



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII



Inspectoratul Școlar Județean
Iași

Grădinița cu Program Prelungit, Hârlău

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

Director,

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

Prof. Georgiana Gabriela Filimon

E-mail: gradprelhirlau@yahoo.com

PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2026-2030

Revizuit, dezbătut și avizat în Consiliul Profesoral în data de 14.09.2026

Dezbătut și avizat în Comitetul Reprezentativ al Părinților în data de 11.09.2026

Aprobat în Consiliul de Administrație în data de 16.09.2026

Înregistrat ca document intern cu numărul 1337/16.09.2026

Echipa de elaborare :

- Prof. Filimon Georgiana Gabriela
- Prof. Anușca Liliana
- Prof. Asofie Ionela
- Prof. Formagiu Mihaela

CUPRINS

- 1. ARGUMENT**
- 2. CONTEXTUL LEGISLATIV**
- 3. DIAGNOZA**
- 4. COMPONENTA STRATEGICĂ**
- 5. COMPONENTA OPERAȚIONALĂ**
- 6. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**
- 7. REZULTATE AȘTEPTATE ȘI IMPACTUL IMPLEMENTĂRII**

MOTTO: „*Cunoaște-ți impactul.*”- John Hattie -

1. ARGUMENT

Planul de Dezvoltare Instituțională al Grădiniței cu Program Prelungit Hârlău pentru perioada 2026–2030 reprezintă principalul document de prognoză și orientare strategică al instituției, prin care sunt stabilite direcțiile de dezvoltare, prioritățile și rezultatele urmărite pe termen mediu. Elaborarea acestuia are la bază prevederile legislației în vigoare, documentele strategice din domeniul educației, prioritățile identificate la nivel județean și particularitățile comunității în care instituția își desfășoară activitatea.

Fundamentarea PDI pornește de la analiza situației actuale a instituției, a resurselor disponibile, a rezultatelor obținute și a nevoilor de dezvoltare identificate. În acest proces sunt valorificate atât datele obiective existente la nivelul unității, cât și perspectiva principalilor actori ai comunității educaționale – personal didactic, personal didactic auxiliar, personal nedidactic și părinți/reprezentanți legali ai copiilor. Rezultatele acestei diagnoze permit stabilirea unor priorități realiste și relevante pentru dezvoltarea instituțională în perioada 2026–2030.

În centrul întregului demers strategic se află copilul și progresul său, iar calitatea educației este abordată ca rezultat al unui ansamblu de factori care se susțin reciproc: calitatea procesului educațional, incluziunea și echitatea, dezvoltarea profesională a personalului, climatul organizațional, resursele instituției și parteneriatul cu familia și comunitatea.

PDI urmărește, pe de o parte, consolidarea rezultatelor și practicilor care reprezintă puncte forte ale instituției și, pe de altă parte, intervenția planificată asupra ariilor care necesită dezvoltare. Direcțiile strategice sunt formulate pornind de la nevoile reale ale G.P.P. Hârlău și sunt transpuse în obiective măsurabile, astfel încât progresul instituțional să poată fi urmărit și evaluat pe parcursul perioadei de implementare.

O importanță deosebită este acordată managementului bazat pe date și evaluării impactului, prin stabilirea unei valori de referință la începutul perioadei de implementare – *Baseline 2026* – și definirea unor ținte strategice pentru anul 2030. Această abordare permite monitorizarea progresului, identificarea din timp a eventualelor disfuncționalități și ajustarea intervențiilor în funcție de rezultatele obținute.

PDI 2026–2030 este conceput ca un document dinamic, orientat către dezvoltare și îmbunătățire continuă, care asigură coerența dintre diagnoza instituțională, opțiunile strategice și acțiunea managerială. Implementarea sa presupune implicarea întregii comunități educaționale și valorificarea responsabilă a resurselor umane, materiale, financiare și comunitare disponibile.

În această perspectivă, dezvoltarea G.P.P. Hârlău este construită pe ideea că fiecare decizie managerială trebuie să producă valoare educațională și să contribuie, în mod măsurabil, la progresul copiilor și la dezvoltarea unei organizații educaționale capabile să învețe, să se adapteze și să evolueze.

Structura PDI 2026–2030 este organizată în patru componente interdependente:

- I. Diagnoza instituțională – analiza contextului intern și extern, a resurselor, rezultatelor și nevoilor de dezvoltare;
- II. Componenta strategică – definirea viziunii, misiunii, valorilor, direcțiilor strategice, obiectivelor și țăintelor pentru perioada 2026–2030;
- III. Componenta operațională – transpunerea obiectivelor strategice în programe și activități concrete, cu stabilirea responsabilităților, termenelor, resurselor și indicatorilor de performanță, precum și a mecanismelor de monitorizare și evaluare.
- IV. Monitorizare și evaluare

Prin această structură, PDI 2026–2030 devine nu doar un document de planificare, ci un instrument de management strategic, orientat spre rezultate, progres și impact, capabil să ghideze dezvoltarea G.P.P. Hârlău și să susțină creșterea continuă a calității educației oferite copiilor.

2. CONTEXT LEGISLATIV

A. Legislație fundamentală

- ✚ Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Ordinul ministrului educației 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 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare.

B. Curriculum și educație timpurie

- ✚ Ordinul ministrului educației naționale nr. 4694/2019 privind aprobarea Curriculumului pentru educația timpurie; acesta rămâne documentul curricular de referință pentru educația timpurie.
- ✚ Ordinul ministrului educației nr. 4143/2022 privind aprobarea Standardelor privind materialele de predare-învățare în educația timpurie și a Normativului de dotare minimală pentru serviciile de educație timpurie a copiilor de la naștere la 6 ani.
- ✚ Reperele fundamentale în învățarea și dezvoltarea timpurie a copilului, aprobate prin Ordinul nr. 3851/2010, în măsura aplicabilității acestora.

C. Asigurarea și evaluarea calității

- ✚ Hotărârea Guvernului 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 Guvernului 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 ministrului educației nr. 6106/2020 privind aprobarea Regulamentului de inspecție a unităților de învățământ preuniversitar;
- ✚ documentele, standardele, metodologiile, ghidurile și instrumentele ARACIP aplicabile evaluării și asigurării calității educației, în forma în vigoare la data elaborării și implementării PDI. ARACIP publică inclusiv manuale și ghiduri pentru evaluarea internă și externă și documente aferente activității de evaluare din 2026.

D. Incluziune, sănătate și protecția copilului

- ✚ Hotărârea Guvernului 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, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Ordinul ministrului educației nr. 2508/4493/2023 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;

E. Mediu și dezvoltare durabilă

- ✚ Strategia Națională privind Educația pentru mediu și schimbări climatice 2023–2030;
- ✚ actele normative și documentele strategice naționale în vigoare privind educația pentru dezvoltare durabilă, protecția mediului și schimbările climatice, relevante pentru activitatea unității.

F. Documente strategice și instituționale

- ✚ documentele strategice naționale în vigoare privind dezvoltarea sistemului de educație;

- ✚ prioritățile și direcțiile de acțiune stabilite de Ministerul Educației și Cercetării;
- ✚ prioritățile și direcțiile de acțiune stabilite de Inspectoratul Școlar Județean Iași;
- ✚ Planul de Dezvoltare Instituțională al G.P.P. Hârlău 2021–2026, inclusiv reviziile aprobate;
- ✚ Regulamentul de organizare și funcționare al G.P.P. Hârlău;
- ✚ Regulamentul intern al G.P.P. Hârlău;
- ✚ rapoartele anuale de evaluare internă și documentele de analiză managerială;
- ✚ rezultatele evaluărilor interne și externe ale instituției;
- ✚ analiza de nevoi și rezultatele diagnozei instituționale realizate pentru fundamentarea PDI 2026–2030.

3. DIAGNOZA

3.1. Diagnoza mediului extern

Orașul Hârlău se află situate pe un străvechi și frumos plai românesc, despre care Nicolae Iorga spunea că este „... un mic târg cu vii frumoase, mai jos de Botoșani, într-un ținut înflorit ca o grădină, bogat în pășuni, în livezi, în mori și iazuri”. Același mare scriitor spunea că „De aici, din Hîrlău, au pornit atâtea hotărâri, atâtea scrisori, atâtea drumuri ale lui Ștefan cel Mare. Aici și-au avut reședința cei dintâi domni de la răsărit ai țării...”. Hîrlăul a fost pentru o scurtă perioadă (2 ani) și capital Moldovei (reședință domnească) în timpul domniei lui Radu Mihnea (1624-1626).

Orașul este situat în nord-estul țării și începând cu anul 1968 face parte din județul Iași, până atunci făcând parte din județul Botoșani. Suprafața administrativă a orașului este de 3511 hectare din care 525 hectare suprafață intravilană și se învecinează la nord cu comuna Deleni, la sud cu comuna Scobinți, la E cu satul Pârcovaci și la vest cu comuna Sirețel. Orașul este străbătut de DE 58, fiind la 28 de km de orașul Tg. Frumos și 48 de km de Botoșani, ceea ce reprezintă un mare avantaj pentru economia orașului. De asemenea, orașul reprezintă și o atracție istorică datorită monumentelor istorice care datează de pe vremea lui Ștefan cel Mare.

Învățământul din orașul Hârlău a început să prindă contur încă din anul 1856 a luat ființă Școala primară de fete, clădirea acesteia având doar două săli de clasă și o cancelarie, urmând ca în anul 1927 clădirea să se extindă succesiv adăpostind Generală cu ciclul primar și gimnazial.

În prezent, în orașul Hârlău funcționează instituții de învățământ precum Școala Gimnazială „Petru Rareș”, Colegiul Național „Ștefan cel Mare”, Liceul Tehnologic și Grădinița cu Program Prelungit. Orașul Hârlău este învecinat cu 3 comune, lucru care determină înscrierea copiilor din provincie la instituțiile de învățământ din oraș.

3.2. Diagnoza mediului intern

Scurt istoric

Grădinița cu Program Prelungit, Hârlău și-a deschis pentru prima dată porțile în anul 1976, în orașul Hârlău, pe strada Ștefan cel Mare. În anul 2013 a primit ca structură Grădinița cu Program Normal, Hârlău care a fost înființată în anul 1964, într-un spațiu ce a avut ca destinație inițială un cămin de fete. Strada unde era amplasată grădinița se afla la marginea orașului în drum spre satul Pârcovaci, dar într-o zonă cu numeroase unități culturale, sociale și de învățământ: Muzeul de Istorie (astăzi Muzeul viei și Vinului), Casa de Cultură, Liceul Tehnologic, Spitalul Orășenesc și Policlinica. Grădinița și-a început activitatea ca și grădiniță cu program prelungit, cu un număr de 6 grupe de copii. În anul 1990, după ce statul român nu a mai subvenționat hrana la cămin, după ce locurile de muncă au fost din ce în ce mai puține, grupele cu program prelungit s-au mutat la Grădinița nr.2, în incinta Grădiniței nr. 1 rămânând doar grupe de program normal. Din anul 2005 Grădinița cu Program Normal și-a mutat sediul la parterul căminului Colegiului „Ștefan cel Mare”, Hârlău, deoarece în vechiul spațiu s-a mutat Liceul Tehnologic Hârlău. În toamna anului 2022 Grădinița cu Program Prelungit s-a mutat împreună cu Grădinița cu Program

Normal într-un spațiu nou de pe strada „Alexandru Lăpușneanu” nr 34 Hârlău, fiind o sigură unitate de învățământ. În septembrie 2025 conform Hotărârii Aracip nr. 10/13.08.2025 Grădinița cu Program Prelungit Hârlău a primit prin absorbție nivelul preșcolar de la Școala Gimnazială Pârcovaci. În prezent, grădinița funcționează cu un număr de 298 de preșcolari distribuiți în 14 grupe (10 în locația Hârlău și 4 în locația Pârcovaci) și oferă două tipuri de program: normal și prelungit.

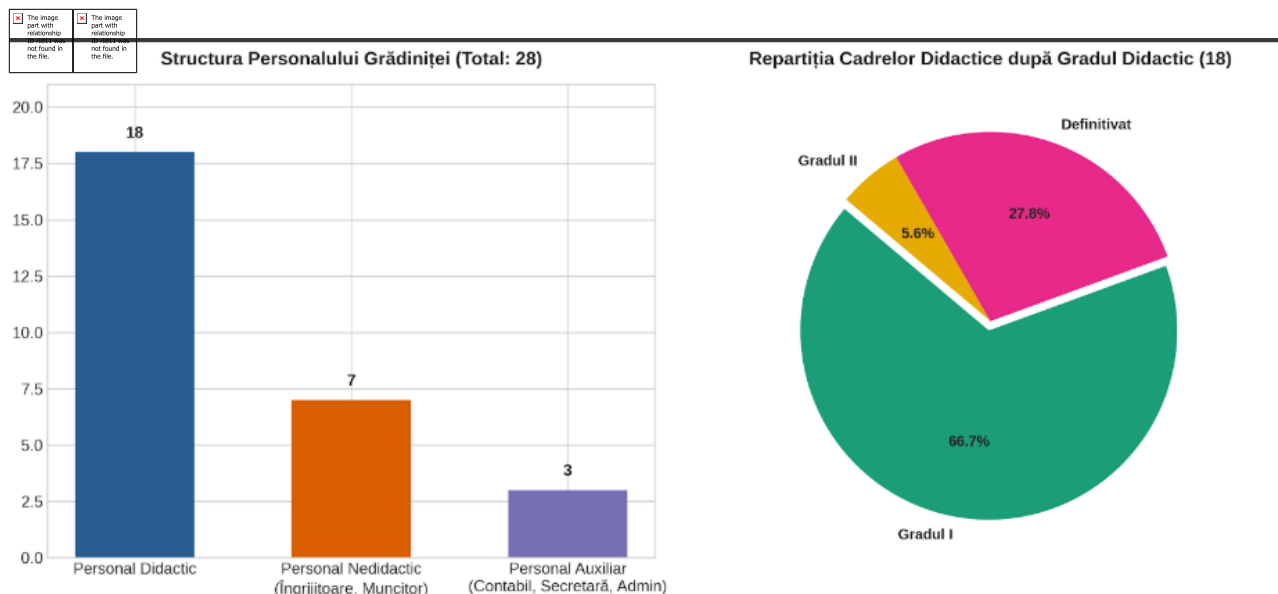
Analiza informațiilor de tip cantitativ

În anul școlar 2026-2027 Grădinița cu Program Prelungit, Hârlău funcționează cu un număr de 14 grupe de preșcolari structurate pe două tipuri diferite de program, după cum urmează:

STRUCTURA GRUPELOR – G.P.P. HÂRLĂU				
PROGRAM PRELUNGIT				
Locația	Număr total grupe	Grupă mică	Grupă mijlocie	Grupă mare
 Hârlău	4 grupe	 1 grupă mică	 2 grupe mijlocii	 1 grupă mare
PROGRAM NORMAL				
Locația	Număr total grupe	Grupă mică	Grupă mijlocie	Grupă mare
 Hârlău	6 grupe	 1 grupă mică	 2 grupe mijlocii	 3 grupe mari
 Pârcovaci	4 grupe	 1 grupă mică	 1 grupă mijlocie	 2 grupe mari
TOTAL	14 grupe	3 grupe mici	5 grupe mijlocii	8 grupe mari

În aceste grupe sunt cuprinși 280 preșcolari cu vârste cuprinse între 3 – 6 ani.

Grădinița este încadrată cu un număr de 18 cadre didactice calificate dintre care 14 titulari, trei suplinitori, un cadru didactic angajat pe perioada viabilității postului, un contabil, o secretară, un administrator, 6 îngrijitoare și un muncitor calificat. Majoritatea cadrelor didactice din unitate au studii superioare, iar 12 dintre ele au gradul didactic I, un cadru didactic gradul II, 5 cadre didactice au definitivatul.



Grădinița cu Program Prelungit își desfășoară activitatea în două locații. Locația din Hârlău este o clădire special destinată învățământului preșcolar, prevăzută cu 10 săli de grupă, un cabinet medical, cabinet metodic, atrium, 3 birouri, 8 grupuri sanitare pentru copii și 2 grupuri sanitare pentru adulți, spălătorie la demisol, cameră tehnică, cameră centrală termică. Locația din Pârcovaci este construită cu destinație de grădiniță și are 4 săli de grupă, o cameră tehnică, un cabinet metodic și un grup sanitar.

Analiza informațiilor de tip calitativ

Climatul organizațional al Grădiniței cu Program Prelungit Hârlău constituie un factor important pentru calitatea procesului educațional și pentru dezvoltarea instituțională. Relațiile

interpersonale dintre membrii comunității educaționale sunt orientate spre colaborare, respect reciproc, comunicare și asumarea responsabilității pentru realizarea obiectivelor instituției.

Instituția urmărește dezvoltarea unui mediu profesional bazat pe încredere, deschidere și comunicare eficientă, în care personalul să poată contribui activ la identificarea nevoilor, la fundamentarea deciziilor și la îmbunătățirea continuă a activității. Sunt valorificate mecanismele participative de consultare și feedback, astfel încât perspectivele diferitelor categorii de beneficiari și membri ai comunității educaționale să fie integrate în procesul de dezvoltare instituțională.

Un obiectiv important îl reprezintă consolidarea culturii organizaționale prin promovarea cooperării profesionale, a schimbului de bune practici, a feedbackului constructiv și a unui climat de lucru favorabil dezvoltării profesionale și stării de bine a personalului.

Relația grădiniță–familie–comunitate este abordată ca un parteneriat educațional, bazat pe comunicare, încredere și implicare reciprocă. Instituția urmărește dezvoltarea unor relații funcționale cu autoritățile locale, instituțiile educaționale, serviciile de specialitate și ceilalți parteneri comunitari, în vederea valorificării resurselor existente și a susținerii interesului superior al copilului.

În ceea ce privește tranziția de la grădiniță la școală, se urmărește consolidarea colaborării cu unitățile de învățământ din comunitate prin activități comune, schimb de informații și bune practici și acțiuni care să sprijine continuitatea și coerența parcursului educațional al copiilor.

Comunicarea instituțională va fi susținută prin mecanisme clare și accesibile, prin promovarea dialogului, prevenirea și gestionarea constructivă a situațiilor de tensiune și prin reducerea barierelor de comunicare. Feedbackul beneficiarilor și al personalului va fi valorificat în procesul de monitorizare și îmbunătățire a activității, contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, responsabilitate, învățare și îmbunătățire continuă.

3.3. Analiza PEST (E)



- Politicile educaționale naționale și județene urmăresc creșterea calității educației, asigurarea accesului echitabil la educație, incluziunea și dezvoltarea competențelor copiilor;
- Cadrul legislativ în vigoare impune adaptarea permanentă a managementului instituțional la noile reglementări și priorități educaționale;
- G.P.P. Hârlău își fundamentează dezvoltarea instituțională pe legislația educațională în vigoare și pe direcțiile strategice stabilite la nivel național și județean;
- Colaborarea cu autoritățile administrației publice locale și cu instituțiile publice relevante reprezintă un factor important pentru asigurarea condițiilor necesare funcționării și dezvoltării instituției;



Contextul economic

- Contextul economic al comunității influențează accesul familiilor la resurse și poate genera diferențe în ceea ce privește oportunitățile educaționale ale copiilor;
- Mobilitatea forței de muncă și migrația părinților pot influența stabilitatea familială și implicarea acestora în viața educațională a copiilor;

- Finanțarea publică asigură funcționarea instituției și desfășurarea activităților curente, însă resursele disponibile trebuie prioritizate în raport cu nevoile de dezvoltare, întreținere și dotare;
- Resursele financiare disponibile permit asigurarea condițiilor necesare desfășurării activității educaționale, însă există în continuare necesități privind modernizarea și dezvoltarea bazei materiale;
- Atragerea de resurse extrabugetare reprezintă o oportunitate pentru susținerea unor proiecte și activități de dezvoltare instituțională;
- Parteneriatele, sponsorizările, donațiile și implicarea Asociației de părinți pot contribui la diversificarea resurselor instituției. Obținerea de resurse extrabugetare se dovedește a fi dificil de realizat, cele mai multe provenind din donații și sponsorizări ale oamenilor de bine ai comunității, prin intermediul Asociației de părinți;



Contextul social

- Comunitatea educațională este caracterizată prin diversitate socială, familială și educațională, ceea ce impune abordări diferențiate și centrate pe nevoile copiilor;
- Diferențele privind nivelul de trai, situația familială și accesul la resurse pot genera situații de vulnerabilitate educațională și socială;
- Identificarea timpurie și monitorizarea copiilor aflați în situații de vulnerabilitate constituie o prioritate instituțională;
- Copiii cu cerințe educaționale speciale beneficiază de acces la educație și de măsuri de sprijin adaptate nevoilor individuale, în colaborare cu familia și serviciile de specialitate;
- G.P.P. Hârlău promovează un mediu educațional incluziv, bazat pe respect, egalitate de șanse, nediscriminare și valorizarea diversității;

- Parteneriatul grădiniță–familie–comunitate reprezintă un factor important pentru prevenirea excluziunii și susținerea dezvoltării armonioase a copiilor;
- Colaborarea cu instituțiile și serviciile comunitare contribuie la identificarea și soluționarea situațiilor care pot afecta participarea și progresul educațional al copiilor.

Contextul tehnologic



- Digitalizarea educației creează oportunități pentru diversificarea strategiilor didactice și pentru dezvoltarea competențelor digitale ale personalului;
- G.P.P. Hârlău dispune de acces la internet și de resurse digitale utilizabile în activitatea educațională și managerială;
- Utilizarea tehnologiei facilitează accesul cadrelor didactice la resurse educaționale, formare profesională și schimb de bune practici;
- Instrumentele digitale pot contribui la eficientizarea comunicării dintre instituție și familie;
- Majoritatea familiilor beneficiază de acces la internet și dispozitive digitale, facilitând comunicarea și accesul la informații educaționale;
- Utilizarea tehnologiei în educația timpurie trebuie realizată echilibrat și adecvat vârstei, cu accent pe siguranță și utilizare responsabilă.



Contextul ecologic

- Educația pentru mediu și schimbările climatice reprezintă o prioritate relevantă pentru dezvoltarea instituțională și pentru formarea comportamentelor responsabile încă din perioada timpurie;
- G.P.P. Hârlău promovează educația ecologică prin activități curriculare și extracurriculare dedicate protejării mediului;

- În cadrul instituției sunt desfășurate activități privind îngrijirea și amenajarea spațiilor verzi, protejarea mediului și colectarea selectivă a deșeurilor;
- Activitățile de educație ecologică contribuie la formarea unor comportamente responsabile față de natură și față de resursele disponibile;
- Proiectele și parteneriatele cu tematică ecologică reprezintă oportunități pentru dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate spre sustenabilitate;
- În perioada 2026–2030, educația pentru mediu va fi abordată integrat, prin corelarea activităților educaționale cu utilizarea responsabilă a resurselor și cu implicarea comunității.

Analiza SWOT

1. Domeniul CURRICULUM

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• 280 de copii înscriși în anul școlar 2026–2027, organizați în 14 formațiuni de studiu, ceea ce indică o capacitate instituțională semnificativă de organizare a procesului educațional. • Procesul educațional este organizat în concordanță cu Curriculumul pentru educația timpurie și cu particularitățile de vârstă ale copiilor. • Evaluarea inițială și finală a copiilor oferă baza pentru urmărirea progresului individual. • Experiență în proiecte educaționale, activități extracurriculare și abordări interdisciplinare. • Educația pentru mediu, sănătate, incluziune și comportament responsabil este valorificată în activitatea educațională. • Personalul didactic este 100% calificat, ceea ce constituie o premisă importantă pentru asigurarea calității educației.	• Necesitatea utilizării mai sistematice și unitare a rezultatelor evaluării pentru adaptarea intervenției educaționale – indicator baseline: 45% dintre cadrele didactice declară că utilizează sistematic rezultatele evaluării. • Necesitatea consolidării monitorizării progresului individual al copiilor – baseline: 90% / țintă 2030: 100%. • Necesitatea extinderii strategiilor diferențiate pentru copiii cu nevoi educaționale suplimentare. • Necesitatea corelării mai explicite a activităților cu competențele și reperele profilului absolventului de educație timpurie. • Necesitatea reducerii diferențelor de practică pedagogică între grupe și structuri.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• Flexibilitatea Curriculumului pentru educația timpurie permite adaptarea demersului la nevoile copiilor. • Accesul la resurse educaționale digitale și la bune practici. • Posibilitatea dezvoltării unor proiecte interdisciplinare și a învățării prin experiență. • Valorificarea specificului local și a patrimoniului natural și cultural al comunității. • Dezvoltarea educației pentru mediu și dezvoltare durabilă.	• Creșterea diversității nevoilor educaționale și a numărului copiilor care necesită intervenții diferențiate. • Decalaje de dezvoltare și experiență educațională la intrarea în grădiniță. • Implicarea inegală a familiilor în susținerea progresului copiilor. • Supraîncărcarea administrativă poate reduce timpul pentru reflecție pedagogică și inovare.

2. RESURSE UMANE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
➤ Personal didactic calificat 100%; ➤ Cadrelor didactice titulare cu gradul didactic I sunt în număr de 11; ➤ Personal didactic cu studii de licență și masterat; ➤ Cadre didactice mentori, metodisti, implicarea acestora în comisiile de lucru la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Iași; ➤ Participarea cadrelor didactice la activități metodice la nivelul unității și la nivelul județului; ➤ Existența și funcționarea eficientă sistemului de control intern/managerial și a comisiilor de lucru; ➤ Existența unui sistem complex de menținere și creștere a motivației și implicării în muncă a personalului unității; ➤ Realizarea unui management și leadership eficient în cadrul căruia sunt promovate relațiile interpersonale (educatoare–copil, conducere-angajați, educatoare –părinți, educatoare-educatoare) care favorizează crearea unui climat educațional deschis, stimulat; ➤ Implicarea cadrelor didactice în proiectarea, organizarea și desfășurarea proiectelor educaționale la nivel local, județean și național în cadrul cărora sunt abordate noile educații, oferind un bun prilej pentru schimburi de bune practici;	• Nevoi diferențiate de formare profesională – baseline: 92% dintre respondenți identifică nevoia unor competențe noi. • Necesitatea consolidării mecanismelor de feedback, colaborare și recunoaștere profesională. • Necesitatea monitorizării sistematice a stării de bine și a climatului organizațional – baseline: 4/5. • Necesitatea reducerii riscului de suprasolicitare asociat volumului de sarcini. • Lipsa cadrului medical pentru realizarea triajului copiilor;
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• Oferta diversificată de formare continuă prin CCD, universități și alte organizații. • Posibilitatea dezvoltării comunităților profesionale interne. • Valorificarea cadrelor didactice cu experiență în mentorat și formare. • Acces la proiecte educaționale și schimburi de bune practici. • Utilizarea instrumentelor digitale pentru dezvoltarea profesională.	• Posibila ieșire din sistem a unor cadre didactice cu experiență. • Schimbări legislative frecvente. • Creșterea sarcinilor administrative. • Risc de diminuare a motivației profesionale în condiții de suprasolicitare. • Dificultăți de recrutare pentru anumite categorii de personal.

3. RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• Materialele didactice moderne , aparatură audio vizuală (laptop, PC-uri , sisteme All in One, copiatoare, videoproiectoare, Smart TV-uri etc.) jocuri și jucării utile activității didactice și materiale necesare cabinetului metodic; • Donațiile și sponsorizările obținute prin intermediul Asociației de părinți contribuie la modernizarea spațiului educațional; • Existența blocului alimentar utilitat prin atragerea de fonduri extrabugetare; • Existența locurilor de joacă pentru copii în curtea grădiniței amenajate prin atragerea de fonduri extrabugetare; • Amenajarea unui spațiu verde la intrarea în curtea GPP.	• Lipsa unui cabinet medical special amenajat; • Curtea grădiniței de la locația Pârcovaci necesită o reamenajare; • Necesitatea modernizării și înlocuirii periodice a materialelor și echipamentelor uzate; • Necesitatea amenajării/optimizării unor spații, inclusiv la structura Pârcovaci; • Necesitatea dezvoltării unor spații adaptate copiilor cu nevoi educaționale suplimentare; • Lipsa unor surse extrabugetare predictibile; • Gradul de satisfacție al personalului privind resursele disponibile va fi stabilit prin baseline: 4,5/5.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• Sprijinul administrației locale. • Posibilitatea accesării proiectelor și programelor de finanțare. • Parteneriate cu mediul economic și comunitatea. • Implicarea Asociației de părinți. • Dezvoltarea resurselor digitale și educaționale.	• Creșterea costurilor pentru materiale și servicii. • Limitarea resurselor publice disponibile pentru investiții. • Modificări ale cadrului financiar. • Uzura accelerată a materialelor și echipamentelor utilizate intensiv.

4. RELAȚIILE COMUNITARE

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• Experiență în derularea proiectelor și parteneriatelor educaționale la nivel local, județean, național și internațional.	• implicarea părinților în stabilirea obiectivelor și a ofertei educaționale nu este încă suficient de sistematică – baseline:

• Creșterea implicării părinților în proiectele instituției. • Existența unor relații funcționale cu instituții și actori ai comunității. • Existența site-ului și a canalelor de comunicare instituțională. • Vizibilitate și experiență în promovarea activităților și rezultatelor grădiniței.	3,5%. • Numărul parteneriatelor cu ONG-uri și mediul economic poate fi crescut. • Nivelul de implicare al părinților este variabil. • Este necesară măsurarea periodică a satisfacției beneficiarilor – baseline părinți: 4/5. • Comunicarea cu unele familii necesită mecanisme mai clare de feedback și intervenție
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• Interesul părinților pentru calitatea educației. • Disponibilitatea unor instituții și organizații locale pentru parteneriate. • Posibilitatea dezvoltării de proiecte locale, naționale și europene. • Posibilitatea atragerii de resurse prin parteneriate și sponsorizări. • Valorificarea patrimoniului local și a resurselor comunității.	• Scăderea timpului disponibil al părinților pentru implicare. • Dificultăți de comunicare cu anumite familii. • Vulnerabilități sociale și economice care pot afecta participarea. • Disponibilitate fluctuantă a partenerilor comunitari. • Schimbările demografice și migrația populației active.

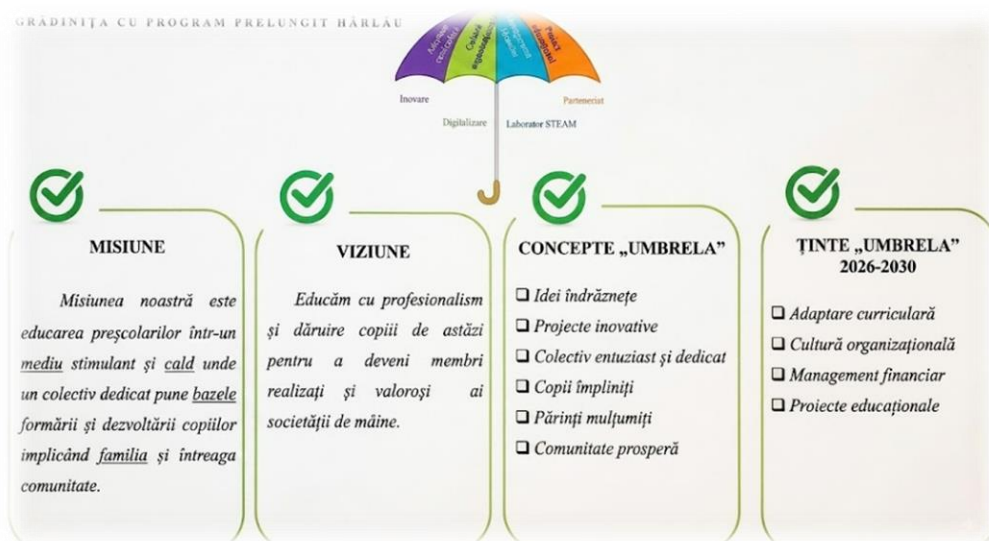
SINTEZA DIAGNOZEI – BAZA STRATEGIEI 2026–2030

Datele disponibile indică o instituție cu o capacitate organizațională solidă, caracterizată printr-un efectiv de 280 de copii, 14 formațiuni de studiu și personal didactic 100% calificat. Principalul salt strategic pentru perioada 2026–2030 nu este doar menținerea funcționării eficiente, ci trecerea către o cultură instituțională bazată pe date, impact și îmbunătățire continuă.

Prioritățile care rezultă din analiza SWOT sunt:

- creșterea progresului individual al copiilor și utilizarea sistematică a datelor de evaluare;
- consolidarea incluziunii și reducerea decalajelor educaționale;
- dezvoltarea profesională și consolidarea stării de bine a personalului;
- dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, feedback și responsabilitate;
- creșterea implicării părinților în viața și dezvoltarea instituției;
- extinderea parteneriatelor comunitare cu impact măsurabil;
- modernizarea și utilizarea eficientă a resurselor;
- creșterea capacității instituției de a demonstra rezultatele și impactul intervențiilor.

4.COMPONENTA STRATEGICĂ



DIRECȚII STRATEGICE:

1. CURRICULUM – Management curricular- Creșterea calității educației și a progresului individual al copiilor

Dezvoltarea unui proces educațional centrat pe copil, fundamentat pe evaluarea sistematică a progresului, adaptarea demersului educațional la particularitățile și nevoile individuale, promovarea incluziunii și valorificarea rezultatelor evaluării pentru îmbunătățirea continuă a practicilor educaționale.

2. RESURSE UMANE – Managementul resurselor umane- Dezvoltarea profesională și consolidarea culturii organizaționale

Dezvoltarea continuă a competențelor profesionale și organizaționale ale personalului, valorificarea expertizei existente la nivelul instituției și consolidarea unui climat organizațional bazat pe colaborare, comunicare eficientă, feedback, responsabilitate profesională și stare de bine.

3. RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE – Management financiar și administrativ- Dezvoltarea și eficientizarea resurselor instituției

Dezvoltarea și valorificarea eficientă a bazei materiale și a resurselor educaționale, în raport cu nevoile copiilor și ale personalului, precum și diversificarea oportunităților de atragere și utilizare eficientă a resurselor financiare pentru susținerea priorităților de dezvoltare instituțională.

4.MANAGEMENT EDUCATIV- Dezvoltarea unui climat educațional bazat pe starea de bine a copiilor, prin proiecte și activități educative

Dezvoltarea unui climat educațional sigur, incluziv și stimulat, centrat pe starea de bine a copiilor, prin activități de dezvoltare socio-emoțională, prevenirea și gestionarea situațiilor de risc, extinderea activităților extracurriculare și a proiectelor educative, precum și promovarea comportamentului prosocial și a educației pentru sănătate și siguranță.

5. RELAȚII COMUNITARE – Relația cu părinții și comunitatea- Consolidarea parteneriatului cu familia și comunitatea

Dezvoltarea unor parteneriate active, relevante și sustenabile cu familia, autoritățile publice, instituțiile și organizațiile comunității, creșterea participării beneficiarilor la viața instituției și valorificarea resurselor comunitare în sprijinul dezvoltării copiilor și al dezvoltării instituționale.

5. COMPONENTA OPERAȚIONALĂ

Operaționalizarea este fundamentată pe diagnoza instituțională, analiza SWOT și baseline-ul 2026. Țintele urmăresc consolidarea domeniilor cu nivel ridicat și prioritizarea domeniului cu cel mai mare potențial de dezvoltare.

1. CURRICULUM – Creșterea calității educației și a progresului individual al copiilor

Baseline: 4,00/5 – nivel bun

Obiectiv strategic	Baseline 2026	Țintă 2030	Indicator de rezultat	Direcții de acțiune	Termen
1.1.Creșterea calității procesului educațional prin evaluarea sistematică a progresului, individualizarea intervenției și reducerea decalajelor de dezvoltare.	4,00/5	≥4,50/5	Nivelul calității procesului educațional	Monitorizarea progresului; analiza evaluărilor; adaptarea proiectării; interasistențe și schimb de bune practici	Anual, 2026–2030
1.2. Dezvoltarea unui demers curricular care valorifică învățarea prin joc, experiența directă, resursele comunității și contexte educaționale variate.	4,00/5	≥4,50/5	Evaluarea calității experienței educaționale	Diversificarea contextelor de învățare; activități experiențiale; proiecte și parteneriate	Anual, 2026–2030

2. RESURSE UMANE – Dezvoltarea profesională și consolidarea culturii organizaționale

Baseline: 4,50/5 – nivel foarte bun

Obiectiv strategic	Baseline 2026	Țintă 2030	Indicator de rezultat	Direcții de acțiune	Termen
.2.1.Dezvoltarea culturii organizaționale și a resursei umane prin consolidarea unui climat bazat pe colaborare, comunicare și responsabilitate profesională, corelat cu nevoile de formare identificate la nivelul G.P.P. Hârlău.	4,50/5	≥4,50/5	Nivelul climatului organizațional	Evaluare periodică; feedback; măsuri de îmbunătățire; activități de coeziune	Anual, 2026–2030

2.2. Valorificarea expertizei profesionale existente prin dezvoltarea schimbului de bune practici, colaborării și învățării organizaționale.	70% dintre cadrele didactice au participat în perioada 2021-2026 la o formă relevantă de dezvoltare profesională	≥90% dintre cadrele didactice participă anual la o formă relevantă de dezvoltare profesională	Ponderea personalului participant	Analiza nevoilor; plan de formare; participare; diseminarea achizițiilor	Anual, 2026–2030
--	--	---	-----------------------------------	--	------------------

3.RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE – Dezvoltarea și eficientizarea resurselor instituției

Baseline: 3,80/5 – nivel bun; prioritate de dezvoltare

Obiectiv strategic	Baseline 2026	Țintă 2030	Indicator de rezultat	Direcții de acțiune	Termen
3.1.Modernizarea, optimizarea și gestionarea eficientă a infrastructurii, a resurselor materiale, educaționale și digitale, prin prioritizarea investițiilor și dotărilor adaptate nevoilor reale ale copiilor din ambele locații ale G.P.P. Hârlău.	Nevoi identificate în 2026:cabinet medical;finanțare cursuri de formare.	≥85% dintre prioritățile stabilite pentru 2026–2030	Ponderea priorităților de investiții realizate	Planificarea investițiilor; colaborare cu autoritatea locală; proiecte; sponsorizări	2026–2030
3.2. Creșterea capacității instituției de atragere și valorificare a resurselor externe prin parteneriate, sponsorizări, donații și proiecte.	3 oportunități de finanțare extrabugetară	≥2 oportunități valorificate anual	Numărul oportunităților valorificate	Identificare oportunități; solicitări/proiecte; parteneriate; raportare	Anual, 2026–2030

4. MANAGEMENT EDUCATIV – Dezvoltarea unui climat educațional bazat pe starea de bine a copiilor, prin proiecte și activități educative

Baseline: 4,00/5 – nivel bun

Obiectiv strategic	Baseline	Țintă 2030	Indicator de rezultat	Direcții de acțiune	Termen
--------------------	----------	------------	-----------------------	---------------------	--------

	2026				
4.1.Îmbunătățirea climatului educațional și a stării de bine a copiilor prin activități socio-emoționale și gestionarea situațiilor de risc.	4,00/5	≥4,50/5	Nivelul climatului educațional și al stării de bine	Monitorizarea climatului; activități socio-emoționale; intervenție timpurie în situațiile de risc	Anual, 2026–2030
4.2.Extinderea activităților extracurriculare și a proiectelor educative, cu accent pe sănătate, siguranță și comportament prosocial.	4 activități/an	≥ 8 activități/an	Numărul activităților extracurriculare/proiectelor derulate	Planificarea calendarului de activități; parteneriate punctuale; evaluarea impactului	Anual, 2026–2030

5. RELAȚIA CU PĂRINȚII ȘI COMUNITAREA – Consolidarea parteneriatului cu familia și comunitatea

Baseline: 4,00/5 – nivel bun

Obiectiv strategic	Baseline 2026	Țintă 2030	Indicator de rezultat	Direcții de acțiune	Termen
5.1. Consolidarea relațiilor cu părinții și comunitatea prin comunicare deschisă, parteneriate active și implicare directă în viața grădiniței.	2 sesiuni de educație parentală	≥4 sesiuni de educație parentală	Ponderea situațiilor cu intervenție documentată	Identificare timpurie; sprijin; colaborarea cu familia și specialiștii; monitorizare	Anual, 2026–2030
5.2. Creșterea vizibilității și rolului G.P.P. Hârlău în comunitate prin valorificarea proiectelor, rezultatelor și bunelor practici ale instituției.	Cel puțin 1 canal instituțional de comunicare activ și valorificarea periodică a proiectelor și rezultatelor unității	≥3 canale/modalități de promovare active anual și ≥10 materiale/rezultate promovate anual	Numărul canalelor/modalităților de comunicare active și numărul materialelor/rezultatelor promovate anual	Promovarea proiectelor și rezultatelor; valorificarea bunelor practici; actualizarea mijloacelor de comunicare; dezvoltarea comunicării cu comunitatea	Anual, 2026–2030

MATRICEA DE ETAPIZARE A OBIECTIVELOR STRATEGICE
PDI 2026–2030

Obiectiv strategic	2026–2027 Fundamentare	2027–2028 Consolidare	2028–2029 Dezvoltare	2029–2030 Evaluare și sustenabilizare
1.1.Creșterea calității procesului educațional prin evaluarea sistematică a progresului, individualizarea intervenției și reducerea decalajelor de dezvoltare.	Fundamentarea sistemului de monitorizare și analiza rezultatelor evaluării.	Consolidarea utilizării datelor în proiectarea și adaptarea demersului didactic.	Extinderea practicilor eficiente și a schimbului de bune practici.	Evaluarea impactului și atingerea țintei 2030.
1.2. Dezvoltarea unui demers curricular care valorifică învățarea prin joc, experiența directă, resursele comunității și contexte educaționale variate.	Identificarea nevoilor și standardizarea practicilor de intervenție diferențiată.	Creșterea utilizării sistematice a strategiilor diferențiate.	Consolidarea intervențiilor și monitorizarea progresului copiilor.	Evaluarea impactului asupra reducerii decalajelor.
2.1.Dezvoltarea culturii organizaționale și a resursei umane prin consolidarea unui climat bazat pe colaborare, comunicare și responsabilitate profesională, corelat cu nevoile de formare identificate la nivelul G.P.P. Hârlău.	Evaluarea climatului și identificarea arilor de intervenție.	Implementarea și monitorizarea măsurilor de îmbunătățire.	Consolidarea culturii colaborative și a mecanismelor de feedback.	Reevaluare și menținerea nivelului de minimum 4,50/5.
2.2. Valorificarea expertizei profesionale existente prin dezvoltarea schimbului de bune practici, colaborării și învățării organizaționale.	Analiza nevoilor și elaborarea planului de formare.	Participarea la formare și diseminarea achizițiilor relevante.	Dezvoltarea expertizei interne și valorificarea competențelor dobândite.	Evaluarea impactului formării asupra activității instituției.
3.1.Modernizarea, optimizarea și gestionarea eficientă a infrastructurii, a resurselor materiale, educaționale și digitale, prin prioritizarea investițiilor și dotărilor adaptate nevoilor reale ale copiilor din ambele locații ale G.P.P. Hârlău.	Diagnoza resurselor și prioritizarea necesarului.	Modernizarea și completarea resurselor prioritare.	Optimizarea utilizării și adaptarea resurselor la nevoile emergente.	Evaluarea gradului de adecvare și atingerea țintei 2030.
3.2. Creșterea capacității instituției de atragere și valorificare a resurselor externe prin parteneriate, sponsorizări, donații și proiecte.	Stabilirea priorităților de investiții pentru cele două locații.	Implementarea investițiilor prioritare și monitorizarea realizării acestora.	Continuarea investițiilor și valorificarea oportunităților de finanțare.	Evaluarea realizării și atingerea pragului de minimum 85% dintre prioritățile stabilite.
4.1.Îmbunătățirea climatului educațional și a stării de bine a copiilor prin activități socio-emoționale și gestionarea situațiilor de risc.	Diagnoza climatului educațional și identificarea situațiilor de risc.	Implementarea și monitorizarea activităților socio-emoționale.	Consolidarea mecanismelor de prevenție și intervenție timpurie.	Evaluarea impactului și atingerea țintei 2030.
4.2.Extinderea activităților extracurriculare și a proiectelor educative, cu accent pe sănătate, siguranță și comportament prosocial.	Planificarea calendarului de activități extracurriculare și educative.	Diversificarea activităților și a proiectelor derulate.	Consolidarea parteneriatelor punctuale pentru sănătate și siguranță.	Evaluarea participării și a impactului asupra stării de bine.
5.1. Consolidarea relațiilor cu părinții și comunitatea prin comunicare deschisă, parteneriate active și implicare directă în viața grădiniței.	Consultarea părinților și identificarea nevoilor și a barierelor de participare.	Creșterea participării prin activități de consultare, educație parentală și implicare.	Consolidarea parteneriatului și a mecanismelor de feedback.	Evaluarea participării și a satisfacției și atingerea țintei 2030.
5.2. Creșterea vizibilității și rolului G.P.P. Hârlău în comunitate prin valorificarea proiectelor, rezultatelor și bunelor practici ale instituției.	Cartografierea partenerilor relevanți și inițierea colaborărilor prioritare.	Dezvoltarea proiectelor și activităților comune.	Extinderea parteneriatelor cu impact direct asupra copiilor și instituției.	Evaluarea impactului și consolidarea parteneriatelor eficiente.

Notă: Etapizarea transpune obiectivele strategice ale PDI 2026–2030 în secvențe anuale de implementare. Valorile baseline și țintele 2030 rămân cele stabilite în operaționalizarea PDI și sunt monitorizate anual. Rezultatele evaluărilor intermediare pot fundamenta ajustarea etapelor și a măsurilor, fără modificarea direcțiilor strategice decât în cazul unor schimbări relevante de context.

6. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

Monitorizarea și evaluarea PDI 2026–2030 se realizează continuu și sistematic, prin raportarea la obiectivele strategice și la țintele propuse pentru anul 2030.

Monitorizarea urmărește:

- gradul de realizare a obiectivelor strategice și a acțiunilor;
- evoluția indicatorilor de rezultat;
- progresul în raport cu valorile de referință și țintele stabilite;
- identificarea dificultăților și a măsurilor necesare pentru îmbunătățire.

Evaluarea se realizează anual, la finalul fiecărui an școlar, iar rezultatele fundamentează elaborarea planului managerial pentru anul următor. Evaluarea intermediară va fi realizată în anul 2028, iar evaluarea finală în anul 2030. Monitorizarea se va baza pe analiza documentelor manageriale, a rezultatelor evaluărilor, a chestionarelor aplicate beneficiarilor și personalului, a rapoartelor de activitate, precum și pe evidențele privind formarea profesională, resursele, parteneriatele și proiectele instituției.

Responsabilitatea coordonării procesului revine comisiei de elaborare și monitorizare PDI, directorului, în colaborare cu Consiliul de Administrație, Consiliul Profesoral.

Rezultatele monitorizării vor fi utilizate pentru fundamentarea deciziilor manageriale, ajustarea intervențiilor și valorificarea progresului, asigurând legătura dintre PDI, planurile manageriale anuale și procesul de îmbunătățire continuă a activității instituției.

7. REZULTATE AȘTEPTATE ȘI IMPACTUL IMPLEMENTĂRII PDI





