

INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN IAȘI

Grădinița cu Program Prelungit Hârlău

Str. Alexandru Lăpușneanu nr. 34, Hârlău, Jud. Iași

Tel: /Fax: +40 (0)232 722489

E-mail: gradinita_hirlau@yahoo.com



PLAN MANAGERIAL 2025-2026

Dezbătut și avizat în Consiliul Profesoral din data de 29.09.2025

Aprobat în Consiliul de Administrația din data de 01.10.2025

Înregistrat cu Nr.1049/29.09.2025



Director:

Prof. Georgiana Gabriela Filimon

I. ARGUMENT

Planul managerial al Grădiniței cu Program Prelungit Hârlău pentru anul școlar 2025–2026 reprezintă instrumentul prin care sunt operaționalizate prioritățile și obiectivele stabilite în Proiectul de Dezvoltare Instituțională 2021–2026, Revizia IV, în concordanță cu prevederile Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, cu prevederile regulamentelor și metodologiilor specifice învățământului preuniversitar, precum și cu prioritățile educaționale la nivel național și județean.

Elaborarea planului managerial are la bază analiza contextului instituțional, rezultatele obținute în perioada anterioară, analiza SWOT, nevoile identificate la nivelul beneficiarilor și resurselor instituției, precum și direcțiile strategice asumate prin PDI. Planul urmărește transformarea obiectivelor strategice în intervenții manageriale concrete, realizabile și monitorizabile pe parcursul anului școlar 2025–2026. Managementul instituției va fi orientat către asigurarea unui proces educațional de calitate, centrat pe copil, către monitorizarea progresului individual și adaptarea intervenției educaționale la particularitățile și nevoile fiecărui preșcolar. În acest sens, vor fi urmărite consolidarea practicilor didactice eficiente, utilizarea evaluării pentru reglarea demersului educațional, promovarea învățării prin joc, dezvoltarea competențelor și asigurarea unui climat educațional sigur, incluziv și stimulat.

Un obiectiv important al anului școlar 2025–2026 îl constituie consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe profesionalism, colaborare, responsabilitate și învățare continuă. Dezvoltarea resursei umane va fi susținută prin identificarea nevoilor de formare, valorificarea expertizei interne, schimbul de bune practici și îmbunătățirea comunicării și colaborării la nivelul instituției. Gestionarea resurselor financiare și materiale va fi realizată în concordanță cu prioritățile instituționale, cu respectarea principiilor legalității, eficienței, transparenței și responsabilității. Se va urmări utilizarea judicioasă a resurselor disponibile, fundamentarea necesarului și identificarea unor oportunități de sprijin și dezvoltare a bazei materiale, în raport cu nevoile reale ale copiilor și ale celor două spații de desfășurare a activității. În același timp, Grădinița cu Program Prelungit Hârlău își propune consolidarea parteneriatului educațional cu familia și dezvoltarea relațiilor cu instituțiile și organizațiile din comunitatea locală. Implicarea părinților, dezvoltarea parteneriatelor și valorificarea resurselor comunității vor contribui la creșterea calității serviciilor educaționale și la consolidarea rolului grădiniței în comunitate. O atenție deosebită va fi acordată incluziunii, echității și reducerii decalajelor educaționale, prin

identificarea timpurie a dificultăților de adaptare și dezvoltare, monitorizarea progresului copiilor și aplicarea unor intervenții educaționale diferențiate, în colaborare cu familia și specialiștii.

Totodată, în acord cu Strategia Națională privind Educația pentru mediu și schimbări climatice 2023–2030, educația pentru mediu și dezvoltarea comportamentelor responsabile față de natură vor fi abordate integrat în activitățile educaționale și în viața instituției. Copiii vor fi încurajați să manifeste grijă față de mediul înconjurător, să utilizeze responsabil resursele și să dezvolte comportamente specifice unui stil de viață sustenabil, adaptate nivelului de vârstă.

Planul managerial pentru anul școlar 2025–2026 este structurat pe patru componente manageriale – **curriculum și calitatea procesului educațional, resurse umane și cultură organizațională, resurse financiare și materiale, relații comunitare și parteneriat educațional** – și urmărește corelarea acestora într-un demers unitar de dezvoltare instituțională.

Prin implementarea planului managerial se urmărește consolidarea capacității instituționale a Grădiniței cu Program Prelungit Hârlău de a oferi un serviciu educațional de calitate, echitabil și adaptat nevoilor copiilor și comunității, printr-un management bazat pe analiză, priorizare, monitorizare, evaluare și îmbunătățire continuă.

II. CONTEXT LEGISLATIV

Grădinița cu Program Prelungit Hârlău și-a stabilit obiectivele pentru anul școlar 2025 – 2026, în concordanță cu următoarele acte normative:

-  Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
-  Ordinul nr. 5726/2024 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
-  Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
-  Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă învățământ preuniversitar, înregistrat la M.M.F.T.S.S. - U.P.D.S.P.S. sub nr. 1104 din data de 9.07.2025;

- ✚ Hotărârea nr. 993/2020 privind aprobarea Metodologiei de evaluare instituțională în vederea autorizării, acreditării și evaluării periodice a organizațiilor furnizoare de educație, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Hotărârea nr. 994/2020 privind aprobarea standardelor de autorizare de funcționare provizorie și a standardelor de acreditare și de evaluare externă periodică în învățământul preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Ordinul nr. 6106/2020 privind aprobarea Regulamentului de inspecție a unităților de învățământ preuniversitar;
- ✚ Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Hotărârea nr. 1217/2006 privind constituirea mecanismului național pentru promovarea incluziunii sociale în România;
- ✚ Ordinul nr. 4694/2019 privind aprobarea Curriculumului pentru educația timpurie;
- ✚ Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- ✚ Ordinul nr. 5561/2011 pentru aprobarea Metodologiei privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Hotărârea nr. 1251/2005 privind unele măsuri de îmbunătățire a activității de învățare, instruire, compensare, recuperare și protecție specială a copiilor / elevilor / tinerilor cu cerințe educative speciale din cadrul sistemului de învățământ integrat;
- ✚ Hotărârea nr. 1217/2006 privind constituirea mecanismului național pentru promovarea incluziunii sociale în România, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Ordinul nr. 2.508/4.493/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind asigurarea asistenței medicale a antepreșcolarilor, preșcolarilor, elevilor din unitățile de învățământ preuniversitar și studenților din instituțiile de învățământ superior pentru menținerea stării de sănătate a colectivităților și pentru promovarea unui stil de viață sănătos
- ✚ Ordinul nr. 3986/2025 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind tipul programelor pentru dezvoltare în cariera didactică, asigurarea calității programelor și sistemul de acumulare a creditelor ECTS pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar.;
- ✚ Hotărârea nr. 59/2023 pentru aprobarea Strategiei naționale privind educația pentru mediu și schimbări climatice 2023-2030;

III. ANALIZA SWOT

Analiza SWOT a activității desfășurate în Grădinița cu Program Prolungit Hârlău scoate în evidență următoarele:

→ CURRICULUM

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
✓ Existenta curriculumului specific pentru fiecare nivel de vârstă; ✓ Existenta întregului material curricular (planuri, programe școlare, caiete speciale) nivelurile de vârstă; ✓ Programul prelungit va permite copiilor efectuarea de activități suplimentare de pregătire individuală, în scopul recuperării, aprofundării, sau obținerii de performante superioare; ✓ Fiecare sală de grupă dispune de întregul material curricular (plan de învățământ, reviste de specialitate, culegeri, programa activităților instructiv-educative); ✓ Valorificarea curriculară a obiectivelor pentru a dezvolta în fiecare copil capacitatea de a rezolva probleme și de a proteja mediul; ✓ Oferta variată, fundamentată și oportună de	✓ Sunt frecvente situațiile în care predomină utilizarea metodelor tradiționale în detrimentul celor interactive, moderne; ✓ Insuficienta adaptare a curriculum-ului la particularitățile unor categorii speciale de copii; ✓ Cadrele didactice nu sunt formate din punctul de vedere al promovării educației incluzive; ✓ Insuficienta utilizare a materialelor didactice, a tehnicii informaționale și a metodelor active în demersul didactic;

programe pe componenta CDEOȘ dar și pe cea a programelor educative, extra-școlare care conduc la personalizarea procesului instructiv-educativ; ✓ Ofertă educațională personalizată, adaptată nevoilor beneficiarilor direcți și indirecti; ✓ Existența Comisiei pentru curriculum la nivelul grădiniței; ✓ Acces rapid la modificările, noutățile și documentele elaborate de Ministerul Educației și Cercetării referitoare la curriculum; ✓ Existența în unitate a responsabilului de mediu cu atribuții de promovare a principiilor dezvoltării durabile; ✓ Facilitarea educației în aer liber la nivelul unității de învățământ prin derularea Programului național Școala altfel/Programului Săptămâna verde; ✓ Curiozitatea copiilor de a explora/investiga mediul înconjurător și de a relaționa cu factorii de mediu și cu mediile de viață.	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
✓ Adaptarea modului de aplicare a curriculumului la	✓ Concurența altor grădinițe aflate în zonă;

nevoile tuturor beneficiarilor; ✓ Adaptarea mediului școlar și a curriculumului la necesitățile specifice ale copiilor cu cerințe educaționale speciale; ✓ Schimburi de experiență cu mai multe grădinițe din țară; ✓ Perfecționarea și formarea continuă a cadrelor didactice în vederea aplicării cât mai corecte a curriculumului; ✓ Interesul cadrelor pentru perfecționare; ✓ Respectarea posibilității copiilor de a alege activități în conformitate cu interesele lor; ✓ Oportunitățile pe care le oferă reglementările în vigoare și dezvoltarea societății; ✓ Oferta de activități extracurriculare; ✓ Promovarea imaginii grădiniței prin implicarea în diferite activități în colaborare cu ONG, instituții, etc; ✓ Deschiderea unității de învățământ spre comunitate pe teme de mediu, schimbări climatice.	✓ Slaba participare la cursuri a cadrelor didactice; ✓ Neadoptarea unui comportament de protejare și îmbunătățire a calității mediului.
--	--

→ **RESURSE UMANE**

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
✓ Evaluarea corectă a cadrelor didactice pentru ocuparea posturilor; ✓ Cadre didactice cu pregătire profesională superioară; ✓ Realizarea planului de școlarizare; ✓ Formarea unor grupe de preșcolari omogene; ✓ Asigurarea continuității educatoarelor la grupe; ✓ Realizarea încadrării personalului necesar funcționării grădiniței; ✓ Receptivitatea cadrelor didactice spre o nouă abordare a curriculumului; ✓ Relațiile interpersonale (educatoare-copil, conducere-subalterni, educatoare - părinți, educatoare - educatoare etc.) existente favorizează crearea unui climat educațional deschis, stimulat; ✓ Există o bună delimitare a responsabilităților cadrelor didactice, exista comisii constituite pe diverse probleme precum și o bună coordonare a acestora; ✓ Activitatea grupului de acțiune antibullying; ✓ Implicarea cadrelor didactice în predarea/transmiterea de informații pentru educația privind schimbările climatice și	✓ Motivare preponderent extrinsecă pentru dezvoltare profesională, (determinată însă și de factori externi ce țin de sistem); ✓ Limitarea posibilităților de realizare a unor activități datorită unor constrângeri normative; ✓ Timp calitativ puțin petrecut de părinți cu copiii lor; ✓ Rezistența la schimbare a unor cadre didactice în ceea ce privește digitalizarea; ✓ Lipsa competențelor digitale a cadrelor didactice; ✓ Manifestarea cazurilor de bullying în unitate, a fenomenului de violență școlară, amplificarea absenteismului școlar; ✓ Slaba pregătire a cadrelor didactice pentru activitate cu copiii cu CES integrați în învățământ.

mediul; ✓ Existența persoanei responsabile planul de mentenanță sustenabilă a unității, pentru a ușine pe termen lung, acest plan.	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
✓ Varietatea cursurilor de formare si perfectionare; ✓ Realizarea feedback-ului informațional între părinți și educatoare; ✓ Număr mare de cadre didactice motivate pentru formarea continuă; ✓ Întâlniri frecvente, ori de câte ori este cazul între educatoare și părinți (consiliere, ședințele cu părinții); ✓ Posibilitatea de a dezvolta activități și programe educaționale cu diverse instituții și ONG-uri; ✓ Posibilitatea de a găsi oportunități de colaborare și dezvoltare de proiecte prin intermediul internetului; ✓ Părinți care solicită și manifestă interes pentru o pregătire de calitate; ✓ Evaluarea personalului didactic prin fișa tip de evaluare și graficul de asistențe și interasistențe planificat în decursul	✓ Instabilitatea locurilor de muncă ale părinților; ✓ Scăderea în timp a natalității; ✓ Criza de timp a părinților ce reduce implicarea acestora în sprijinirea dezvoltării copiilor; ✓ Supraîncărcarea cadrelor didactice cu sarcini și activități neremunerate; ✓ Posibilitatea creșterii ratei absenteismului școlar; ✓ Creșterea numărului de preșcolari proveniți din familii monoparentale sau din familii emigrate în țările UE; ✓ Legislația muncii nu sprijină normarea adecvată a personalului; ✓ Dezinteresul unor cadre didactice și copii pentru o educație pentru mediu și schimbări climatice; ✓ Neinformarea periodică a cadrelor privind deciziile legate de planul de mentenanță sustenabilă a unității.

unui an școlar; ✓ Dezvoltarea personalului în concordanță cu obiectivele și Regulamentului grădiniței; ✓ Îndrumarea personalului prin obiective diversificate de către specialiști din afara unității; ✓ Dezvoltarea unor proiecte care să corespundă realității sociale: spirit democratic, inițiativă, respect pentru normele sociale; ✓ Formarea cadrelor didactice din perspectiva valorilor educației incluzive; ✓ Dezvoltarea competențelor digitale ale cadrelor didactice; ✓ Formarea și stimularea resursei umane implicate în predarea/transmiterea de informații pentru educația privind schimbările climatice și mediul, care contribuie la creșterea gradului de sustenabilitate al unității prin oferirea de stimulente, recompense.	
--	--

→ RESURSE FINANCIARE ȘI MATERIALE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
✓ Clădire special amenajată, destinată activității cu copii	✓ Instabilitate la nivel social și economic;

preșcolari și programului prelungit; ✓ Siguranța fizică și protecție pentru preșcolari, personalul didactic, didactic auxiliar și administrativ, încadrare în norme igienico-sanitare corespunzătoare; ✓ Curte special amenajată pentru jocurile în aer liber; ✓ Baza materială corespunzătoare desfășurării procesului instructiv educativ; ✓ Gestionarea eficientă a fondurilor bugetare: - cheltuieli întreținere și reparații - achiziții ✓ Echipamente audio-video; ✓ Conectare la internet; ✓ Sală de mese și dormitoare; ✓ Disponibilitatea noilor tehnologii pentru diversificarea metodelor de predare – învățare și interacțiune la grupă; ✓ Crearea unui plan de mentenanță sustenabilă a unității.	✓ Insuficienta stimulare financiară a personalului didactic auxiliar și administrativ.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
✓ Posibilitatea de a găsi oportunități de colaborare și dezvoltare de proiecte prin intermediul internetului; ✓ Posibilitatea de a dezvolta activități și programe educaționale cu diverse instituții și ONG-uri;	✓ Ritmul accelerat al schimbării tehnologice conduce la uzura morală a echipamentelor existente, cat si costul foarte ridicat al aparaturii de ultimă generație; ✓ Insuficiența resurselor financiare pentru a asigura amenajarea sălilor de grupă conform nevoilor copiilor cu

✓ Autonomie în conceperea unei oferte de activități educative care să personalizeze grădinița și să-i crească reprezentativitatea la nivel județean și național; ✓ Organizarea sălii de grupă pentru a corespunde nevoilor copiilor cu cerințe educaționale speciale; ✓ Continuarea extinderii IT; ✓ Utilizarea ca infrastructură educațională a zonelor verzi din jurul unității de învățământ sau din interiorul acesteia; ✓ Utilizarea mediului exterior clădirii unității ca un context integrat pentru învățare; ✓ Reabilitatea unității de învățământ, în vederea creșterii gradului de sustenabilitate și a reducerii amprente de carbon.	CES; ✓ Deteriorarea materialelor didactice, jocuri, jucării, mobilier, covoare etc.; ✓ Creșterea prețurilor la materialele didactice, energie, agenți termici, etc; ✓ Modificări fiscale și legislative frecvente care crează insecuritatea susținerii activității; ✓ Fluctuațiile monedei naționale în raport cu valorile de referință afectează contractele de achiziții pe termen mediu și lung; ✓ Apariția concurenței (grădinițe particulare); ✓ Sistemul greoi de achiziție a mijloacelor didactice; ✓ Calitatea precară a lucrărilor de reabilitare; ✓ Neidentificarea locurilor în care se poate face educație în aer liber; ✓ Neînțelegerea conceptului de sustenabilitate pentru dezvoltarea infrastructurii școlare pentru tranziția la o economie durabilă din perspectiva mediului.
---	---

→ RELAȚII COMUNITARE ȘI PARTENERIAT

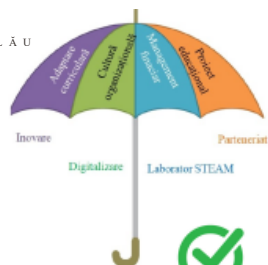
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
✓ Satisfacerea în cadrul normativ existent a nevoilor de educație a unei părți reprezentative de populație prin creșterea aderării ofertei grădiniței la cererea concretă și colaborarea permanentă cu părinții și cu toți factorii comunității locale; ✓ Colaborarea eficientă cu comunitatea locală: Primărie, Poliție, școli, alte grădinițe, Direcția de Sănătate Publică, Pompieri, Biserica. ✓ Implementarea unor programe educaționale ce vizează parteneriate cu comunitatea locală; ✓ Parteneriat grădiniță – familie bazat pe colaborare optimă în interesul beneficiarilor direcți ai educației; ✓ Colaborarea foarte bună și sprijin din partea părinților în desfășurarea activităților din cadrul parteneriatelor și proiectelor derulate la nivelul grădiniței.	✓ Lipsa de timp a părinților ce determină întreruperi ale acțiunilor efectuate de grădiniță; ✓ Slabe legături de parteneriat cu ONG-uri; ✓ Resurse financiare limitate pentru realizarea unor activități în parteneriat.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
✓ Frecvența ocaziilor de care poate beneficia grădinița, pentru a	✓ Creșterea ratei șomajului;

putea promova și populariza potențialul și aportul său social spre consolidarea imaginii unității; ✓ Transformarea grădiniței în furnizor complex de educație prin ofertarea de servicii către comunitate, modalitate prin care s-ar stabili o relație directă între cadrele didactice și părinți; ✓ Promovarea unei imagini pozitive a grădiniței; ✓ Posibilitatea de a dezvolta proiecte locale, naționale și europene; ✓ Sprijinul primăriei, al Ministerului Educației și Cercetării și Inspectoratului Școlar; ✓ Dezvoltarea de colaborări pe plan educațional cu primăria, comunitatea locală, diverse ONG-uri de mediu pentru susținerea unității în dezvoltarea infrastructurii școlare și pentru desfășurarea de proiecte de mediu comune; ✓ Accesarea de granturi/atragerea de fonduri nerambursabile pentru finanțarea unor proiecte sau programe ce au în vedere dezvoltarea durabilă/mediu, prin care să se susțină atât educația, cât și infrastructura școlară.	✓ Timpul limitat al părinților conduce la o slabă implicare a acestora în viața grădiniței; ✓ Lacune ale mecanismului de comunicare; ✓ Mass – media și folosirea excesivă a computerului de către copii; ✓ Prejudicii de imagine, morale și fizice aduse de mass - media învățământului românesc; ✓ Organizarea defectuoasă a activităților de parteneriat poate conduce la diminuarea efectelor scontate; ✓ Neîncrederea în sistemul de învățământ datorită schimbărilor legislative; ✓ Neimplementarea unor proiecte de creștere a gradului de sustenabilitate a unității de învățământ.
--	--



IV. COMPONENTA STRATEGICĂ

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT HÂRLĂU



MISIUNE

Misiunea noastră este educarea preșcolarilor într-un mediu stimulant și cald unde un colectiv dedicat pune bazele formării și dezvoltării copiilor implicând familia și întreaga comunitate.



VIZIUNE

Educăm cu profesionalism și dăruire copiii de astăzi pentru a deveni membri realizați și valoroși ai societății de mâine.



CONCEPTE „UMBRELĂ”

- ☐ Idei îndrăznețe
- ☐ Proiecte inovative
- ☐ Colectiv entuziast și dedicat
- ☐ Copii împliniți
- ☐ Părinți mulțumiți
- ☐ Comunitate prosperă



ȚINTE „UMBRELĂ”

- ☐ Adaptare curriculară
- ☐ Cultură organizațională
- ☐ Management financiar
- ☐ Proiecte educaționale

DIRECTII STRATEGICE

1. Creșterea calității educației și asigurarea progresului individual al copiilor;
2. Promovarea incluziunii, echității și reducerii decalajelor educaționale;
3. Dezvoltarea profesională a personalului și consolidarea culturii organizaționale;
4. Consolidarea parteneriatului educațional și dezvoltarea instituțională.

COMPONENTA I. CURRICULUM ȘI CALITATEA PROCESULUI EDUCAȚIONAL

Direcții strategice corelate: 1 – Creșterea calității educației și asigurarea progresului individual; 2 – Promovarea incluziunii, echității și reducerii decalajelor educaționale.

Nr.	Obiectiv operațional SMART	Activități principale	Responsabili	Termen	Indicatori de rezultat
C1.1	Până la 30.06.2026, monitorizarea activității didactice pentru 100% dintre cadrele didactice, prin asistențe/observări și valorificarea constatărilor în măsuri de îmbunătățire.	Elaborarea programului de monitorizare; asistențe/observări; analiza documentelor; feedback; măsuri de reglare.	Director; CP; responsabili comisii	Oct. 2025–Iun. 2026	100% cadre monitorizate; fișe și măsuri consemnate.

C1.2	Până la 30.06.2026, asigurarea evaluării și monitorizării progresului pentru 100% dintre preșcolari și utilizarea rezultatelor pentru adaptarea demersului educațional.	Evaluări inițiale, formative și finale; analiza progresului; identificarea nevoilor; adaptarea activităților.	Cadre didactice; director	Sept. 2025–Iun. 2026	100% preșcolari evaluați; analize ale progresului; intervenții adaptate.
C1.3	Până la 30.06.2026, aplicarea sistematică a strategiilor diferențiate și a învățării prin joc, în raport cu particularitățile și nevoile copiilor.	Schimb de bune practici; activități demonstrative; sprijin metodic; monitorizarea aplicării strategiilor.	Director; cadre didactice; comisii	Pe parcursul anului	Exemple de bune practici; activități monitorizate.
C1.4	Până la 31.10.2025, identificarea copiilor cu dificultăți de adaptare/dezvoltare sau nevoi educaționale suplimentare și instituirea monitorizării acestora.	Analiza evaluării inițiale; observație sistematică; centralizare; colaborare cu familia și specialiștii.	Cadre didactice; director; specialiști	Sept.–Oct. 2025; continuu	Situații identificate și monitorizate.
C1.5	Până la 30.06.2026, asigurarea măsurilor de intervenție educațională diferențiată pentru 100% dintre copii identificați cu nevoi educaționale suplimentare.	Planificarea măsurilor; adaptarea activităților; monitorizarea progresului; colaborarea cu	Cadre didactice; director; specialiști	Sept. 2025–Iun. 2026	100% copii identificați cu măsuri de sprijin.

		familia și specialiștii.			
C1.6	Până la 30.06.2026, consolidarea unui climat educațional sigur, incluziv și echitabil prin măsuri de prevenire a discriminării, excluziunii și comportamentelor agresive.	Activități preventive; monitorizarea situațiilor; intervenții educaționale; evaluarea climatului.	Director; cadre didactice; comisii	Pe parcursul anului	Activități și măsuri de prevenire/intervenție realizate.

COMPONENTA II. RESURSE UMANE ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ

Direcție strategică corelată: 3 – Dezvoltarea profesională a personalului și consolidarea culturii organizaționale.

Nr.	Obiectiv operațional SMART	Activități principale	Responsabili	Termen	Indicatori de rezultat
RU2.1	Până la 31.10.2025, identificarea nevoilor de formare profesională și corelarea acestora cu prioritățile instituției pentru anul școlar 2025–2026.	Consultarea personalului; analiza rezultatelor monitorizării; stabilirea priorităților; actualizarea programului de dezvoltare profesională.	Director; CP; responsabili comisii	Sept.–Oct. 2025	Analiză a nevoilor și program de dezvoltare profesională.

RU2.2	Până la 30.06.2026, asigurarea participării a minimum 80% dintre cadrele didactice la cel puțin o activitate relevantă de formare, dezvoltare profesională sau schimb de bune practici.	Informare; sprijin pentru participare; diseminarea achizițiilor; schimb de experiență.	Director; cadre didactice	Sept. 2025–Iun. 2026	Minimum 80% participare; dovezi de formare/diseminare.
RU2.3	Până la 30.06.2026, realizarea a minimum două activități instituționale de schimb de bune practici și valorificarea expertizei interne.	Întâlniri tematice; prezentarea bunelor practici; valorificarea experienței profesionale.	Director; cadre didactice; comisii	Pe parcursul anului	Minimum 2 activități; exemple valorificate.
RU2.4	Până la 30.06.2026, evaluarea climatului organizațional și utilizarea rezultatelor pentru îmbunătățirea comunicării, colaborării și stării de bine.	Aplicarea instrumentului; analiză; consultarea personalului; măsuri de reglare; evaluarea impactului.	Director; CEAC; personal	Oct. 2025–Iun. 2026	Evaluare realizată; raport; măsuri de îmbunătățire.

COMPONENTA III. RESURSE FINANCIARE ȘI MATERIALE

Direcție strategică corelată: 4 – Consolidarea parteneriatului educațional și dezvoltarea instituțională, cu accent pe asigurarea și valorificarea resurselor necesare dezvoltării instituției.

Nr.	Obiectiv operațional SMART	Activități principale	Responsabili	Termen	Indicatori de rezultat
RF3.1	Până la 31.10.2025, fundamentarea necesarului de resurse financiare și materiale pentru implementarea priorităților Planului managerial 2025–2026.	Analiza necesarului; prioritizarea cheltuielilor; corelarea cu bugetul; propuneri către CA.	Director; CA; contabilitate	Sept.–Oct. 2025	Necesar fundamentat și priorități stabilite.
RF3.2	Până la 30.06.2026, asigurarea utilizării eficiente și transparente a resurselor disponibile, în concordanță cu prioritățile instituției și prevederile legale.	Planificarea achizițiilor; monitorizarea execuției; analiza periodică a necesarului; raportare.	Director; CA; compartiment financiar	Pe parcursul anului	Cheltuieli corelate cu prioritățile; documente și rapoarte realizate.
RF3.3	Până la 30.06.2026, identificarea a minimum două oportunități de sprijin, parteneriat sau atragere de resurse pentru dezvoltarea bazei materiale și/sau susținerea activităților educaționale.	Identificarea oportunităților; contacte cu potențiali parteneri; elaborarea	Director; CA; responsabili desemnați	Sept. 2025–Iun. 2026	Minimum 2 oportunități identificate; demersuri inițiate.

		demersurilor; monitorizarea rezultatelor.			
RF3.4	Până la 30.06.2026, valorificarea resurselor materiale și educaționale existente pentru susținerea calității procesului educațional și a incluziunii.	Inventariere; prioritizarea utilizării; întreținere; distribuirea resurselor în funcție de nevoi.	Director; CA; personal	Pe parcursul anului	Resurse inventariate și utilizate în raport cu prioritățile.

COMPONENTA IV. RELAȚII COMUNITARE ȘI PARTENERIAT EDUCAȚIONAL

Direcție strategică corelată: 4 – Consolidarea parteneriatului educațional și dezvoltarea instituțională.

Nr.	Obiectiv operațional SMART	Activități principale	Responsabili	Termen	Indicatori de rezultat
RC4.1	Până la 30.06.2026, organizarea a minimum patru activități de informare, consultare, educație parentală sau participare a părinților la viața instituției.	Întâlniri tematice; educație parentală; consultare; implicarea părinților în activități.	Director; cadre didactice; comisii	Pe parcursul anului	Minimum 4 activități; participare și feedback.
RC4.2	Până la 30.06.2026, inițierea sau derularea a minimum patru parteneriate/proiecte educaționale relevante pentru copii și	Identificarea partenerilor; proiectare; implementare;	Director; cadre didactice; parteneri	Pe parcursul anului	Minimum 4 parteneriate/proiecte; rezultate analizate.

	comunitate.	implicarea beneficiarilor; evaluarea impactului.			
RC4.3	Până la 30.06.2026, creșterea vizibilității instituției prin promovarea rezultatelor, proiectelor și bunelor practici ale G.P.P. Hârlău.	Promovarea rezultatelor; comunicare instituțională; diseminarea proiectelor și bunelor practici.	Director; cadre didactice; responsabili desemnați	Pe parcursul anului	Informări/materiale; proiecte și rezultate promovate.
RC4.4	Până la 30.06.2026, consolidarea colaborării cu instituțiile și organizațiile locale relevante pentru susținerea educației și a dezvoltării copiilor.	Identificarea instituțiilor; întâlniri; acorduri/protocoale; activități comune; evaluarea colaborării.	Director; cadre didactice; parteneri	Pe parcursul anului	Colaborări active; activități comune; feedback.

5 ACTIVITĂȚI CURENTE DE FUNCȚIONARE ȘI MANAGEMENT

- asigurarea funcționării unității în condiții de legalitate, siguranță, sănătate și eficiență;
- coordonarea activităților educaționale, administrative și manageriale;
- gestionarea și monitorizarea resurselor umane, financiare și materiale;
- monitorizarea documentelor curriculare și manageriale;
- asigurarea comunicării instituționale și a fluxului informațional;

- respectarea procedurilor interne și a prevederilor legale aplicabile;
- gestionarea documentelor, raportărilor și situațiilor instituționale;
- analiza periodică a activității și adoptarea măsurilor de reglare.

MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

Monitorizarea Planului managerial se va realiza periodic, prin raportare la obiectivele SMART, activitățile planificate, termenele și indicatorii de rezultat. Directorul, Consiliul de Administrație, Consiliul Profesorat, CEAC și structurile responsabile vor analiza stadiul implementării și vor propune, după caz, măsuri de reglare.

Evaluarea finală va urmări gradul de realizare a obiectivelor pe fiecare dintre cele patru componente manageriale, calitatea rezultatelor și impactul intervențiilor asupra preșcolarilor, personalului, părinților și comunității. Rezultatele vor fi valorificate în analiza managerială și în fundamentarea următoarelor demersuri de dezvoltare instituțională.

REZULTATE AȘTEPTATE

- creșterea calității procesului educațional și monitorizarea progresului copiilor;
- consolidarea incluziunii și reducerea decalajelor educaționale;
- dezvoltarea profesională și consolidarea culturii organizaționale;
- utilizarea eficientă și transparentă a resurselor financiare și materiale;
- creșterea implicării părinților și a partenerilor comunitari;
- consolidarea capacității instituției de a lua decizii fundamentate pe date și rezultate.

**DIRECTOR,
Prof. Filimon Georgiana Gabriela**