

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.1
COM. GHIMPAȚI, JUD. GIURGIU
scoalaghimpati_gr@yahoo.com

3379/26.10.2022

Proiect de dezvoltare
Instituțională
2022-2027

PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

Unitatea școlară: ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 1 GHIMPAȚI, JUD. GIURGIU

Tipul școlii: Școală cu nivel preșcolar, primar și gimnazial

Limba de predare: limba română

Populația școlară

Număr de elevi și preșcolari: 820

Număr de clase: 35

Proveniență: mediu rural

Personalul școlii

Număr de cadre didactice: 44

Personal auxiliar: 2 persoane

Personal nedidactic: 4 persoane

I. ANALIZA DE NEVOI

1) INFORMAȚII DE TIP CANTITATIV

Populație școlară – nr. elevi – 820, clasele I-VIII, funcționează într-un schimb

- rata abandonului școlar – 2,94 %

ciclul primar – 0 elevi

ciclul gimnazial – 21 elevi

- rata de promovabilitate – 96,36 %

- ponderea elevilor cu rezultate între 9 și 10 – 26 % (186 elevi)

- frecvența abaterilor prin note scăzute la purtare – 7,29 % (52 elevi)

- promovabilitatea la evaluarea națională – 48,57 %

Personal didactic – nr. cadre didactice – 44 din care:

- nr. cadre didactice calificate – 43 (93 %)

- nr. cadre didactice titulare cu gradul I – 14 (31,81 %)

Resurse materiale – nr. spațiilor școlare – 33, dintre care:

săli de clasă – 27

cabinete – 2

laboratoare – 2 (biologie și fizică)

laborator informatică

CDI – 1

Cabinet de As. Psihoped. – 1

- nr. spațiilor sanitare - 6

- material didactic – școala este dotată satisfăcător cu material didactic compatibil cu nevoile unității de învățământ.

2) INFORMAȚII DE TIP CALITATIV

- Mediul de proveniență al elevilor: familii de tarani majoritari – 65%,
familii de muncitori – 20%
familii de intelectuali – 5%
familii de rromi (cu profesii liberale) – 10%
- Calitatea personalului didactic:
 - calificat – 93 %
 - cu performanțe în activitatea didactică – 36 %
- Relații interpersonale bazate pe colaborare, deschidere, comunicare
- Calitatea managementului școlar – directorul școlii împreună cu o echipă de cadre didactice abilitate prin cursuri de perfecționare în domeniul managementului educațional, a inițiat și dezvoltat activități (relații) de parteneriat cu alte școli din țară și din străinătate, cu comunitatea locală. Școala funcționează după un plan de dezvoltare instituțională propriu și programe manageriale concrete (pe an școlar).

3) CULTURA ORGANIZATIONALĂ

Ethos profesional înalt existent în organizație este bazat pe valorile dominante: egalitarism, cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașamentul față de copii, respectul pentru profesie, libertate de exprimare, receptivitate la nou, creativitate, entuziasm, dorință de afirmare. Se întâlnesc și cazuri de elitism profesional, individualism, competiție, intelectualism, rutină, conservatorism, automulțumire.

Regulamentul de ordine interioară cuprinde norme privind atât activitatea elevilor cât și a cadrelor didactice.

Climatul organizației școlare este deschis, caracterizat prin dinamism și grad înalt de angajare a membrilor instituției școlare, stimulativ care oferă satisfacții, relațiile dintre cadrele didactice fiind deschise, colegiale, de respect și de sprijin reciproc.

Directorul este deschis, permisiv, face aprecieri colegiale, corecte, respectă competența, oferă o largă autonomie, evită un control strict birocratic.

4) ANALIZA SWOT

Domeniile diagnozei și analizei de nevoi ne arată că Școala Gimnazială nr. 1 Ghimpați se sprijină pe un corp profesoral în majoritate calificat. Acesta desfășoară un proces de învățământ de calitate materializat în numărul de elevi promovați la evaluarea națională.

Rezultatele obținute au fost influențate pozitiv și de oportunitățile oferite la nivel local: parteneriat cu Primăria și Consiliul Local, și la nivel județean: repartizarea a două transporturi școlare pentru elevi. Școala are de relații bune, corecte cu: liderii comunității locale, instituțiile publice locale, autoritatea sanitară, biserica, poliție.

Nivelul economic scăzut al localității, lipsa locurilor de muncă nivelul socio-cultural al familiilor sunt cauza punctelor slabe și a amenințărilor care influențează negativ rezultatele educaționale.

Ponderea elevilor de etnie romă este de 25% din populația școlară, în acest context numărul cazurilor de abandon, nescolarizați și eșec școlar este mare, cu precădere la clasa a V-a. Acest lucru se explică prin faptul că familiile romă nu vor ca fetele să aibă multă carte, nu colaborează cu școala, căsătoresc fetele de la vârsta de 10-11 ani, migrează împreună cu proprii copii în străinătate de 2-3 ori pe an. De aici și decalajul dintre elevii ce provin din medii culturale diferite, apare chiar „complexul” elevilor defavorizați.

În acest context, este nevoie de o compensare a nivelului cultural și, totodată, de implicarea tuturor partenerilor în viața școlii și chiar a comunității, indiferent de apartenența etnică, religioasă sau socială.

Diagnoza organizației școlare prin metoda (tehnica) SWOT, se prezintă astfel:

a) Oferta curriculară

PUNCTE TARI

- școala dispune de întregul material curricular (planuri de învățământ și programe școlare, programe școlare alternative, auxiliare curriculare – manuale, caiete de lucru, ghiduri de aplicare, culegeri de probleme, îndrumătoare);
- concordanța curriculumului cu cerințele învățământului din Ghimpati;
- realizarea activităților de meditații/consultatii pentru elevii din ciclul primar și gimnazial;

PUNCTE SLABE

Organizarea laconică a CDȘ:

- managerial – oferta școlii satisface parțial nevoile tuturor elevilor;
- administrativ – opțiunile se fac în funcție de decizia majorității elevilor clasei (la gimnaziu);
- resurse umane – insuficienta diversitate a abilităților cadrelor didactice în raport cu solicitările beneficiarilor primari și secundari (elevii cu CES);

OPORTUNITĂȚI

Identificarea oportunităților de formare a cadrelor didactice.

- CDȘ oferă posibilitatea satisfacerii dorinței de informare și cunoaștere în diferite domenii de activitate.
- Oferta CDȘ vine în sprijinul ameliorării fenomenului de absenteism școlar și contribuie la dezvoltarea unei motivații intrinseci pentru învățare.
- CDȘ permite valorificarea abilităților individuale.

AMENINȚĂRI

- Insuficienta diversificare a CDȘ la cerințele și solicitările părinților și elevilor poate scădea motivația acestora pentru învățare precum și interesul pentru această unitate de învățământ.
- Baza materială existentă permite parțial realizarea tuturor solicitărilor (opțiunilor) beneficiarilor (numărul calculatoarelor din școală nu este suficient).
- Comunicarea laconică între școală, CCD și Inspectoratul Școlar.

b) Resurse umane

PUNCTE TARI

- personal didactic calificat în proporție de 93 %
- ponderea cadrelor didactice titulare cu gradul didactic I este de 31.81 %
- ponderea cadrelor didactice cu performanțe în activitatea didactică este de 36 %
- relațiile interpersonale (profesor-elev, conducere-subalterni, profesori-părinți, profesori-profesori etc.) existente favorizează un climat educațional deschis, stimulat;
- delimitare a responsabilităților cadrelor didactice (există 6 comisii cu caracter permanent constituite pe diverse probleme) și coordonarea acestora se face de personal didactic titular.

PUNCTE SLABE

- slabă motivare salarială;
- cursuri de formare și perfecționare prin achitare de taxe din salariul cadrului didactic;
- rezistența la schimbare a unor cadre didactice;
- conservatorismul unor cadre didactice privind: organizarea și desfășurarea lecțiilor, centrarea activității didactice pe nevoile elevului, informatizarea învățământului etc;
- antrenarea sporadică a copiilor în activități extracurriculare;
- se lucrează sporadic cu elevii performanți;
- munca cu elevii cu C.E.S este deficitară.

OPORTUNITĂȚI

- creșterea numărului de întâlniri și activități comune ale cadrelor didactice în afara orelor de curs pentru împărtășirea experiențelor, creșterea coeziunii grupului, o comunicare mai bună;
- varietatea cursurilor de formare și perfecționare organizate de CCD, ONG, universități (existența CAPP și CDI)
- posibilitățile financiare de stimulare, motivare a cadrelor didactice;
- existența în școală a unui cadru didactic universitar.

AMENINȚĂRI

- scăderea motivației și interesului pentru activitățile profesionale precum: colaborarea cu părinții, perfecționarea, activitățile extracurriculare, confecționarea materialelor didactice, pregătirea cu profesionalism a lecțiilor etc.;
- scăderea prestigiului cadrelor didactice prin pensionarea unor profesori recunoscuți pe plan local
- criza de timp a părinților datorată actualei situații economice care reduce implicarea familiei în viața școlară. Acest lucru se reflectă atât în relația profesor-elev cât și în performanța școlară a elevilor

c) Resurse materiale și financiare

PUNCTE TARI

- starea fizică a spațiilor școlare și încadrarea în normele de igienă corespunzătoare;
- existența cabinetelor, laboratoarelor funcționale pentru anumite discipline: informatică, fizică și chimie, biologie, limba română;
- școala are CDI și Cabinet de Asistență Psihopedagogică;
- existența microbuzelor școlare pentru naveta elevilor;
- curtea școlii este asfaltată;
- existența unei săli de festivitate;
- existența a două grădinițe moderne pe raza comunei Ghimpați (Școala Gimnazială nr.1 Ghimpați și Școala Gimnazială nr.2 Naipu);
- elevii beneficiază de burse sociale, burse de merit, burse de boală, burse de orfani și tichete sociale;
- construirea unei școli noi în sat Naipu, comuna Ghimpați;
- construirea unei școli noi în sat Valea-Plopilor, comuna Ghimpați.

- PUNCTE SLABE
- fondul de carte al CDI-ului nu este computerizat;
- materialul didactic este insuficient și depășit;
- fondurile bănești insuficiente pentru stimularea cadrelor didactice și elevilor, pentru achiziționarea unor echipamente și materiale didactice, pentru întreținerea spațiilor școlare;
- fonduri bănești insuficiente pentru întreținerea infrastructurii și a bazei materiale a școlii;

OPORTUNITĂȚI

- descentralizare și autonomie instituțională;
- parteneriat cu comunitatea locală (primărie, părinți), ONG-uri;
- posibilitatea antrenării elevilor și părinților în activități productive și de întreținere a școlii;

AMENINȚĂRI

- administrarea necorespunzătoare a resurselor materiale și financiare existente datorită centralizării excesive;
- degradarea spațiilor școlare din structura Copaciu datorită fondurilor bănești limitate;
- conștiința morală a elevilor privind păstrarea și întreținerea spațiilor școlare;
- uzura morală accelerată a echipamentelor existente (calculatoare, imprimante, copiatoare, laptopuri);

d) Relațiile cu comunitatea

PUNCTE TARI

- relații corecte, principiale de colaborare cu Primăria Ghimpați și Consiliul local Ghimpați;
- întâlniri săptămânale ale comisiei de prevenire și combatere a violenței în colaborare cu poliția de proximitate și elevi;
- desfășurarea proiectelor „Eco-școală” parteneriat cu multiple instituții.
- întâlniri semestriale cu CRP, suplimentate de activități de consiliere a părinților;
- activitățile de consiliere realizate în fiecare joi, în cadrul zilei școlii și a serbărilor școlare;
- O bună implicare a elevilor în activitățile extrașcolare și extracurriculare la nivel de școală și în comunitate (excursii, serbări, strângeri de fonduri pentru persoane defavorizate;)
- Întâlniri cu Consiliul Reprezentativ al Părinților și buna colaborare cu părinții la nivelul comitetelor de părinți pe clasă;
- Președintele Consiliului Reprezentativ al Părinților este activ și implicat în activitățile ce se desfășoară la nivelul școlii.

PUNCTE SLABE

- legături de parteneriat cu O.N.G.-uri (nu există ONG în Ghimpați);
- legăturile cu firme și licee în vederea realizării unei orientări vocaționale adecvate sunt insuficiente și necoordonate;
- activități desfășurate în școală cu participarea părinților prin CDI este deficitară.

OPORTUNITĂȚI

- disponibilitatea și responsabilitatea unor instituții de a veni în sprijinul școlii (Primărie, ONG, Biserică, Poliție, instituții culturale);
- cererea exprimată de Consiliul reprezentativ al părinților privind desfășurarea de activități comune părinți-profesori-elevi la CDI;
- interesul unor asociații agricole de a-și recruta și forma în perspectivă personal specializat;
- responsabilitatea (altor școli) instituții omoloage pentru schimburi de experiență.

AMENINȚĂRI

- organizarea defectuoasă a activităților de parteneriat cu asociațiile agricole, mecanice poate conduce la diminuarea sau chiar inversarea efectelor scontate întrucât nu există școala profesională în localitate sau în apropiere;
- nivelul de educație și timpul limitat al părinților;
- instabilitate la nivel social și economic a instituțiilor potențial partenere din comuna Ghimpați;
- slaba informare privind specificul și inadecvarea activităților propuse de către instituțiile partenere (lipsa planete).

CONCLUZII DESPRINSE DIN DIAGNOZĂ

- Din punct de vedere al resurselor umane, școala are cadre calificate, însă în următorii ani urmează o întinerire a personalului didactic, care va trebui să fie format pe parcursul activității în vederea creșterii profesionalismului acestuia (dar nu există descentralizarea preuniversitară);
- Populația școlară are tendințe de stabilizare datorită măsurilor luate, preocupărilor pentru C.E.S. (CAPP și CDI), în școală există o creștere a progresului școlar;
- Din punct de vedere material: realizarea în bune condiții a lucrărilor de reabilitare, modernizare și dotare; intensificarea relației cu factorii externi va duce la dezvoltarea bazei material (construirea unei școli primare în satul Valea Plopilor și o școală gimnazială în satul Naipu din comuna Ghimpați, jud. Giurgiu), la îmbunătățirea condițiilor de lucru pentru elevi și a aspectului exterior al școlii.
- Depistarea din timp a elevilor cu probleme sociale și acordarea de ajutoare și burse, susținerea materială a acestora de către CRP și diferiți sponsori;
- Menținerea legăturilor cu I.Ș.J. Giurgiu, Primăria, Consiliul Local, societățile comerciale pentru atragerea de fonduri extrabugetare.
- Necesitatea extinderii curriculum-ului în unele situații (CDȘ);
- Modernizarea la anumite discipline de studiu a resurselor materiale pentru asigurarea derulării mai eficiente a curriculum-ului la decizia școlii;
- Intensificarea formării continue pentru dezvoltarea profesională și personală;
- Stabilirea de parteneriate în vederea atragerii de resurse extrabugetare;
- Asigurarea circulației informațiilor printr-un management eficient;
- Implicarea în dezvoltarea proiectelor europene, cu finanțare și a altor proiecte comunitare;
- Intensificarea activităților de marketing și de promovare a școlii;

II. MISIUNEA ȘCOLII

Misiunea școlii Ghimpati este să asigure o educație de calitate pentru formarea personalității copiilor și elevilor, în vederea integrării acestora în plan social, pentru a deveni cetățeni activi și responsabili, deplin conștienți de propria lor valoare.

Ne propunem: să creăm un climat stimulativ atât pentru elevi cât și pentru cadrele didactice, dovedind interes pentru nevoile comunității locale și regionale; să promovăm un management eficient al tuturor resurselor, indiferent de proveniența lor și să asigurăm părinții că educația copiilor lor se face într-un mediu sigur, într-o formare personală permanentă.

DEVIZA ȘCOLII

„Învățăm pentru a ști, învățăm pentru a face, învățăm pentru viață!”

Viziunea școlii

Școala Ghimpați este școală pentru toți care, în parteneriat și în colaborare cu actorii sociali, promovează toleranța și înțelegerea, asigură condiții pentru dezvoltarea armonioasă a fiecărui copil și elev din comunitate, sădind încrederea ca manifestarea liberă și creativă ajută fiecare copil/elev să descopere că, prin muncă permanentă, cu talent și perseverență, poate deveni „cel mai bun”.

III. ȚINTE STRATEGICE

- I. Realizarea standardelor de calitate și performanță pentru creșterea prestigiului școlii printr-un management eficient.
- II. Dezvoltarea curriculumului
- III. Dezvoltarea resurse umane
- IV. Dezvoltarea bazei materiale în accord cu necesitățile copiilor și elevilor în comuna Ghimpați
- V. Diversificarea activităților ce vizează integrarea elevilor în comunitate.

IV. PROGNOZA

În anii următori vor continua schimbările începute în ceea ce privește formarea continuă a cadrelor didactice, reforma curriculară și a managementului școlar, informatizarea învățământului, parteneriatul școală – comunitate, cooperarea internațională precum și consolidarea statutului social al dascălului și elevului. Este un lucru bine știut că succesul sau insuccesul școlar depinde de elevi, familiile acestora, școala și comunitate. Școala Ghimpati există pentru a satisface nevoile elevilor din Ghimpati, iar managerul școlii are șansă de reușită dacă în centrul demersului educațional asează elevul cu particularitățile și nevoile sale.

1. Obiective generale

- organizarea flexibilă, funcțională, eficientă a muncii didactice și a demersului educațional;
- coordonarea întregului proces instructiv – educativ și a tuturor compartimentelor: contabilitate, secretariat;

- exercitarea unui control eficient și a unei îndrumări corecte implicând responsabili de compartimente într-o acțiune conjugată și unitară ca nivel de exigență în baza unor standarde cunoscute în prealabil și acceptate de toată lumea;
- colaborarea eficientă cu oamenii – crearea unui climat pozitiv de muncă;
- repartizarea eficientă a unității școlare în relație cu toate celelalte instituții (ierarhic superioare sau cu activitate de colaborare sau sprijin) și cu familiile elevilor;
- dezvoltarea relațiilor de parteneriat la nivel local, național și european;
- evaluarea finală a activității de ansamblu și participarea activă la evaluarea activității fiecăruia dintre membrii colectivului de muncă.

2. Obiective strategice

Obiectivele strategice decurg din diagnoza și prognoza mediului oferit de unitatea școlară Ghimpați.

Obiectivele strategice sunt:

- școala să realizeze oferta educațională care să producă valoarea adăugată la elevi (promovarea evaluării naționale 85%);
- cunoașterea nevoilor, dorințelor și așteptărilor elevilor, familiilor acestora, pentru a o lua înaintea așteptărilor, în continuă creștere, care vin din partea elevilor sau familiilor lor; pentru a modela atenția așteptărilor elevilor și familiilor, să nu le permită mai mult decât pot, ca să nu-i dezamăgească, dar nici să lucreze sub posibilități.
- motivarea personalului; Un personal motivat, orientat spre munca în echipă, va compensa cu ușurință micile carențe de organizare; indiferent de aspectul care-i motivează; orice angajat să simtă că activitatea lui este supusă autocontrolului, respectată și recunoscută.

V. PLANURILE OPERATIONALE

Ținte strategice	Opțiuni strategice	Programe / Activități	Rezultate așteptate	Criterii de evaluare
I. Realizarea standardelor de calitate și performanță pentru creșterea prestigiului școlii printr-un management eficient.	<p>♣ realizarea unui climat favorabil, eliminând stresul, pentru o muncă eficientă în toate sectoarele de activitate;</p> <p>♣ implicarea factorilor responsabili, responsabili de arii curriculare, șefi compartimente, Consiliul Elevilor în crearea unei atitudini pozitive în rândul cadrelor didactice, nedidactice și a elevilor pentru a se comporta și a demonstra că sunt cei mai buni;</p> <p>♣ desfășurarea activităților impuse de introducerea noului curriculum și a metodologiei de perfecționare;</p> <p>♣ respectarea legislației și a regulamentelor;</p> <p>♣ dezvoltarea muncii în echipă, atât la nivel de Consiliu de Administrație cât</p>	<p>- planul de dezvoltare instituțională (4 ani);</p> <p>- planuri manageriale anuale și semestriale;</p> <p>- programul de activități al Consiliului de Administrație și sarcinile membrilor Consiliului de Administrație;</p> <p>- tematica de control și asistențe la ore;</p> <p>- programele comisiilor metodice;</p> <p>- proiecte și programe educative extracurriculare.</p>	<p>• creșterea eficienței activităților didactice;</p> <p>• creșterea eficienței activităților personalului nedidactic;</p> <p>• creșterea nivelului de performanță atins de toți elevii școlii.</p> <p>• creșterea implicării elevilor și cadrelor didactice în viața comunității.</p> <p>• rezultate la Evaluarea Națională: 85%</p>	<p>• să nu existe eșecuri școlare;</p> <p>• folosirea tuturor mijloacelor didactice din dotare;</p> <p>• numărul de premii la olimpiadele școlare la nivel județean și național;</p> <p>• numărul de absolvenți cu medii anuale foarte bune;</p> <p>• numărul de absolvenți încadrați în liceele de talie înaltă;</p> <p>• curățenia și ambientul în școală;</p> <p>• implicarea în elaborarea și derularea proiectelor.</p>

	și la nivel de arii curriculare; ♣ delegarea de competențe către membrii Consiliului de Administrație și șefii de arii curriculare pentru eficientizarea managementului; ♣ creșterea numărului formatorilor profesioniști în: managementul clasei, consiliere și orientare, metodică; ♣ formarea mai multor echipe pentru elaborarea, derularea și monitorizarea proiectelor.				
II. Dezvoltarea curriculumului respectând resursa umană din Ghimpați	<ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea curriculară în sensul diversificării Ofertei făcute de școală; • stabilirea unor pachete de oferte opționale care să individualizeze școala în cadrul ofertei făcute de celelalte instituții școlare din municipiu; • prioritate acordată procesului de învățare în interesul elevului. 	<ul style="list-style-type: none"> • aplicarea noului curriculum la toate nivelurile; • curriculum la decizia școlii; • alegerea manualelor de către fiecare cadru didactic pentru disciplinele de studiu. 	<ul style="list-style-type: none"> • curriculumul la decizia școlii să fie astfel conceput încât să individualizeze școala; • programele școlare pentru curriculumul la decizia școlii; • folosirea celor mai bune manuale. 	<ul style="list-style-type: none"> • pachetele opționale propuse elevilor să răspundă și așteptărilor elevilor; • modul de prezentare a programelor școlare pentru curriculumul la decizia școlii. 	
III. Dezvoltarea resursei umane	<ul style="list-style-type: none"> • ocuparea tuturor posturilor didactice și nedidactice cu personal de înaltă calificare și despus la muncă susținută; 	<ul style="list-style-type: none"> • planificarea calendaristică, anuală și semestrială; • programe pentru 	<ul style="list-style-type: none"> • realizarea curriculumului la decizia școlii care să individualizeze școala 	<ul style="list-style-type: none"> • programele școlare pentru oferta școlii; • buna înțelegere și cooperarea între toți 	

	<ul style="list-style-type: none"> • obținerea de personal nedidactic (paznic și îngrijitoare); • realizarea unei responsabilități conștiente pentru responsabilii de arii curriculare, șefii de compartimente prin creșterea puterii de decizie a fiecăruia pentru domeniul de activitate; • personalul școlii să participe cel puțin o dată în următorii ani la o formă de perfecționare; • perfecționarea proiectării și desfășurării scenariului didactic; • crearea unor relații de cooperare între cadrele didactice și elevi, între personalul didactic, nedidactic și auxiliar din școală, între elevi și personalul școlii. 	<p>perfecționare în comisiile metodice;</p> <ul style="list-style-type: none"> • proiectele didactice (schita lecției); • participarea personalului didactic, nedidactic și a conducerii la activitățile de perfecționare; • interasistențe la ore; • realizarea descriptorilor de performanță pentru evaluarea elevilor. 	<p>noastră;</p> <ul style="list-style-type: none"> • eficiența activității didactice; • participarea conștientă la activități a tuturor cadrelor didactice, nedidactice și a elevilor; • activități de perfecționare în comisiile metodice, la Casa Corpului Didactic și Inspectoratului Școlar Județean Giurgiu; • manuale și auxiliare curriculare publicate de cadrele didactice; • o atmosferă destinată de muncă eficientă cu rezultate deosebite. 	<p>agenții școlii;</p> <ul style="list-style-type: none"> • colaborarea deosebită între conducere și toți angajații; • rezultatele elevilor; • numărul de cadre didactice care au lucrări publicate și activități de cercetare științifică.
IV. Dezvoltarea bazei materiale în acord cu necesitățile copiilor și elevilor	<ul style="list-style-type: none"> • realizarea unei baze sportive care să cuprindă o sală de sport, cu vestiare, un bazin de înot și un teren cu iarbă artificială pentru desfășurarea de competiții sportive (fotbal); • amenajarea terenurilor de 	<p>În perspectiva politicii manageriale avem următoarele proiecte pe care le considerăm cele mai stringente și realizabile prin efortul întregului colectiv de angajați, a Primăria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ambientul corespunzător unei activități eficiente; • valoarea veniturilor proprii; • existența mijloacelor didactice necesare desfășurării procesului 	<ul style="list-style-type: none"> • numărul de parteneriate încheiate și al contractelor de colaborare; • menținerea/creșterea numărului de elevi; • îmbunătățirea condițiilor pentru o

	sport;	<p>Ghimpati și a ISJ Giurgiu</p> <ul style="list-style-type: none"> • cumpărarea de aspiratoare pentru întreținerea igienei spațiilor instituției; • asfaltarea curții din interiorul clădirii școlii; - reabilitarea terenurilor de sport și amenajarea unui mini traseu pentru realizarea educației rutiere; • având în vedere că școala noastră e implicată în numeroase proiecte de protecția mediului intenționăm să protejăm spațiul verde din interiorul școlii, fiind necesar în această privință delimitări cu garduri interioare; • amenajarea unei săli de clasă în aer liber cu scenă, ca spațiu de spectacole pentru copii grădiniței; • gazonarea și plantarea de arbori ornamentali a spațiului verde din fața școlii; 	de învățământ.	<p>activitate didactică eficientă;</p> <ul style="list-style-type: none"> • îmbunătățirea ambientului din școală; • creșterea veniturilor proprii.
--	--------	---	----------------	--

		<ul style="list-style-type: none"> • diversificarea metodelor și de instrumentelor promovare a școlii dezvoltarea unui site al școlii; • participarea la olimpiade, concursuri pe specialități, concursuri sportive, simpozioane; • program de activități extracurriculare. 	obținerea de rezultate foarte bune la testele naționale.	<ul style="list-style-type: none"> • numărul de premii la olimpiade și concursuri școlare; • numărul de corigenți să fie minim; • să nu existe cazuri de indisciplină în școală; • premii la diverse concursuri artistice, sportive, etc.
V. Diversificarea activităților vizând integrarea elevilor în comunitate .	<ul style="list-style-type: none"> • implicarea partenerilor în realizarea formării profesionale a elevilor și educarea lor în spiritul integrării în comunitate; • activități antreprenoriale, marketing și management educațional, CDS-uri interdisciplinare, consiliere și orientare; • relațiile cadrelor didactice cu părinții și elevii; • implicarea cadrelor didactice în activitățile de pregătire și desfășurare a tezelor unice, olimpiadelor și a diverselor concursuri. 			

Director,
Prof. Ileana Marin


