei prime biodegradabile în industria ușoară reduce poluarea mediului; ➤ Tendința de minimalizare a resurselor energetice facilitează economisirea resurselor naturale; ➤ Sunt organizate și promovate mai multe activități de salubritate a spațiilor verzi, prin care se educă spiritul civic.	➤ Utilizarea utilajului învechit duce la creșterea consumului de energie electrică; ➤ Utilizarea largă a materiei prime sintetice duce la poluarea mediului din cauza degradării mai îndelungate și duce la înrăutățirea stării de sănătate (de ex. alergii).

VII. ANALIZA SWOT

Pentru a realiza o bună diagnoză a organizației școlare, vom apela la metoda (tehnică) SWOT, analizând mediul intern și mediul extern, pe următoarele paliere: *curriculum și proces educațional; resurse umane; resurse materiale și financiare; relații cu comunitatea și management.*

A. Curriculum și proces educațional

S (puncte tari)	W (puncte slabe)
• Toate cadrele didactice aplică sistemul de evaluare a competențelor elevilor, elaborat, validat și aprobat în ȘP nr.2 , care asigură obiectivitatea și permite elevilor să urmărească propria performanță și să identifice lacunele pentru a le îmbunătăți; • Acreditarea programelor de formare profesională la 7 din cele 8 meserii; • Promovarea spiritului și culturii antreprenoriale; • Meseriile sunt unele dintre cele mai solicitate pe piața muncii, admiterea la meseria bucătar realizându-se pe baza unei concurențe apreciabile (concursul: 2,31 pe 1 loc); • Utilizarea de către 75% profesori a unei game variate de strategii de predare-învățare- pentru a răspunde stilurilor de învățare individuală și pentru a motiva fiecare elev; • Pentru fiecare meserie, școala dispune de planuri de învățământ, curricula și materiale didactice; • 80 % din elevi au scop bine determinat în exercitarea viitoarei meserii; • CE și profesorul coordonator sunt activi în organizarea diferitor activități; • La nivelul fiecărei comisii metodice există resurse curriculare: manuale,	• Utilizarea în proporții de 40% a activităților de predare-învățare-evaluare interactive; • Doar un număr mic de elevi este stimulat pentru participarea la concursuri în care să demonstreze performanțe; • Lipsa de inițiativă a cadrelor didactice pentru implicarea în proiecte naționale și internaționale; • Număr mare de absențe la lecții (fiecare grupă are aproximativ 1000 pe an.); • Nivelul academic al elevilor înmatriculați nu corelează cu media de concurs la admitere; • Lipsa de interes a 25% elevi pentru pregătirea generală și profesională; • Inconsistența evaluării sistematice; • Implicarea insuficientă a părinților în rezolvarea problemelor educative; • Lipsa consilierii elevilor în vederea selectării disciplinelor opționale.

caiete de lucru, ghiduri de aplicare, culegeri de probleme, agende de formare profesională; • Aplicarea Regulamentului de organizare și desfășurare a examenului de calificare și a Regulamentului privind organizarea și desfășurarea stagiilor de practică în producție al IP Școala Profesională nr. 2, mun. Chișinău; • Evaluarea cunoștințelor elevilor, bazată pe un sistem eficient de testare și simulare a examenelor în scopul parcurgerii ritmice a materiei și a familiarizării elevilor cu metodologia de examen; • Activitate eficientă a Comisiilor Metodice cu referire la formarea profesională a cadrelor didactice; • Activități extracurriculare atractive: concursuri, olimpiade, serbări, activități sportive deosebite, spectacole, mese rotunde, conferințe...; • Rezultate foarte bune la concursuri școlare și naționale.	
O (oportunități)	T (riscuri)
• Varietatea cursurilor de formare și perfecționare, organizate de furnizori de formare: Colegiul Național de Comerț, UTM, cursuri de formare la instituții private; • Existența unor strategii de adaptare a sistemului de învățământ profesional tehnic național la standardele internaționale; • Posibilitatea efectuării instruirii practice în anii terminali la agenți economici care utilizează tehnologii moderne: Unimarket, Linella, Fidesco, Green Hills, Vila Verde, Casa Nunții „Noroc”...etc; • Burse de merit nominale oferite prin Hotărâre de Guvern.	• Fluctuația mare de cadre didactice din cauza salariilor mici duce la lipsa continuității procesului de predare; • Lipsa manualelor la ¾ din disciplinele de formare profesională, conform curriculumului disciplinar duce la ineficiența procesului de predare; • Reticența agenților economici de a facilita angajarea absolvenților din motivul lipsei de experiență.

B. Resurse umane

S (puncte tari)	W (puncte slabe)
- Existența unui corp profesoral didactic cu o bogată experiență în domeniu (96% participă la activități cu caracter didactico-științific în interiorul școlii, 50% au participat la implementarea curriculumului modular, la elaborarea itemilor pentru evaluarea finală la bucătări...etc.); - Există o relație deschisă, stimulativă, o comunicare asertivă profesori-elevi; - Asigurarea școlii cu cadre didactice calificate în proporție de 94%; - Transparență în procesul de angajare a personalului instituției; - Interesul cadrelor didactice pentru perfecționare și formare continuă, cu disponibilitate pentru inovație și munca în echipă; - Stimularea cadrelor didactice/personal auxiliar și de deservire prin sporul pentru performanță acordat trimestrial; - Existența asistentului medical, care contribuie la profilaxia unor maladii, astfel diminuând numărul de absențe ale elevilor; - Existența cabinetului psihologului și serviciilor de consiliere; - Absolvenții Școlii Profesionale nr.2 sunt angajați în câmpul muncii grație calității instruirii (64%); - Activități comune ale cadrelor didactice în afara orelor de curs, care favorizează împărtășirea experienței, creșterea coeziunii grupului și o comunicare eficientă.	- Conservatorismul, inerția și rezistența la schimbare a 10% dintre cadrele didactice, privind modernizarea și informatizarea procesului educațional; - Formalismul unor activități (la nivel de comisii metodice) ; - O parte din personalul didactic nu deține grade didactice, din motiv că nu îndeplinesc toate cerințele regulamentului de atestare referitor la stagiul de muncă în domeniu; - Comiterea greșelilor în aplicarea instrucțiunilor și actelor normative de către cadre didactice din cauza necunoașterii în profunzime a cerințelor reformei, depistate în urma controalelor efectuate; - Lipsa de interes a 37% cadre didactice pentru activități extracurriculare; - Necesitatea formării personalului didactic în scrierea de proiecte.
O (oportunități)	T (riscuri)
Asigurarea protecției sociale și a condițiilor pentru studii și trai a elevilor: burse, cămin, hrană;	Migrația familiilor în căutarea unui loc de muncă duce la abandonul școlar și scăderea calității învățării;

• Posibilități multiple de a accede la informații științifice și metodice de ultimă oră: site-ul: MEC, Prodidactica, Paertenerilor de dezvoltare; • Cererea crescândă venită din partea comunității pentru recalificarea adulților și pentru învățarea pe tot parcursul vieții.	• În societatea moldovenească contemporană educația nu mai este o prioritate/ valoare, ceea ce duce la demotivarea cadrelor didactice din cauza salariilor mici și a statutului lor social; • Rata scăzută a natalității și reducerea populației școlare duce la concurența și lupta pentru fiecare elev; • Supraîncărcarea cadrelor didactice cu sarcini și activități care nu sunt remunerate (spre deosebire de gimnazii și licee teoretice); • Migrația socio-profesională a cadrelor didactice spre domenii care asigură venituri mai mari.
--	---

C.Resurse materiale și financiare

S (puncte tari)	W (puncte slabe)
• Utilizarea rațională a mijloacelor financiare ale instituției în conformitate cu bugetul aprobat; • Existența spațiului suficient pentru instruirea practică și teoretică a elevilor; • Dotarea tuturor spațiilor educaționale cu echipamente informatice necesare (TV, acces la internet), site web, sistem de sonorizare, mobilier adecvat; • Existența laboratoarelor la toate meseriile (utilate – 70%); • Existența spațiilor de cazare (100%); • Existența unor spații ce pot fi generatoare de venituri (bufet, cantină, braserie, hotel); • Reparația spațiilor de depozitare a produselor alimentare, sistemului de ventilare, încălzirea cantinei; Instalarea sistemului de semnalizare antiincendiară; Instalarea sistemului de monitorizare video în blocul de	• Lipsa capacităților de valorificare optimă a posibilităților/oportunităților interne pentru generarea de venituri; • Necesitatea amenajării curții școlii pentru confort, relaxare; • Fond insuficient de carte actuală pentru toți elevii. • Necesită reparații capitale și curente: -sistemul de încălzire și de electricitate la cămine; -balcoanele la caminele pentru elevi; -fațada și acoperișul blocului de studii; -holul central și coridoarele blocului de studii; -sala de festivități; -biblioteca; -arhiva.

studii (hol central, zone de acces exterior, față, curte).	
O (oportunități)	T (riscuri)
• Posibilitatea accesului gratuit al cadrelor didactice și elevilor la internet din orice colț al instituției; • Posibilitatea îmbunătățirii bazei materiale prin proiecte de finanțare externă, pentru diversificarea strategiilor de activitate la lecțiile teoretice și practice; • Atragerea de fonduri necesare creșterii gradului de utilizare a mijloacelor electronice și digitale în desfășurarea lecțiilor, prin prestarea diverselor servicii generatoare de venituri și prin colaborarea cu parteneri-sponsori; • Utilizarea rapoartelor de analiză și autoevaluare a cadrelor didactice.	• Ritmul accelerat de modernizare a resurselor materiale în raport cu schimbările curriculare și tehnologice; • Uzura echipamentelor IT, ce nu corespund Standardelor minime de dotare cu mijloace TIC a Școlii Profesionale – ceea ce diminuează calitatea procesului educațional; • Preț în creștere continuă al materialelor didactice și consumabilelor; • Interesul scăzut al agenților economici privind transferul de tehnologii moderne: accesul maiștrilor instructori la întreprinderi este limitat.

D. Relații cu comunitatea

S (puncte tari)	W (puncte slabe)
• Relații productive cu Pretura Buiucani, Comisariatul de Poliție, Biblioteca Națională, biblioteca Târgoviște, AED, LED, UTM, ASEM, CNPAC, ProDidactica, Uniunea Tineretului...etc.; • Informarea părinților în legătură cu reușita și frecvența elevilor; • Parteneriate educaționale încheiate pentru organizarea stagiilor de practică: Panillino, Fidesco, Linella...etc; • Parteneriate cu instituțiile ce oferă cursuri de formare continuă pentru cadrele didactice: IȘE, IFC, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, UST, UTM;	• Colaborarea inefficientă părinți-școală, dat fiind faptul că $\frac{3}{4}$ din numărul de elevi nu au atins majoratul; • Lipsa relațiilor cu școli și licee teoretice din republică (ar veni posibili abiturienți); • Lipsa parteneriatelor eficiente cu ONG-uri, școli similare din alte țări și agenți economici.

• Colaborarea cu școli similare din România, Franța, Estonia.	
O (oportunități)	T (riscuri)
• Amplasarea geografică în capitală permite realizarea unui proces educațional la un nivel înalt; • Realizarea unui schimb real de experiență cu instituțiile de învățământ similare din țară și de peste hotare, în vederea eficientizării actului educativ; • Circulația eficientă și aplicarea corectă a informațiilor; • Parteneriate cu instituțiile de învățământ superior: UTM, ASEM, UCCM, Universitatea Agrară...etc.; • Prezentarea atractivă la târguri de oferte educaționale; • Valorificarea în continuare a relațiilor deja consacrate cu agenții economici (pe domeniile alimentației publice și comerțului) prin contracte de parteneriat și convenții de practică; • Interesul firmelor de a-și recruta și forma în perspectivă personal calificat, cu cunoașterea limbilor străine și bucătăriei internaționale.	• Criza economică, socială și politică care diminuează motivația tinerilor pentru învățatură; • Existența altor școli relativ apropiate, care atrag elevii prin oferte educaționale diverse și atractive; • Lipsa unui cadru legislativ funcțional și stimulat pentru implementarea unor programe de instruire practică.

E. Management

Puncte tari	Puncte slabe
• Proiectarea activității manageriale pe baza unei diagnoze pertinente, specifice, realiste, cu ținte strategice care să vizeze proceduri de asigurare a calității în educație; • Constituirea echipelor de lucru care să permită o eficientizare a activității manageriale și a actului decizional prin delegare de sarcini, pe criteriul competenței și al performanței;	• Insuficienta implicare a unor membri de comisii în problemele curente; • Insuficienta implicare în activitatea managerială a unor membri din Consiliul de administrație; • Peste 40% dintre profesori nu manifestă inițiativă în acțiuni de organizare, planificare, coordonare, luarea deciziilor; • Număr redus de asistențe și interasistențe;

• Realizarea analizei diagnostice SWOT la nivelul cadrelor, în vederea identificării corecte a obiectivelor planurilor manageriale și sporirea eficienței activității profesorilor; • Proiectarea activității prin elaborarea de planuri manageriale ce vizează obiective deduse din analiza SWOT; • Proiectarea planurilor operaționale la nivelul fiecărei subdiviziuni instituționale; • Existența Regulamentului de organizare și funcționare a Instituției Publice Școala Profesională nr. 2, mun. Chișinău; • Existența strategiei manageriale coerente, bazată pe o analiză profundă a problemelor școlii; • Existența fișelor de post pentru fiecare funcție; • Existența organigramei instituției; • Activitatea Consiliului de administrație cu atribuții concrete pentru fiecare membru, conform planului de activitate; • Existența unor structuri submanageriale: secții, comisii metodice, CEIAC; • Implementarea sistemului de autoevaluare a personalului.	• Necesitatea argumentată a parteneriatului de producere-consum a produselor fabricate în laboratoarele școlii cu alte instituții profesionale; • Absența parteneriatului cu ONG-urile.
Oportunități	Amenințări
• Constituirea unei echipe manageriale care să eficientizeze comunicarea la nivelul organizației, astfel încât rezultatele în urma aplicării strategiei de dezvoltare instituțională să fie cele așteptate; • Responsabilizarea și creșterea autonomiei.	• Capacitatea de adaptare la dinamica accelerată a sistemului educațional și legislativ, impuse de reforma învățământului profesional tehnic secundar; • Lipsa legii calității în educație și în politici sectoriale.

VIII. PROBLEME PRIORITARE

1. Imperfecțiunea sistemului de management instituțional și în special a sistemului de monitorizare și evaluare, promovat la toate nivelele de management cauzează motivarea redusă a cadrelor didactice pentru realizarea conștientă și calitativă a procesului educațional;
2. Asigurarea parțială cu utilaj modern și mijloace tehnice de instruire a sălilor de clasă, atelierelor, nu asigură calitatea formării profesionale a muncitorilor calificați în conformitate cu cerințele pieței muncii;

3. Posibilitățile de dezvoltare armonioasă a elevilor sunt limitate de: starea nesatisfăcătoare a căminelor (inventar, rețeaua electrică și de canalizare, acoperiș, balcoane), sălii de sport, procese imperfecte de implicare a elevilor în luarea deciziilor;
4. Carențe în ceea ce privește promovarea unui management participativ (nu toate cadrele didactice se implică în procesul decizional al instituției).

IX. DIRECȚII STRATEGICE

Direcțiile strategice de dezvoltare a Școlii Profesionale nr. 2, mun. Chișinău sunt stabilite în dependență de problemele identificate și prioritare. Astfel, se identifică următoarele direcții strategice:

- DS1:** Implementarea managementului calității în dezvoltarea cu succes a instituției;
- DS2:** Sporirea eficienței procesului educațional prin motivarea, dezvoltarea și menținerea resurselor umane;
- DS3:** Dezvoltarea și consolidarea relațiilor de colaborare cu partenerii educaționali pentru îmbunătățirea calității serviciilor educaționale oferite de către instituție;
- DS4:** Atragerea și valorificarea eficientă a resurselor pentru dezvoltarea instituției.

X. OBIECTIVE SPECIFICE

Pentru direcțiile strategice de dezvoltare se va asuma realizarea următoarelor obiective specifice:

DS1. Implementarea managementului calității în dezvoltarea cu succes a instituției:

1. Sporirea anuală a performanțelor școlare cu minimum 3-5 % prin implicarea activă a elevilor în activități curriculare și extracurriculare;
2. Diversificarea procesului educațional prin implementarea unui învățământ interactiv, axat pe cel care învață;
3. Democratizarea instruirii prin implicarea elevilor în procesul decizional al instituției;
4. Creșterea capacității instituției în organizarea și desfășurarea unui proces educațional incluziv.

DS2. Sporirea eficienței procesului educațional prin motivarea, dezvoltarea și menținerea resurselor umane:

1. Asigurarea instituției cu personal didactic competitiv;
2. Dezvoltarea continuă a competitivității cadrelor didactice ale instituției;
3. Creșterea statutului social al personalului didactic din cadrul instituției prin justa apreciere a performanțelor obținute;
4. Asigurarea condițiilor decente de muncă pentru personalul instituției;

5. Promovarea unei politici eficiente de relații cu angajații îndreptată spre menținerea lor în cadrul instituției.

DS3. Dezvoltarea și consolidarea relațiilor de colaborare cu partenerii educaționali pentru îmbunătățirea calității serviciilor educaționale oferite de către instituție:

1. Implicarea agenților economici în formarea profesională a elevilor cu angajarea ulterioară a absolvenților în câmpul muncii, astfel încât rata angajării să atingă 60%;
2. Colaborarea dintre familie și școală ca factor esențial în procesul de educație;
3. Dezvoltarea parteneriatelor educaționale naționale și internaționale.

DS4. Atragerea și valorificarea eficientă a resurselor pentru dezvoltarea instituției:

1. Valorificarea sistematică a posibilităților de suplimentare a resurselor financiare existente, oferind servicii noi cu implicarea activă a elevilor și angajaților instituției;
2. Dezvoltarea infrastructurii școlii cu echipamente specifice profilului școlii conform standardelor educaționale;
3. Renovarea capitală a căminelor bloc A, B și schimbarea parțială a mobilierului;
4. Reparația curentă a coridoarelor (et. II-IV) din blocul de studii și a fațadei școlii;
5. Reparația sălii de sport și a bibliotecii.

XI. PLANUL DE ACȚIUNI ȘI INDICATORII DE PERFORMANȚĂ ÎN REALIZAREA OBIECTIVELOR

DS1. Implementarea managementului calității în dezvoltarea cu succes a instituției

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabil	Indicatori de performanță
Sporirea anuală a performanțelor școlare cu minimum 3-5 % prin implicarea activă a elevilor în activități curriculare și extracurriculare.	Implicarea elevilor în activități practice suplimentare.	Anual	Director Director adj. IP	Număr de elevi antrenați în lecții practice. Numărul de ore consultative.
	Organizarea de consultații de pregătire suplimentară a elevilor.	Semestrial	Director adj. IE	Portofoliul profesorului.
	Elaborarea de fișe individuale pentru elevii cu ritm lent de învățare.	Semestrial	Șef secție IP Metodist	Fișe de analiză a lecțiilor.
	Elaborarea cerințelor și criteriilor unice de evaluare.	Anual	CEIAC	Criterii unice de evaluare conform standardelor.
Diversificarea procesului educațional prin implementarea unui învățământ interactiv, axat pe cel care învață.	Formarea cadrelor didactice pentru implementarea metodelor centrate pe elev.	Anual și semestrial	Metodist	Număr de cadre didactice ce și-au ridicat calificarea.
	Organizarea seminarelor metodice în scopul instruirii cadrelor didactice pentru utilizarea învățării centrate pe elev.	Conform planului operațional	Comisia metodică CEIAC	Număr de cadre implicate în activități metodice.
	Organizarea interasistențelor la lecții.	Conform planului operațional	Comisia metodică	Nr. de lecții asistate.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabil	Indicatori de performanță
	Consultarea elevilor cu referire la aplicarea metodelor centrate pe elev.	Semestrială	Comisia metodică	Nr. elevi chestionați.
Democratizarea instruirii prin implicarea elevilor în procesul decizional al instituției	Participarea elevilor la ședințele Consiliului de administrație, concursul pentru ocuparea funcției de conducere.	2021-2026	Director adj. IE	Consiliul Elevilor constituit și funcțional. Nr. de chestionare aplicate.
	Aplicarea chestionarelor în scopul depistării problemelor și soluționării lor.	Anual și semestrial	Consiliul Elevilor	Nr. de vizite în gimnazii.
	Implicarea elevilor în activitățile de promovare a imaginii instituției.	Conform planului operațional	CEIAC	Raport al urmăririi traseului profesional. Nr. de elevi implicați.
	Implicarea elevilor în urmărirea traseului profesional al absolvenților.		Psiholog școlar	Transparență în procesul educațional.
	Implicarea elevilor în amenajarea și menținerea spațiilor din instituție și cămin.		Consiliul Elevilor	Nr. de elevi implicați.
Creșterea capacității instituției în organizarea și desfășurarea unui proces educațional incluziv.	Asigurarea condițiilor pentru abordare individualizată conform necesităților elevilor.	2021-2026	Director Director adj. IP	Acces pentru toți beneficiarii. Cadre didactice formate. Suport acordat elevilor și părinților.
	Formarea continuă a cadrelor didactice din perspectiva educației incluzive.	Conform planului operațional	CEIAC	
	Diversificarea ofertei serviciilor educaționale pentru elevii cu CES.		Director adj. IE Metodist Șef CM	Nr. PEI dezvoltate. Elevi certificați în domeniul profesional. Beneficiari satisfăcuți de calitatea educației.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabil	Indicatori de performanță
	Organizarea procesului educațional din perspectiva educației incluzive. Evaluarea finală pentru elevii CES în scopul certificării și calificării.			

DS2. Sporirea eficienței procesului educațional prin motivarea, dezvoltarea și menținerea resurselor umane

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
Asigurarea instituției cu personal didactic competitiv.	Organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor vacante.	August/ la necesitate	Director, Specialist SP	Personal angajat. Contracte individuale de muncă.
	Asigurarea transparenței în actul de selecție și promovare.	Permanent		Fișe de post.
	Asigurarea funcționalității mentoratului de inserție profesională a cadrelor didactice debutant.	2022-2027	CEIAC Metodist Mentori	Nr. de activități de mentorat. Nr. de activități ”Școala Tânrului specialist” promovate.
	Formarea mentorilor.	2022-2023		Nr. de mentori formați.
	Organizare Școlii Tânrului specialist.			Nr. lecții asistate.
Dezvoltarea continuă a competitivității cadrelor didactice ale instituției.	Identificarea nevoile de dezvoltare profesională ale cadrelor didactice.	2022-2023	Metodist	Fișe de analize a lecțiilor asistate. Chestionare. Plan anual de formare profesională.
	Planificarea formărilor continue a cadrelor didactice.	Anual	Directori adjuncți	Ședințe instructiv-metodice. Nr. seminare ateliere promovate. Nr. de cadre didactice formate.
	Organizarea procesul de diseminare a bunelor practici prin diverse modalități: seminare, ședințe instructive-metodice.	Semestral	Directori adjuncți	Nr. de lecții eficiente. Nr. participanți la formări.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
			CEIAC	
	Finanțarea formărilor ce nu sunt gratuite.	Conform ofertelor de formare	Director	Nr. participanți la formări.
Creșterea statutului social al personalului didactic din cadrul instituției prin justa apreciere a performanțelor obținute	Organizarea procesului de evaluare internă a personalului didactic.	Trimestrial	Cadre manageriale	Regulament Performanțe. Fișe de autoevaluare.
	Oferirea de consiliere și îndrumare metodologică personalului didactic în contextul rezultatelor evaluării.	2022-2027	Comisia instituțională	Fișe de evaluare.
	Stimularea prin diverse metode și instrumente manageriale: inovația și performanța cadrelor didactice.	Trimestrial 2022-2027	Cadre manageriale Comisiile instituționale	Nr. de personal apreciat. Sporuri pentru performanță achitate. Personal motivat.
	Încurajarea inițiativelor valoroase ce țin de îmbunătățirea performanței organizaționale.			
	Aprecieră rezultatelor angajaților prin spor pentru performanță, diplome de merit, alte modalități de recompense.			
Asigurarea unor condiții decente de muncă pentru personalul instituției.	Chestionarea periodică a personalului a stării de satisfacție profesională.	Semestrial 2022-2027	CEIAC Cadre manageriale	Chestionare. Nr. de personal implicat în grupuri de Lucru.
	Implicarea personalului în procesele de luare a deciziilor din instituție.			
	Asigurarea evaluării periodice medicale a colectivului.	Annual	Asistent medical	Fișe medicale.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
	Dotarea tehnică și organizatorică a locurilor de muncă.	August	Director adj. Gospodărie	Locuri de muncă dotate. Registrul tehnicii securității la locul de muncă. Fișe personale.
	Amenajarea locului de muncă.	Lunar	SSM	
	Asigurarea securității și sănătății în muncă.	Permanent	SSM	
Promovarea unei politici eficiente de relații cu angajații, îndreptată spre menținerea lor în cadrul instituției.	Monitorizarea respectării Codului de Etică; Intoleranța față de comportamentele deviante din partea elevilor și a cadrelor didactice.	Permanent 2022-2027	Comisia de Etică	Codul de Etică elaborat la nivel instituțional. Strategii de reducere a factorilor de risc.
	Aplicarea strategiilor de reducere a factorilor de stres: încurajarea, oferire de sprijin, consiliere etc.	2022-2027	Consiliul Etică Director	Nr. de programe pentru îmbunătățirea factorului emoțional, de sănătate și siguranță, etc. desfășurate.
	Organizarea și desfășurarea programelor pentru îmbunătățirea factorului emoțional, de sănătate și siguranță etc.	Tremestrial	Director Psiholog	Cadre manageriale formate, competente. Climat organizațional pozitiv.
	Autoformarea continuă a capacității de exprimare și de ascultare a managerilor.	Conform planului operațional	Cadre manageriale Psiholog Comiosia de Etică	
	Oferirea feed-back-ului constructiv.			
	Negocierea conflictelor.			

DS3. Dezvoltarea și consolidarea relațiilor de colaborare cu partenerii educaționali pentru îmbunătățirea calității serviciilor educaționale oferite de către instituție

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
Implicarea agenților economici în formarea profesională a elevilor cu angajarea ulterioară a absolvenților în câmpul muncii, astfel încât rata angajării să atingă 60%	Realizarea studiului privind așteptările angajatorilor.	Conform planului operațional	Cadre manageriale Psiholog	Nr. de curricula revizuite Numărul de angajatori intervievați
	Încheierea acordurilor de colaborare.	August	Director	Gradul de acoperire a așteptărilor angajatorului de către absolvenți
	Implicarea agenților economici în revizuirea curriculum-ului profesional.	Conform planului operațional	Director adj. IP Șef secție practică	Numărul de absolvenți angajați după absolvire. Acorduri de colaborare (sistem dual de instruire). Acorduri încheiate.
	Organizarea vizitelor la întreprinderi.			
	Organizarea practicii în producție.			
	Implicarea agenților economici în promovarea examenelor de calificare.			
	Încheierea acordurilor de cooperare în învățământ dual.			
	Formarea profesorilor în domeniul profesional. Elaborarea curriculum-ului în comun acord cu întreprinderea. Organizarea și desfășurarea procesului de învățământ dual.	Conform planului operațional	Director Director adj. IP Șef secție practică	Număr de profesori instruiți în domeniu Curriculum elaborat. Număr de muncitori calificați angajați la întreprindere. Întreprinderea satisfăcută de calitatea pregătirii muncitorilor.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
Colaborarea dintre familie și școală ca factor esențial în procesul de educație.	Constituirea anuală a Consiliului Părintesc în grupe. Implicarea părinților în luarea deciziilor. Participarea părinților la Consiliul Profesorat, Consiliul Administrativ etc. Utilizarea tehnologiilor digitale în comunicarea cu părinții.	2022-2027	Director Director adj. IE Psiholog	Numărul părinților implicați. Comunicarea și schimbul între părinți realizată în mod regulat. Gradul de implicare a părinților în activități extracurriculare posibile. Numărul participanților la diferite ședințe. Gradul de implicare a părinților în luarea deciziilor.
Dezvoltarea parteneriatelor educaționale naționale și internaționale.	Implicarea activă cu realizarea obiectivelor propuse de către proiecte inițiate și cele în derulare. Atragerea altor proiecte în instituție.	2022-2023 2022-2027	Director Director adj. IP Director adj. IE	Nr. de cadre didactice implicate în proiecte. Obiectivele proiectelor realizate. Durabilitatea proiectelor.

DS4. Atragerea și valorificarea eficientă a resurselor pentru dezvoltarea instituției

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
Valorificarea sistematică a posibilităților de suplimentare a resurselor financiare	Exploatarea rațională a bugetului școlii.	Anual	Director	Rapoarte financiare.
	Atragerea proiectelor de investiții în școală.	Anual	Director	Acorduri de colaborare cu proiecte de investiții.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
existente, oferind servicii noi cu implicarea activă a elevilor și angajaților instituției.	Prestări de servicii de formare profesională durată prin intermediul AOFM, agenților economici, partenerilor de dezvoltare la meseriile: bucătar, brutar, cofetar.	Conform solicitărilor 2022-2027	Șef Secție Practică	Nr. de persoane instruite și certificate. Plan de afaceri al instituției.
	Completarea bugetului din activități generatoare de venituri: servicii de cofetărie, patiserie, servicii hoteliere etc.	2022-2027	Director	Servicii acordate. Suplinirea extrabugetului.
Dezvoltarea infrastructurii școlii cu echipamente specifice profilului școlii conform standardelor educaționale.	Planificarea mijloacelor financiare necesare pentru procurarea utilajului necesar în atelierele de pregătire a specialiștilor.	2022-2027	Director Șef secție Practică	Resurse financiare alocate de MECC și din venituri extrabugetare. Ateliere dotate cu utilaj modern.
	Aprovizionarea atelierelor de instruire practică cu materiale consumabile.	Permanent	Director adjunct gospodarie Sef secție practică	Elevi satisfăcuți de desfășurarea lecțiilor practice.

Obiective specifice	Activități	Termene	Responsabili	Indicatori de performanță
Renovarea capitală a căminelor A,B și schimbarea parțială a mobilierului.	Elaborarea proiectului de renovare. Desfășurarea procedurii de achiziții lucrărilor de renovare.;	Conform planului operațional și	Director Director adjunct Gospodărie	Schițe de proiect. Caiete de sarcini. Deviz de cheltuieli;
Reparația curentă a coridoarelor (et. II-IV) din blocul de studii și a fațadei școlii.	Executarea lucrărilor. Procurarea și instalarea mobilierului și a utilajului necesar.	Planului de achiziții	Director adjunct în probleme de gospodărie Intendent	Achiziții; Lucrări propriu-zise; Rapoarte finale.
Reparația sălii de sport, bibliotecii.				

XII. CONSULTARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Pentru implementarea Planului s-au stabilit pentru fiecare măsură organizațiile responsabile și coordonatorii care vor urmări și vor raporta implementarea, precum și categoriile de instituții partenieriale care vor conlucra pentru realizarea lor.

Monitorizarea progresului în implementarea PDȘ - ului va fi realizată de conducerea școlii prin întâlniri semestriale în cadrul cărora, responsabilii și coordonatorii desemnați vor prezenta rapoarte privind stadiul realizării și vor propune măsuri ameliorative.

Evaluarea se va realiza pe baza ținutelor și indicatorilor asociați acestora pentru fiecare obiectiv.

Concluziile și eventualele probleme și obstacole vor fi raportate de conducerea școlii la MEC, Consiliul Profesoral, etc.

Implementarea Programului de dezvoltare al școlii va fi realizată de către întregul personal al școlii.

Monitorizarea se va realiza prin:

- Ședințe de lucru lunare pentru informare, feed-back, actualizare;
- Includerea de acțiuni specifice în planurile de activitate ale Consiliului de Administrație, ale Consiliului profesoral, al comisiilor metodice;
- Prezentarea de rapoarte semestriale în cadrul Consiliului Profesoral și al Consiliului de Administrație;
- Consiliul Profesoral va monitoriza anual rata de realizare a direcțiilor strategice;
- Informarea factorilor interesați (manageri, personal, parteneri etc.) asupra rezultatelor implementării Programului de dezvoltare al școlii;
- Conștientizarea greșelilor și evitarea altora în continuarea aplicării Programului de dezvoltare al școlii;
- Termenii de realizare, modul de înregistrare a rezultatelor, persoanele responsabile sunt indicate în planul de activitate pentru fiecare an;
- Sintezele privind rezultatele monitorizării se analizează în permanență de către echipa managerială, Consiliul de Administrație la toate nivelurile, fiind stabilite măsuri de îmbunătățire și activități pentru următorul an de studii.

Procesul de evaluare va fi asigurat prin:

- aplicarea unor instrumente de evaluare ce vor include indicatori de performanță;
- compararea rezultatelor obținute la diferite etape de realizare a planului cu rezultatele așteptate;
- aprobarea deciziilor vizavi de calitatea acțiunilor realizate și actualizarea, după caz, a planului de implementare;
- monitorizarea permanentă de către Echipa managerială, Consiliul de Administrație, CEIAC, comisiile metodice, comisia de inventariere, Consiliul Elevilor a procesului de realizare a planului de dezvoltare.