

ROMÂNIA
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI CLUJ-NAPOCA
CREȘA PENTRU EDUCAȚIE TIMPURIE

Aleea Meziad nr. 4, cod poștal 400546, Cluj-Napoca, tel. 0264-458320
www.creseclujnapoca.ro, e-mail cresapentrueducatietimpurie@primariaclujnapoca.ro

Nr. 724 din 05.10.2025

Avizat în CP din 07.10.2025
Aprobat în CA din 09.10.2025

Director: NECHITA ANA-MARIA



**PROIECT
DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ**

2023 -2026

Revizuit: septembrie 2025

Echipa de proiect:

Director, NECHITA Ana-Maria

Educator pentru educație timpurie, BOZEȘAN Paula

Educator pentru educație timpurie, BOZDEAN Delia

STRUCTURA PLANULUI DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

I. ARGUMENT

II. VIZIUNEA

III. MISIUNEA CREȘEI

IV. STUDIU DIAGNOSTIC

IV.1 Contextul socio-economic și cultural

IV.2 Populație antepreșcolară

IV.3 Resurse umane

IV.3.a. Personal didactic

IV.3.b. Fluctuația personalului didactic

IV.3.c. Calitatea personalului didactic

IV.3.d. Personal didactic-auxiliar

IV.3.e. Personal nedidactic

IV.4 Resurse materiale

IV.4.a. Statutul clădirii, vârsta și anul ultimei renovări

IV.4.b. Calitatea construcției școlare; întreținerea spațiilor exterioare și a terenurilor existente

IV.4.c. Calitatea construcției școlare; întreținerea spațiilor exterioare și a terenurilor existente

IV.5 Cultura organizațională

IV.6. Analiza SWOT

V. ȚINTE STRATEGICE

VI. OBIECTIVE GENERALE

VII. RESURSE STRATEGICE

VIII. OPȚIUNI STRATEGICE/ PLANURI OPERAȚIONALE

IX. INDICATORI DE REALIZARE A OBIECTIVELOR STRATEGICE

X. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

BAZA LEGALĂ

I. ARGUMENT

I. 1 Necesitatea elaborării unui proiect de dezvoltare instituțională în contextul social actual și al reformei în învățământ

Știința conducerii învățământului este rezultatul progresului înregistrat de știință și de societate în general, răspunde nevoii de planificare, organizare, îndrumare, control, evaluare, decizie, coordonare a unuia din importantele sectoare de activitate socială și demonstrează nu numai necesitatea ci și posibilitatea cunoașterii și dirijării fenomenului educațional; este dată de nevoia organizării sistemului de învățământ, de necesitățile planificării acțiunilor multiple din procesul educațional, de flexibilitatea și competența activităților de îndrumare și coordonare, de verificarea, decizia, controlul și evaluarea întregului proces de învățământ.

Proiectare reprezintă stabilirea, prefigurarea unui drum de la „ceea ce este” adică starea actuală a organizației școlare la „ceea ce ar trebui să fie”, adică starea dorită și anticipată în care se va găsi unitatea școlară după parcurgerea drumului stabilit.

Acest proiect de dezvoltare instituțională are câteva trăsături specifice:

- Punctele de plecare fundamentale:
 - o Țintele strategice ale dezvoltării
 - o Situația existentă, condițiile interne și externe precum și resursele concrete ale grădiniței și ale comunității pe care o servește
- Are o valoare strategică – este conceput pe o perioadă de 3 ani. Oferă un orizont și direcții clare pentru activitatea din școala respectivă
- Are un caracter situațional – este elaborat având în vedere mediul și condițiile concrete în care funcționează
- Are două componente strâns articulate: componenta strategică și componenta operațională
- Atinge toate domeniile funcționale ale vieții școlare
- Este elaborat de la general la particular: viziune, misiune, ținte strategice, opțiuni strategice și programe concrete.

Elaborarea acestui proiect de dezvoltare a apărut în urma restructurărilor date de noul cadru legislativ.

1.2. Considerente teoretice privind Proiectul de dezvoltare instituțională

Conducerea presupune un proces de comandă și control îndeplinit într-un sistem social, (grup, organizație) de un individ sau de o subgrupare cu statut și rol, formal și informal adecvat. Este un proces în care tacticile se subordonează strategiilor și este necesar să se țină seama de sarcinile, nivelurile de organizare, climatul, relațiile interpersonale și de grup, rețele de comunicare...

Știința conducerii învățământului este rezultatul progresului înregistrat de știință și de societate în general, răspunde nevoii de planificare, organizare, îndrumare, control, evaluare, decizie, coordonare a unuia din importantele sectoare de activitate socială și demonstrează nu numai necesitatea ci și posibilitatea cunoașterii și dirijării fenomenului educațional; este dată de nevoia organizării sistemului de învățământ, de necesitățile planificării acțiunilor multiple din

procesul educațional, de flexibilitatea și competența activităților de îndrumare și coordonare, de verificarea, decizia, controlul și evaluarea întregului proces de învățământ.

Organizația reprezintă o colecție structurată de resurse umane și non-umane dirijate spre atingerea unor finalități prestabilite; deci o organizație constă, în esență, din scopuri, structuri și interacțiuni.

Instituția reprezintă o activitate socială structurată printr-un set de norme și modele de comportamente socialmente recunoscute.

Proiectare / planificare reprezintă stabilirea traiectului ipotetic de la „ceea ce este” – starea actuală a sistemului sau procesului organizațional- la „ceea ce ar trebui să fie” – starea dezirabilă a sistemului sau a procesului respectiv.

„Cei care educă copiii sunt demni de mai multă onoare decât cei care le dau viață; de aceea pe lângă viață, dăruieți copiilor și arta de a trăi bine, educându-i.”

Aristotel

II. VIZIUNEA

Într-o lume volatilă, încărcată de incertitudine, Creșa pentru Educație Timpurie Cluj-Napoca, crede cu tărie că va reuși să creeze un mediu educațional adecvat nevoilor actuale de dezvoltare ale copiilor antepreșcolari, prin stabilirea unor scopuri strategice esențiale, prin respectarea valorilor importante ale educației și ale mediului cultural în care se dezvoltă, prin stabilirea unor relații comunitare active, prin formarea continuă a resursei umane, astfel încât copilul, educabilul să poată să-și atingă maximum din potențialul nativ, să-și însușească comportamente care să-l ajute pe termen lung să depășească provocările societății moderne.

III. MISIUNEA CREȘEI

- Întreg personalul creșei recunoaște capacitatea tuturor copiilor de a învăța, de a realiza progrese în dezvoltare, indiferent de dispozițiile lor fizice sau emoționale, de experiențele anterioare sau moștenirea culturală.
- Întreg personalul creșei asigură susținerea și stimularea adecvată dezvoltării fiecărui copil în acord cu potențialul, ritmul propriu și de trebuințele sale, sprijinind formarea autonomă și creativă a acestuia.
- Întreg personalul se asigură că toți copiii sunt expuși unei game cât mai bogate de oportunități de învățare, în moduri diferite și în contexte diferite, asigură participarea activă a copiilor la învățare - prin joc, angajare, explorare și exploatarea simțurilor – auz, văz, gust etc.
- Personalul diactic recunoaște diferențele individuale privind ritmul de dezvoltare al fiecărui copil și oferă sprijin educațional, dar și uman, în fiecare etapă a dezvoltării sale;
- Întreg personalul contribuie la îmbogățirea capacității anpreșcolarului de a stabili și de a menține interacțiuni cu adulți și copii, la îmbogățirea capacității de a-și percepe și exprima emoțiile, de a înțelege și de a răspunde emoțiilor celorlalți, precum și dezvoltarea conceptului de sine.
- Educatoarele crează condiții pentru descoperirea și construirea de către fiecare copil a propriei identități și formarea unei imagini de sine pozitive, sprijinindu-l și încurajându-l în acest demers.
- Directorul răspunde de abordarea situațiilor didactice de către educatoarele, în mod flexibil și creativ, de evitarea rutinei și acționarea în direcția transformării învățământului bazat pe informație și reproducerea ei într-un învățământ global, integrat și creativ, care are la bază educația.

IV. STUDIU DIAGNOSTIC

Denumirea instituției: CREȘA PENTRU EDUCAȚIE TIMPURIE CLUJ-NAPOCA;

Date de contact :

Str. Meziad nr. 4, Cluj-Napoca,

cod poștal 400546,

tel. 0264-458320

www.creseclujnapoca.ro,

e-mail cresapentrueducatietimpurie@primariaclujnapoca.ro

Structuri ale creșei:

Creșa CASA SPIRIDUȘILOR - Str. Băița nr.1

cresa.casaspiridusilor@primariaclujnapoca.ro

Creșa CASTELUL FERMECAT - Str. Septimiu Albini nr. 91-93

cresa.castelulfermecat@primariaclujnapoca.ro

Creșa CĂSUȚA IEPURAȘILOR - Str. Donath nr. 238

cresa.casutaiepurasilor@primariaclujnapoca.ro

Creșa CENUȘĂREASA – structura I - Str. Grigore Alexandrescu nr. 47

cresa.cenusareasa1@primariaclujnapoca.ro

Creșa CENUȘĂREASA – structura II - Str. Grigore Alexandrescu nr. 47A

cresa.cenusareasa2@primariaclujnapoca.ro

Creșa CLOPOTICA - Str. Al. Vlahuța nr. 59

cresa.clopotica@primariaclujnapoca.ro

Creșa MARTINEL – structura II - Str. Theodor Capidan nr. 17

cresa.martinel2@primariaclujnapoca.ro

Creșa MICUL CERCETAȘ - Str. Moșilor nr. 58

cresa.miculcercetas@primariaclujnapoca.ro

Creșa PATROCLE - Str. Herculane nr. 13A

cresa.patrocle@primariaclujnapoca.ro

Creșa PRÂSLEA CEL VOINIC - Str. Cojocnei nr. 93

cresa.prasleacelvoinic@primariaclujnapoca.ro

Creșa PRICHINDEL - Str. Arinilor nr. 2-4

cresa.prichindel@primariaclujnapoca.ro

Creșa SCUFIȚA ROȘIE - Str. Detunata nr. 2

cresa.scufitarosie@primariaclujnapoca.ro

Creșa TOM DEGEȚEL - Str. Traian Vuia nr. 87

cresa.tomdegetel@primariaclujnapoca.ro

Creșa URSULEȚUL- structura I - Str. Meziad nr. 4

cresa.ursuletul1@primariaclujnapoca.ro

Creșa URSULEȚUL- structura II - Str. Meziad nr. 4

cresa.ursuletul2@primariaclujnapoca.ro

Creșa VRĂJITORUL DIN OZ - Str. Episcop Nicolae Ivan nr. 18

cresa.vrajitoruldinoz@primariaclujnapoca.ro

Domeniul de activitate: învățământ antepreșcolar ;

Forma juridică de organizare: unitate de învățământ antepreșcolar de stat cu personalitate juridică pentru care autoritatea administrației publice locale are calitatea de persoană juridică fondatoare ;

Statutul proprietății creșei: proprietatea Consiliului Local Cluj;

Program de funcționare : creșă cu program prelungit;

A fost înființată în noiembrie 2006 cu denumirea **Centrul Bugetar de Administrare Creșe**

Forul tutelar: Consiliul Local Cluj-Napoca;

Inspectoratul Școlar Județean Cluj;

Beneficiarii:

- copii antepreșcolari cu vârsta de 03-36 luni domiciliați în municipiul Cluj-Napoca;
- familiile copiilor.

Procedura de admitere a copiilor în creșă:

- Stabilirea numărului de locuri vacante în conformitate cu Proiectul Planului de școlarizare aprobat de ISJ Cluj;
- Stabilirea perioadei de înscriere potrivit Metodologiei specifice;
- Stabilirea criteriilor speciale de admitere, în Consiliul de Administrație al creșei;
- Elaborarea și publicarea pe site-ul creșei a tuturor documentelor relevante pentru înscrierea la creșă, conform Metodologiei;
- Depunerea dosarelor la structurile creșei, conform calendarului;
- Înscrierea copiilor în SIIR, validarea cererilor de înscriere;
- Analiza dosarelor, conform criteriilor generale și specifice, în Comisia de înscriere, conform calendarului;
- Stabilirea copiilor admiși;
- Afișarea rezultatelor: lista copiilor admiși.

Documentele necesare înscrierii copiilor în unitate:

- cerere tip de înscriere;
- copie de pe certificatul de naștere al copilului;
- copie de pe actele de identitate ale părinților/ reprezentantului legal;
- adeverință de angajat pentru fiecare dintre părinți/reprezentantul legal sau adeverință privind perioada concediului de creștere și îngrijire copil, pentru tipul de program prelungit, respectiv pentru înscrierea în învățământul antepreșcolar;
- declarație pe proprie răspundere;
- alte documente doveditoare care fac obiectul criteriilor generale sau specifice de înscriere și care sunt analizate în timpul procesului de înscriere.
- adeverințe medicale – în situații speciale

Criterii generale de departajare (dacă numărul de solicitări depășește numărul de locuri aprobat prin Planul de școlarizare):

- copilul are vârsta de 2 ani împliniți până la sfârșitul anului calendaristic în curs;
- domiciliul copilului/locul de muncă al unuia dintre părinți/al reprezentantului legal este situat în apropierea unității de învățământ unde părintele/reprezentantul legal depune cererea de înscriere;
- ambii părinți ai copilului/părintele unic/reprezentantul legal ai/al copilului lucrează/părintele prezintă adeverință de reîntoarcere la serviciu, în termen de 30 de zile de la începutul anului școlar sau părintele copilului nu beneficiază de indemnizație pentru creșterea și îngrijirea copilului; situațiile în care părintele/reprezentantul legal face dovada existenței unei activități de tip PFA/SRL se asimilează cu cea a părinților/reprezentanților legali care lucrează;
- cel puțin unul dintre părinți/reprezentantul legal al copilului urmează o formă de învățământ la zi;
- existența unui document care dovedește că beneficiază de tutelă sau de o măsură de protecție specială stabilită în condițiile Legii nr.272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- existența unui document care dovedește că este în grija unui singur părinte (familie monoparentală) sau familia are mai mult de 3 copii;
- cel puțin unul dintre părinți/părintele unic/reprezentantul legal al copilului se încadrează în una dintre situațiile: (i) pensionat în conformitate cu prevederile legale; (ii) cu certificat de handicap; (iii) șomer, în căutarea unui loc de muncă, cu documente doveditoare de la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- părintele/reprezentantul legal al copilului are un alt copil minor aflat în întreținere (până la nivelul clasei a IV-a a învățământului primar) și/sau un alt copil înmatriculat în unitatea de învățământ respectivă, în anul școlar pentru care se face înscrierea.

Durata programului:

- 1-2 ani ;
- decizia părinților .

Programul zilnic de activitate al antepreșcolarilor

Repere orare	Jocuri și activități liber- alese	Activități tematice	Rutine și tranziții
07.00-09.00	Jocuri și activități liber-alese (joc liber)		Rutină: Primirea copiilor (deprinderi specifice) Rutină: Micul dejun (deprinderi specifice)
09.00-11.00	Jocuri și activități liber- alese (pe centre de interes, joc liber)	Activități tematice (Activități de creație și de comunicare; Activități de cunoaștere; Activități artistice și de îndemânare; Activități de muzică și mișcare)	Rutină: Întâlnirea de dimineață Pregătire pentru activități (deprinderi de igienă individuală și colectivă, deprinderi de ordine și disciplină, deprinderi de autoservire, deprinderi de comunicare etc.) Activități de stimulare individuală
11.00-12.30	Jocuri și activități liber- alese (pe centre de interes)		Liber la joacă ! (deprinderi igienă individuală și colectivă, deprinderi de ordine și disciplină, deprinderi de autoservire, deprinderi de comunicare) Rutină : Masa de prânz (deprinderi specifice)
12.30-15.30	Activități de relaxare (somnul de prânz)		Joc și relaxare (deprinderi de igienă individuală și colectivă, deprinderi de ordine și disciplină, deprinderi de autoservire, deprinderi de comunicare etc.) Rutină: Gustarea (deprinderi specifice)
15,30-16,30	Jocuri și activități liber-alese (pe centre de interes, joc liber)	Activități tematice (recuperatorii)	Bucuroși, din nou la joacă! (deprinderi de igienă individuală și colectivă, deprinderi de ordine și disciplină, deprinderi de autoservire, deprinderi de comunicare etc.)
16,30-17,00	Jocuri și activități liber-alese (joc liber)		Rutină: Plecarea copiilor acasă (deprinderi specifice)

IV.1 Contextul socio-economic și cultural

Istoria Clujului a început în neolitic, de când datează primele urme de locuire umană, și se întinde până în prezent. Cluj-Napoca este al doilea oraș ca mărime din România, municipiu de reședință al județului Cluj. În trecut a fost reședința Comitatului Cluj și una dintre capitalele istorice ale Transilvaniei.

MUNICIPIUL CLUJ-NAPOCA se numește astfel din 16 octombrie 1974, când s-au aniversat 1850 de ani de atestare documentară ca municipiu. Numele este rezultatul alăturării cuvântului latin Cluj (clusa – loc închis) și Napuca, numele dac al orașului. Prima atestare documentară datează din 1275, cu denumirea villa Kluswar.

Clujul este situat în nordul Depresiunii Transilvaniei, între Munții Apuseni și Câmpia Transilvaniei, pe valea râului Someșul Mic la confluența cu râul Nadăș și cinci alte pâraie. Datorită geografiei locale, orașul s-a dezvoltat mai ales pe axa est-vest, de-a lungul limitei sudice a Podișului Someșan, fiind flancat la sud de dealul Feleac, iar la nord de dealul Lomb.] Hotarele administrative ale municipiului cuprind o arie de 179,5 km², iar suprafața construită a municipiului era de 36 km² în 2020.

Mărturie a vechimii și persistenței poporului român în centrul Transilvaniei, orașul Cluj-Napoca se prezintă astăzi ca o veritabilă capitală culturală de nivel european. Important centru istoric și universitar, Clujul reușește să îmbine armonios moștenirea seculară și agitația contemporană. Iar ceea ce atrage în mod deosebit este aerul medieval, frumusețea arhitectonică a construcțiilor, dar și cea a sufletului locuitorilor săi.

Clujul este unul din cele mai importante centre academice, culturale și economice din România. Acesta găzduiește sediile unor firme importante pe plan național, precum Banca Transilvania, producătorul de farmaceutice Terapia, producătorul de cosmetice Farmec și Berăria Ursus. Din mediul academic clujean fac parte: Universitatea Babeș-Bolyai, cea mai mare și veche instituție academică din țară, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca și Universitatea Sapientia, cea mai mare universitate cu predare în limba maghiară din România.

Economia județului Cluj a cunoscut în ultimii ani o dezvoltare accelerată, devenind în acest moment una dintre cele mai dinamice economii din România, dacă avem în vedere contribuția la PIB-ul național (primul loc în Regiunea de NV a României).

Economia Clujului este axată, în principal, pe servicii și industrie, cu precădere pe sectorul industriilor creative și IT & C, domeniu în care acest județ se află, din nou, pe un loc fruntaș: peste 15.000 de persoane lucrează în acest moment în sectorul IT! O dovadă a acestei realități o reprezintă însuși apelativul „Silicon Valley” de România, atribuit municipiului Cluj-Napoca pentru creșterea spectaculoasă din acest sector.

Treptat, având în spate sprijinul continuu al autorităților locale, mediului de business, al universităților, al asociațiilor economice și al ONG-urilor, Clujul a devenit un actor important al economiei naționale fiind desemnat, de curând, Pol Național de Creștere în domeniul Cercetării, Dezvoltării și Comerțului IT. De altfel, Clujul deținea în semestrul I din 2017 cele mai multe firme nou-înființate din provincie (5.145). Un indicator relevant în acest context, care subliniază implicarea și spiritul antreprenorial și de business din această zonă îl reprezintă și numărul de

proiecte depuse în cadrul Programului guvernamental Start Up Nation 2017, când au fost depuse un număr de 2.289 de aplicații – cele mai multe din provincie!

Pentru a ajunge la statutul de cel mai dezvoltat și echilibrat județ din România, cu un climat favorabil investițiilor, Clujul a depus în ultimii ani eforturi substanțiale care au determinat o implicare unanimă și concertată a tuturor factorilor de decizie, atât din domeniul privat cât și din cel public.

Exceptând Capitala, cel mai mare municipiu din România este Cluj-Napoca din județul Cluj, care și-a păstrat această poziție în ultimii zece ani. Totuși, Cluj-Napoca și-a redus populația sub 300.000 de locuitori: cu 37.978 de persoane mai puține, coborând la o populație de 286.598 locuitori, arată datele provizorii ale Recensământului Populației și Locuințelor runda 2021 (RPL2021), înregistrate de INS. Deși populația din municipiul Cluj-Napoca a scăzut sub 300.000 de oameni, potrivit recensământului 2021, dacă adăugăm și populația din localitățile limitrofe care s-a mutat din oraș la țară ajungem la aproape 400.000 de locuitori (mai exact, 395.049), potrivit datelor INS.

Alte date despre populația rezidentă a județului Cluj: o zecime dintre locuitorii județului Cluj sunt divorțați, 46,9% sunt căsătoriți și 38% sunt necăsătoriți, un sfert dintre cei din județul Cluj (24,6%) au studii superioare, Clujul înregistrează o valoare scăzută de șomeri, de 1,3%, în Cluj, populația activă a județului este formată în proporție de 18,8% de studenți și 22,4% de pensionari, în Cluj, indicele de îmbătrânire demografică este de 125,6 persoane vârstnice la 100 persoane tinere, principalele etnii în județ sunt: români 83,1%, maghiari 13,4%, romi 3%, alte etnii 0,5%, principalele religii în județ sunt: ortodoxă 72,9%, reformată 9,9%, penticostală 3,7%, greco catolică 3,1%, romano-catolică 3,2%, alte confesiuni 7,2%.

Cu toate că la nivel național natalitatea este în scădere, orașul Cluj-Napoca a înregistrat în ultimii 12 ani o creștere constantă a numărului de copii născuți.

Dacă în 2008-2009 aveam în jur de 5.600 de copii născuți în medie în fiecare an, am sfârșit 2019 cu un număr de aproape 7.000. După părerea noastră, această cifră arată că orașul își atinge obiectivele strategice pe care și le-a asumat, după cum știți obiectivul strategic este de a crește calitatea vieții. Se nasc mai mulți copii la Cluj-Napoca pentru că orașul oferă un stil de viață pe placul celor care aleg să vină aici, un sistem educațional din ce în ce mai bun și care își asumă datoria de a se îmbunătăți continuu, un spațiu public a cărei calitate dorim să o creștem și bineînțeles o componentă de participativitate pe care administrația și-o asumă și care există la Cluj-Napoca. Oamenii aleg să se mute în acest oraș să doar să vină și să nască copii în acest oraș pentru că le oferă garanția că lucrurile vor funcționa bine”, a declarat, pentru MEDIAFAX, Oana Buzatu, purtător de cuvânt al Primăriei Cluj-Napoca.

Cred că sunt o serie de factori care ar putea explica acest fenomen. Pe de-o parte, ponderea populației tinere din populația orașului, avem în Cluj avantajul construit de universități care atrag și aduc în Cluj o mulțime de tineri. Pe de altă parte, sectorul privat profită, este deosebit de atractiv pentru mulți tineri din România. Vorbim și de stabilitatea financiară și eliminarea aspectului sărăciei care conferă siguranță mai mare celor care își doresc să aibă doi, trei sau mai mulți copii sau să aibă copii și în al treilea rând cred că putem spune și despre o schimbare de optică în ceea ce înseamnă raportul viață privată și viața profesională. Există o tendință din ce în ce mai mare de a

aprecia, de a revaloriza familia, viața de familie în detrimentul carierei sau a câștigurilor profesionale

Potrivit statisticilor, din 2004, numărul nașterilor care au avut loc în municipiu a crescut constant până în 2009, între anii 2010 și 2012 a avut loc o ușoară scădere, iar în 2013 s-a înregistrat cel mai mare număr de nou-născuți din ultimii zece ani.

Majoritatea copiilor din creșă provin din familii nucleare, normal constituite, dar există un procent destul de ridicat al copiilor care provin din familii monoparentale sau din familii dezorganizate. Pe lângă aceștia, există un număr mic de copii ai căror părinți sunt plecați la muncă în străinătate iar ei sunt lăsați în grija bunicilor sau ai altor rude.

IV.2 Populație antepreșcolară

Evoluția numărului de locuri în creșă

Anul	Nr. locuri septembrie	Nr. locuri noi	Nr. creșe august	Nr. locuri august	Observații
2015-2016	970	20	14	990	- Se înființează o nouă grupă la creșa de pe str. Moților corp C
2016-2017	990	112	15	1102	- Se înființează creșa de pe str. Episcop Nicolae Ivan - Se deschide o nouă grupă la creșa de pe str. Pasteur
2017-2018	1102	40	15	1142	- Se deschid noi grupe la creșa de pe str. Detunata
2018-2019	1142	-	15	1142	
2019-2020	1142	90	16	1232	- Se înființează creșa de pe str. Donath
2020-2021	1232	150	16+2	1382	- Se înființează structurile II ale creșelor Cenușareasa - 6 grupe cu 90 de locuri și Martinel - 3 grupe cu 60 de locuri
2021-2022	1382	15	16+2	1397	-Se înființează o grupă nouă la Creșa Casa Spiridușilor – 15 locuri
2022-2023	1487	90	16+3	1487	-Se înființează structura II a Creșei Ursulețul – 90 locuri
2023-2024	1616	0	19	1616	-Crește numărul grupelor mari, în detrimentul celor mici, crește numărul de locuri disponibile, se prioritizează admiterea copiilor care împlinesc 2 ani până la sfârșitul anului 2023
2024-2025	1565		19		-Se renovează energetic 6 structuri – copiii se relocă în celelalte structuri -Se construiește: Lomb, Tehnofrig, Borhanci, Negoiu -Se reabilitează Parcul Feroviarilor

2025-2026	1460	60	16+1	1520	-Reorganizare în acord cu Legea 141/2025: - Creșa Martinel 1 absorbită de Grădinița cu P.P. Poienița Cluj-Napoca, Creșa Motanul încălțat absorbită de Grădinița cu P.P. Universul copiilor Cluj-Napoca Creșa Veronica absorbită de Grădinița cu P.P. Buburuza Cluj-Napoca - Se deschide Creșa Lacul fermecat, pe strada Dionisie Roman nr. 1
-----------	------	----	------	------	--

Statistică locuri la înscrierea în creșe (2015-2025)

Anul	Nr. total de locuri la creșă	Nr. locuri la înscriere	Nr. cereri înscriere	Nr. copii admiși	Nr. copii respinși
2015-2016	970	476	856	501	355
2016-2017	990	473	1013	539	474
2017-2018	1102	550	1170	581	589
2018-2019	1142	760	1475	760	715
2019-2020	1232	674	1641	674	967
2020-2021	1382	175	1418	180	1238
2021-2022	1397	637	1633	642	991
2022-2023	1487	753	1669	753	916
2023-2024	1616	982	1527	982	545
2024-2025	1565	964+30	1644	994	650
2025-2026	1460+60	1005+60	1370	1005+60	305

Plan școlarizare 2025-2026

Nr crt	Creșa_structura	Număr grupe mici	Număr copii	Număr grupe mijlocii	Număr copii	Număr grupe mari	Număr copii	Număr grupe maghiare	Număr copii	Total grupe	Total copii
1.	Casa Spiridusilor	0	0	1	17	6	120	1	20	8	15
2.	Castelul Fermecat	0	0	0	0	3	64	1	18	4	8
3.	Casuta iepurasilor	0	0	0	0	4	80	1	20	5	10
4.	Cenusareasa 1	0	0	0	0	2	44	0	0	2	4
5.	Cenusăreasa 2	0	0	0	0	5	102	1	22	6	12
6.	Clopotica	0	0	0	0	2	44	0	0	2	4
7.	Martinel 2	0	0	0	0	2	42	1	18	3	6
8.	Micul Cercetas	0	0	1	13	5	106	1	18	7	13
9.	Patrocle	0	0	0	0	4	100	0	0	4	10
10.	Praslea cel Voinic	0	0	0	0	3	66	0	0	3	6
11.	Prichindel	0	0	0	0	2	44	0	0	2	4
12.	Scufita rosie	0	0	0	0	3	57	0	0	3	5

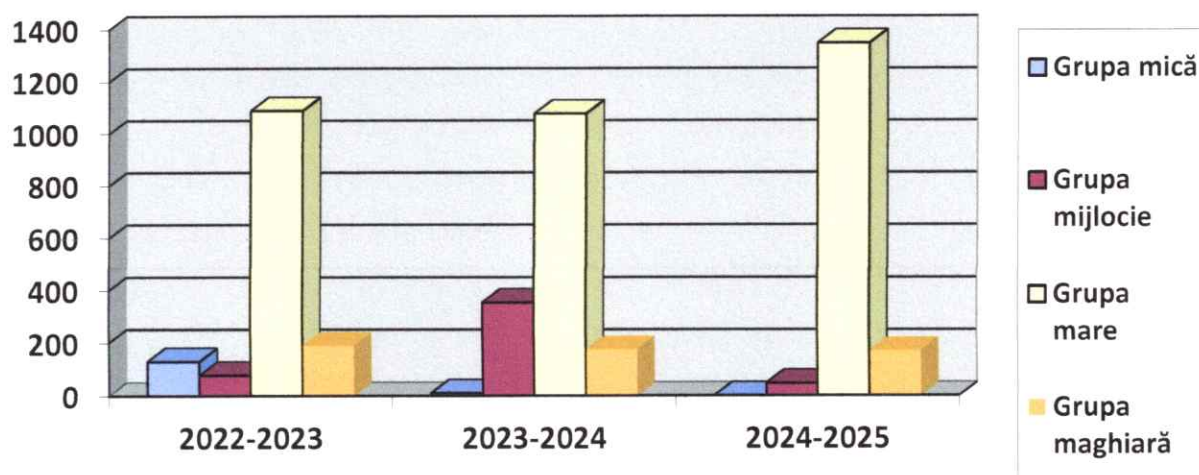
13.	Tom Degetel	0	0	0	0	4	80	0	0	4	8
14.	Ursulețul 1	0	0	0	0	5	108	1	22	6	13
15.	Ursulețul 2	0	0	0	0	5	85	1	17	6	10
16.	Vrăjitorul din Oz	0	0	0	0	5	110	1	22	6	13
17.	Lacul fermecat	0	0	0	0	3	60	0	0	3	6
18.	Micul pinguin	0	0	0	0	3	60	0	0	3	6
TOTAL		0	0	2	30	60	1252	9	177	80	146

Total :

- secția română – 62 grupe -1283 antepreșcolari
- secția maghiară– 9 grupe -177 antepreșcolari

Numărul copiilor antepreșcolari - 1565 în 80 grupe											
Grupa mică			Grupa mijlocie			Grupa mare			Grupe combinate Maghiară		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
130	10	0	78	355	47	1089	1077	1347	190	176	171

POPULAȚIE ANTEPREȘCOLARĂ



IV.3 Resurse umane

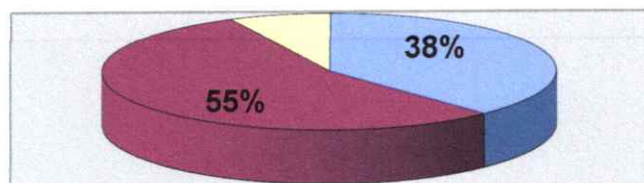
IV.3.a. Personal didactic: 142 +1

Personal angajat

Personal didactic: 160 +1

AN ȘCOLAR	TITULAR	ANGAJAT EDUCATOR ÎN CREȘĂ PE PERIOADĂ NEDETERMINATĂ	SUPLINITOR	TOTAL
2024-2025	33	76	52	161
2025-2026	57	76	10	143

PERSONAL DIDACTIC



■ titular

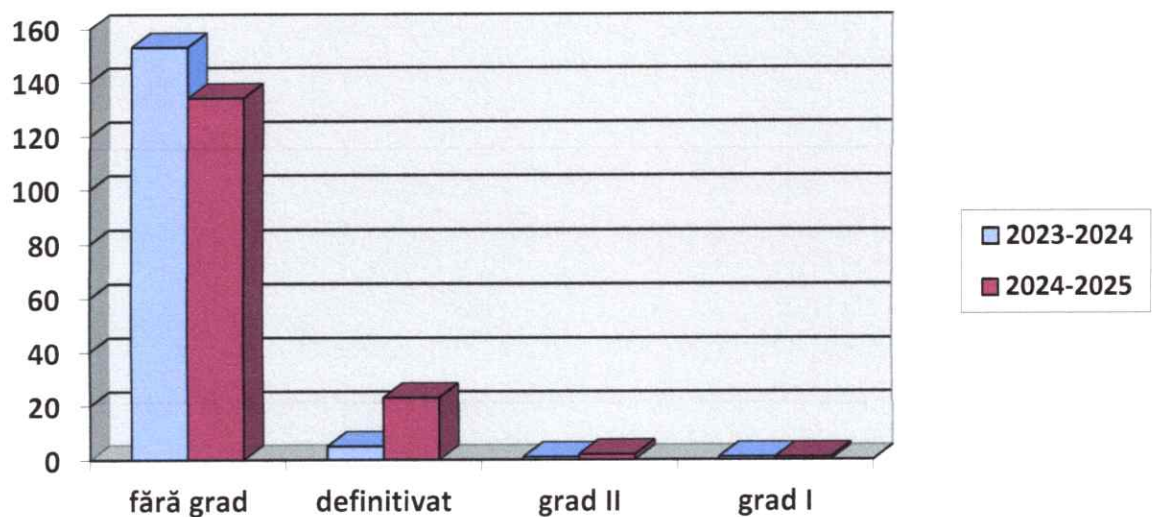
■ nedeterminată

Indicatori calitatea resurselor umane

Indicatorul	A	B	Ax100/B
a. Pondere personal didactic cu o vechime în unitate mai mare de 4 ani	Nr. cadre did. cu o vechime în unitate mai mare de 4 ani	Nr. total de cadre didactice	Ponderea, %
	108	160	67%
b. Pondere personal didactic cu studii superioare/ licență	Nr. cadre did. cu studii sup./licență	Nr. total de cadre didactice	
	63	160	39%
c. Pondere personal cu gradul I	Nr. cadre didactice cu gradul I	Nr. total de cadre didactice	Ponderea, %
	1	160	0,625%
d. Pondere personal cu gradul al II-lea	Nr. cadre didactice cu gradul al II-lea	Nr. total de cadre didactice	Ponderea, %
	2	160	1,25%

d. Pondere personal cu definitivativ	Nr. cadre didactice cu definitivativ	Nr. total de cadre didactice	Ponderea, %
	23	160	14.3%
e. Ponderea cadrelor did. cu performanțe în activitatea metodic-științifică	Nr. cadre did. cu performanțe în act. metodic-științifică	Nr. total de cadre didactice	Ponderea, %
	1	160	0.625%
f. Participarea cadrelor did. în act. metodic-științifică	Pondere elevi, %	Pondere profesori, %	Pondere elevi/ Pondere profesori
	100%	100%	100%
g. Competențe de utilizare a pc (Word+Excel) în rândul cadrelor did.	Nr. cadre did. cu competențe de utilizare a pc	Nr. total cadre didactice	Pondere, %
	128	160	80%
h. Ponderea cadrelor didactice cu gradație de merit	Nr. cadre didactice cu gradație de merit	Nr. total cadre didactice	Pondere, %
	1	160	1,6%
i. Ponderea cadrelor didactice care în ultimii 5 ani au urmat cel puțin o formă de perfecționare	Nr. cadre didactice care în ultimii 5 ani au urmat cel puțin o formă de perfecționare.	Nr. total cadre didactice	Pondere, %
	160	160	100%

Grade didactice



Personal didactic auxiliar:

- 19 administrator de patrimoniu

- 6 administrator financiar
- 6 secretar
- 182 Infirmieri pentru educație

Personal administrativ:

- 38 îngrijitori clădiri
- 28 bucătari
- 2 muncitori calificați
- 4 soferi

IV.4 Resurse materiale

- 19 cladiri amenajate corespunzător
- Autorizații DSP pentru toate structurile
- 7 cantine autorizate DSP și DSV
- Locuri de joacă amenajate în acord cu nivelul de vârstă al copiilor
- Mobilier ergonomic
- Materiale didactice moderne
- Aparatură IT
- Spălătorii dotate cu aparatură electro-casnică profesională
- Cabinete medicale

IV.5 Cultura organizațională

Sloganul creșei noastre este *„Dăruim educație, dăruim bine”*.

În creșă există numeroase ritualuri și ceremonii. Cele mai importante ritualuri sunt cele de început de an (mesele rotunde de la 1 septembrie în care se prezintă noi angajați și se povestesc întâmplări din concediu; decorarea creșei cu flori și ghirlande, afișarea panoului „Bine ați venit!” în 10 septembrie) și ritualurile de sfârșit de an (ceremonii în cadrul cărora ne luăm la revedere). Pe parcursul anului școlar se marchează evenimentele personale (zilele de naștere, onomasticile, pensionările) dar și evenimentele ce țin de tradiția și cultura poporului român (Crăciunul, 8 martie, Ziua educației).

Există mai multe tipare comportamentale:

- În fiecare dimineață de luni, coordonatorii creșelor se întâlnesc online cu directorul și discută programul săptămânii, evenimente etc,;
- În fiecare zi de joi documentele educatoarelor sunt prezentate coordonatorilor metodologici pentru supervizare,
- În fiecare zi de marți, întreg personalul administrativ se întrunește în biroul directorului, în vederea stabilirii calendarului activităților din acea săptămână și a delegării de către conducere a unor sarcini specifice.

Normele de comportament sunt bine stabilite prin Regulamentul Intern care se găsește la avizierul creșei. Pe lângă acestea există norme nescrise care fac parte din viața creșei noastre:

zâmbetul colegial, primirea călduroasă a copiilor și părinților, tonalitatea moderată a vocii, ținuta vestimentară, aspectul îngrijit al tuturor angajaților unității.

Principala valoare a organizației este calitatea întregii activități din creșă. Se urmărește ca toate activitățile să fie centrate pe copil, elementul ludic să fie prezent pe parcursul întregii zile, activitățile tematice propuse să satisfacă nevoile și interesele copilului, ale părinților, ale comunității locale. Realizarea zilnic, a activităților în aer liber cu antepreșcolarii contribuie la menținerea stării de sănătate a copiilor. Alimentația sănătoasă asigurată prin colaborarea echipei de specialiști, reprezintă o altă valoare a organizației.

Întreg personalul, în realizarea sarcinilor de muncă, pune accent pe colaborare, cooperare, munca în echipă, respect reciproc, atașament față de copii. De asemenea se promovează respectul pentru profesie, libertatea de exprimare, receptivitatea la nou, creativitate, dorință de afirmare. Se întâlnesc și cazuri de elitism profesional, individualism, rutină, conservatorism, automulțumire.

Climatul din creșei este un climat deschis, caracterizat de dinamism și grad înalt de angajare a tuturor membrilor instituției. Relațiile interpersonale sunt deschise, colegiale, de respect reciproc și sprijin reciproc.

Directorul este deschis și ascultă sugestiile tuturor angajaților, face aprecieri frecvente și sincere la adresa acestora, le respectă competența, le oferă o largă autonomie, îi sprijină și evită un control strict birocratic.

Toate acestea se reflectă pozitiv în activitatea instructiv-educativă și în conduita angajaților.

ANALIZA SWOT MANAGEMENT

MANAGEMENT	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• Creșa este acreditată și apare în registrul ARACIP • Documente proiective concepute și redactate în concordanță cu strategiile și politicile educaționale ale Ministerului Educației și Cercetării, analizate și evaluate periodic; • Existența Regulamentului intern aprobat de către CA • Existența Regulamentului de organizare și funcționare aprobat de către CA • Existența Codului de etică asumat prin semnătură de întreg personalul didactic • Existența comisiilor și consiliilor permanente precum și a celor cu caracter temporar, a portofoliilor acestora;	• Lipsa personalului didactic calificat și insuficienta pregătire de specialitate a celor existenți • Membrii comisiilor și consiliilor permanente nu îndeplinesc condițiile de grade didactice specificate în legislație; • Insuficienta pregătire a membrilor comisiei SCIM , în vederea aplicării integrale a legislației corespunzătoare; • Insuficienta pregătire a personalului din cadrul secretariatului care asigură resursele umane și

• Existența PDI bine fundamentat, revizuit și aprobat în CA • Existența Programelor manageriale anuale • Existența deciziilor pentru membrii comisiilor • Existența instrumentelor de lucru personalizate: fișa postului și fișa de evaluare a activității pentru personalul didactic-auxiliar și administrativ personalizate cu atribuții clare • Existența procedurile operaționale semnate de angajați, pe compartimente • Evidențierea tuturor documentelor din unitate în registre specifice • Raportarea corectă în termenele prevăzute a situațiilor centralizatoare privind: salariile, sentințele, raportări contabile, planul de școlarizare, state de funcții și de personal, rapoarte SCIM, rapoarte privind anticorupția, fișe de monitorizare, alte date statistice solicitate de INS. • Înregistrarea corectă și în termen a contractelor de muncă și a actelor adiționale ale acestora, în REVISAL • Completarea tuturor datelor în SIIR • Înregistrarea fișelor de post și a fișelor de evaluare în termenele prevăzute de lege • Realizarea evaluării întregului personal în accord cu normele metodologice în vigoare • Existența procedurii privind funcționarea Comisiei pentru prevenirea și combaterea violenței, a faptelor de corupție și discriminării în mediul școlar și promovarea interculturalității, în funcție de nevoile proprii • Existența procedurii de acces în unitate; afișarea acesteia la avizier și pe site-ul unității • Existența site-ului instituției și a adresei de e-mail unice; • Postarea pe site a tuturor informațiilor relevante pentru întreg personalul și pentru grupurile de interes, în acord cu legislația privind transparența.	salarizarea, elementele de noutate din legislația specifică în învățământul preuniversitar; • Comisia CEAC nefuncțională – lipsă resursă umană în comisie, conform legislației specifice;
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI

• Nevoia obiectivă de schimbare la nivelul comunităților • Existența standardelor manageriale europene • Cursuri de formare managerială oferite de formatori autorizați	• Numărul mare de documente manageriale • Numărul mare de comisii la nivelul unității • Lipsa personalului calificat în vederea realizării în spiritul legii a diferitelor activități (inventarierea, control intern managerial, anticorupția) • Suprapunerea responsabilităților în cadrul comisiilor și a activităților curente din creșă • Lipsa strategiei pe termen mediu și lung a forurilor superioare • Schimbări legislative frecvente • Lipsa metodologiilor de reglementare a întregii activități, publicate până la 1 septembrie
---	--

CURRICULUM

CURRICULUM	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• documentele de planificare și de proiectare de bună calitate, întocmite de majoritatea cadrelor didactice, redactate în concordanță cu strategiile și politicile educaționale ale Ministerului Educației și Cercetării, analizate și evaluate periodic; • un procent mare de cadre didactice din creșă a desfășurat activități didactice de calitate, adaptate nivelului de vârstă și particularităților grupelor cu care lucrează; • preocuparea crescută a cadrelor didactice din creșă pentru adaptarea procesului didactic, dar și a activităților extracurriculare și a celor cu părinții la nevoile beneficiarilor direcți și indirecti, implicarea în activități extrașcolare variate; • organizarea unui mediu educațional care stimulează învățarea, care permite explorarea liberă de către copiii, exprimarea și oferirea de răspunsuri, în concordanță cu cerințele în vigoare, fiind adecvat particularităților, nevoilor antepreșcolarilor, obiectivelor urmărite, tipurilor de activități desfășurate;	• slaba stăpânire a metodicilor de specialitate privind activitățile desfășurate în creșă, preluarea proiectelor de activitate din diferite resurse, fără a ține cont de accesibilitatea acestora pentru nivelul grupei; • abordarea în mică măsură a demersului didactic prin raportare la experiențe cotidiene și la condițiile specifice dezvoltării creativității și a gândirii critice; • managementul grupei și al timpului este o problemă pentru majoritatea cadrelor didactice, acestea întâmpinând dificultăți în organizarea activităților tematice conform programului zilei, inconsecvență în aplicarea regulilor grupei;

- calitatea metodelor utilizate, ponderea mare a metodelor activ – participative utilizate în procesul de învățare;
- utilizarea metodelor de evaluare tradițională (observarea sistematică, portofoliul);
- utilizarea unor mijloace de învățământ care facilitează procesul de învățare și care sunt adecvate conținuturilor învățării și particularităților de vârstă ale antepreșcolarilor;
- preocuparea unor cadre didactice din învățământul antepreșcolar pentru a aplica creativ și inovator Curriculumul pentru educație timpurie;
- preocuparea pentru elaborarea unor scheme/proiecte de activitate în acord cu curriculumul.
- Existența curriculumului național în biblioteca fiecărei grupe, studierea lui permanentă și implementarea corectă a acestuia
- Existența în biblioteca fiecărei structuri a cărților și materialelor de specialitate
- Existența ofertei educaționale a creșei raportată la interesele copiilor, cerințele părinților
- Proiectarea anuală a curriculumului este originală, respectă particularitățile de vârstă ale copiilor, este în acord cu politicile curriculare actuale, la toate cele 80 de grupe de copii.
- Planificările săptămânale ale activității instructiv educative abordează corect curriculumul, respectă planul de învățământ aprobat la nivel de învățământ antepreșcolar
- Completarea corectă a documentelor școlare – în special a Condicii de evidență a activității educatorului , conform informațiilor primite în cadrul Cercurilor pedagogice și în Comisiile metodice
- Obiectivele operaționale pentru fiecare activitate în parte sunt formulate corect și derivă din obiectivele de referință propuse de curriculum.
- Realizarea ariilor de stimulare, amenajarea lor în permanență în funcție de proiectele propuse și de interesele copiilor; realizarea jocurilor alese pe grupuri mici, la aceste sectoare, astfel încât prin dirijarea cu tact de către educatoare să nu se piardă din vedere atât dorințele, aptitudinile copiilor cât și nevoile de recuperare a unor comportamente și de formare a unor abilități, priceperi.
- Utilizarea scrisorilor adresate părinților de către

majoritatea educatoarelor • Înregistrarea permanentă a gradului de participare a copiilor la activitățile propuse, completarea constantă a fișelor de progres și a caietului de observații asupra copilului • Realizarea evaluărilor inițiale și formative conform standardelor în vigoare, elaborarea rapoartelor de evaluare, la fiecare grupă – redactarea acestor rapoarte în caietele educatoarelor. • Existența portofoliilor personale ale fiecărui copil care cuprind lucrări realizate pe parcursul anului școlar. • Realizarea de activități extracurriculare: teatru de păpuși • Acțiuni de protejare a mediului • Realizarea serbărilor dedicate Crăciunului	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• posibilitatea utilizării în mod gratuit a unor platforme educaționale online; • publicațiile online oferă cadrelor didactice oportunitatea de a publica studii, cercetări, articole, exemple de activități; • platformele educaționale la nivel de unitate și grupul “Educație timpurie” pot fi utilizate ca bază de resurse didactice și schimb de experiență pentru cadrele didactice în general, pentru cadrele didactice debutante în mod special; • existența unor resurse diverse specifice învățării online, a tutorialelor pentru utilizare de aplicații digitale/ platforme; • existența unor furnizori de formare care să colaboreze în vederea formării educatorilor puericultori (Centru pentru educație Step by Step etc) sau a unor proiecte inițiate de Ministerul Educației. • Cursul de abilitare curriculară, oferit de CCD Cluj	• lipsa de coerență și vidul legislativ în ceea ce privește transformarea creșelor în unități de învățământ; • obligativitatea de a se demonstra prin elaborarea de documente letrice orice activități desfășurate supraaglomerează cadrele didactice și conduce la neglijarea fondului în favoarea form

RESURSE UMANE

RESURSE UMANE	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• Educatoare cu gradul I - 1 (director) • Educatoare gradul II – 2 educator • Definitivat 23 • Există cadre didactice absolvente de studii universitare • Se realizează permanent interasistențe, activități	• cadrele didactice necalificate ocupă o pondere foarte mare a posturilor din creșă; • lipsa de motivație pentru formarea inițială a unor cadre didactice din creșe din cauza vârstei înaintate și a nivelului

demonstrative pentru cadrele didactice debutante • Se organizează activități în care se diseminează exemplele de bună practică ale educatoarelor, informațiile obținute în cadrul diferitelor cursuri de formare • cadre didactice manifestă interes pentru pregătirea profesională din punct de vedere teoretic și practic, cu bune cunoștințe în ceea ce privește metodică de specialitate - Participarea la Cursuri de formare / studii superioare nivel licență / master/ preuniversitar; Participarea la Curs de abilitare curriculară – 25 educatori; Întreg personalul a participat la cursurile organizate de Step by step „Educație timpurie de calitate” • interesul crescut, al cadrelor didactice, pentru formarea și dezvoltarea profesională și pentru evoluția în cariera didactică prin înscrierea la grade didactice și la cursuri de formare variate -18 inspecții speciale la clasă în vederea definitivării în învățământ; • utilizarea inspecțiilor realizate ca oportunități de creștere a calității actului educațional; • utilizarea eficientă a activităților de mentorat, pentru consilierea și îndrumarea cadrelor didactice debutante educatoare, de către profesori mentori cu o foarte bună pregătire profesională și o vastă experiență didactică - asigurarea coordonării metodologice de către cadre didactice (directori) desemnați de ISJ Cluj – 19 directori cu specializarea educatoare sau PIPP • colaborarea cu CCD Cluj în vederea formării cadrelor didactice în vederea dezvoltării abilităților curriculare, a formării cadrelor didactice care sunt înscrise la examenele de definitivare în învățământ; • preocuparea personalului din creșă pentru diseminarea de bune practici specifice în întâlnirile săptămânale și pe grupul wa; • interesul cadrelor didactice pentru participarea la activitățile metodico-științifice și psihopedagogice organizate la nivelul unităților de învățământ din județ; • rezultatele bune la examenul pentru obținerea definitivării în învățământ și de titularizare. • formarea celor 25 de cadre didactice prin cursul de Abilități curriculare derulat de ME constituie	de pregătire (lipsă bacalaureat); • lipsa persoanelor-resursă care să coordoneze și să sprijine activitatea cadrelor didactice din învățământul antepreșcolar, slaba cunoaștere a curriculumului pentru educație timpurie și a documentelor specifice; • slaba pregătire a cadrelor didactice pentru activitate cu copiii cu CES integrați în învățământul de masă; • rezistența la schimbare a unor cadre didactice în ceea ce privește digitalizarea;
---	--

un grup de persoane resursă pentru educatorii- puericultori necalificați; • 25 titulari în Creșa pentru Educație Timpurie Cluj-Napoca.	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• desfășurarea de schimburi de experiență între cadrele didactice la nivel local, județean, național și internațional prin intermediul parteneriatelor și proiectelor, inclusiv a proiectelor eTwinning; • desfășurarea de schimburi de experiență între cadrele didactice de la nivel preșcolar și antepreșcolar în cadrul parteneriatelor la nivel local, • organizarea de conferințe, simpozioane, cursuri de formare în specialitate sau pe domenii de interes actuale în regim online/blended learning a dus la participarea mai facilă la acestea; • existența programelor de reconversie profesională, dând posibilitatea cadrelor didactice de a avea dublă sau multiplă specializare; • ofertă diversificată a programelor de formare acreditate sau avizate ale CCD Cluj.	• numărul mare de copii din grupă are influență negativă asupra calității actului didactic; • Lipsa consilierilor în creșe; • fluctuația demografică, care are drept consecință deficitul de resursă umană calificată; • lipsa interesului unor familii pentru educația copiilor, consideră creșa doar o instituție de supraveghere a copiilor; • creșterea numărului copiilor încredințați spre creștere și educație unor terțe persoane.

RELAȚII COMUNITARE

RELAȚII COMUNITARE	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• mecanism decizional transparent și comunicare eficientă la nivel de creșă; • existența parteneriatelor cu părinții, la nivelul fiecărei grupe, • Există programul „Educatoare de o zi” • realizarea activităților din cadrul programului „Școala altfel” prin colaborare cu diferite instituții locale: poliția, pompierii, teatru, cabinete medicale etc. • colaboarea cu Universitatea „Babeș-Bolyai”; • Colaborarea cu Centrul Step by Step. • colaborarea cu instituții și reprezentanți ai autorităților locale pentru organizarea unor activități formale/ informale; • comunicarea competentă și transparentă cu mass-media locală.	• Un număr mic de parteneriate cu alte unități de învățământ
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• implicarea constructivă a mass-media în evenimentele legate de sistemul educațional;	• slaba motivație a presei clujene de a se implica în promovarea evenimentelor

• existența unui mediu universitar și de business deschis parteneriatelor și colaborărilor cu învățământul preuniversitar; • accesarea de fonduri europene de către multe primării din județ, pentru reabilitarea, modernizarea și chiar construcția de grădinițe.	organizate de către creșă.
---	----------------------------

RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE

RESURSE MATERIALE ȘI FINANCIARE	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• dotarea tuturor structurilor corespunde Normativului de dotare minimală a unităților și permit aplicare prevederilor curriculare; • în mare parte s-a putut observa organizarea unui mediu educațional care stimulează învățarea, este în concordanță cu cerințele în vigoare, fiind adecvat particularităților, nevoilor preșcolarilor, obiectivelor urmărite, tipurilor de activități desfășurate; • existența și utilizarea platformelor educaționale; • implicarea unui număr mare de cadre didactice în activități de formare în domeniul utilizării platformelor educaționale, a creării de resurse digitale și de instrumente de predare și evaluare digitale; • asigurarea unei comunicări eficiente cu cadrele didactice, prin utilizarea grupului de facebook, a poștei electronice; • existența unui mobilier adecvat vârstei copiilor, a materialelor didactice necesare realizării optime a procesului instructiv-educativ; • conexiunea la internet a tuturor structurilor; • amenajarea curților, a spațiilor de joacă; • Dotarea blocurilor alimentare cu aparatură profesională; • Dotarea spălătoriilor cu aparatură profesională; • Există autorizații sanitare de funcționare pentru cele 19 structuri ale Creșei pentru Educație Timpurie; • Există autorizații sanitar-veterinare pentru cele 7 structuri ale Creșei pentru Educație Timpurie care au bloc alimentar;	• spațiile insuficiente asigurării pregătirii metodice a cadrelor didactice; • Lipsa cabinetelor de consiliere școlară, dotate conform normativelor, • Diversitatea materialelor didactice.

- Există fonduri suficiente pentru achiziționarea auxiliarelor curriculare și a rechizitelor antepreșcolarilor
- Dotări de la bugetul local
 - Medicamente și materiale sanitare
 - Mobilier pentru grupe și dormitoare
 - Aparatură electrocasnică profesională pentru bucătării și spălătorii
 - Jocuri, jucării și materiale didactice
 - Lenjerii de pat
 - Aparatură curățenie
 - Materiale pentru curățenie
- Reparații curente:
 - zugrăveli și igienizări la Motanul Încălțat
 - hidroizolații la creșele Patrocle și Vrăjitorul din Oz
 - lucrări curente de întreținere a clădirilor și spațiilor/terenurilor aparținătoare creșelor.
- Renovare energetică - 6 creșe
 - Clopoșica
 - Martinel 1
 - Scufița Roșie
 - Veronica
 - Cenușăreasa 1
 - Praslea cel Voinic
- S-a întocmit nota de fundamentare a bugetului pentru anul 2025, bugetul până la 31 decembrie 2024 a fost executat conform planului de venituri și cheltuieli
- S-au obținut fonduri bănești din resurse extrabugetare – donații ale părinților
- S-au achiziționat materiale de curățenie de bună calitate care să conducă la menținerea stării de sănătate a copiilor
- S-a întocmit referatul privind lucrările de igienizare și reparații necesare în anul 2025 și s-a înaintat către Consiliul Local Cluj-Napoca
- Necesarul de fonduri de la bugetul local a fost aprobat și corespunde în parte nevoilor de bună funcționare a instituției
- Bugetul a fost repartizat pe capitole pe baza analizei cheltuielilor din anul 2024
- Doamna Frenț Rodica s-a preocupat de recuperarea sumelor datorate către Creșa pentru Educație Timpurie de către Casa de Asigurări de Sănătate

• S-a realizat evidențierea obiectelor de inventar și a mijloacelor fixe pe subinventare • S-au făcut propuneri de casare a obiectelor de inventar deteriorate și au fost aprobate de Primăria Cluj-Napoca • S-a solicitat rectificarea bugetară în luna octombrie, având în vedere economiile realizate la utilități • Gestionarea corectă a veniturilor proprii provenite din contribuția părinților pentru hrană • Contractele încheiate cu furnizorii de alimente au avut în vedere calitatea produselor și prețul cel mai mic - licitație	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
• existența finanțării complementare care permite creșterea calității resurselor materiale; • existență finanțării extrabugetare prin intermediul proiectelor, interesul agenților economici de a dezvolta parteneriate cu unitățile de educație timpurie; • existența unor ONG-uri, firme private care finanțează proiecte educaționale;	• lipsa motivației financiare determină migrarea cadrelor didactice spre alte domenii.

V. ȚINTE STRATEGICE/PROGRAME

1. Centrarea managementului resurselor umane pe recrutarea, motivarea și reținerea personalului didactic calificat, performant și a personalului didactic-auxiliar;
2. Asigurarea, în fiecare an școlar și pentru fiecare cadru didactic, a cel puțin 20 de ore de pregătire în funcție de nevoile identificate;
3. Constituirea „Școlii părinților”;
4. Dezvoltarea cu precădere la copiii antepreșcolari a competențelor de comunicare socială;
5. Extinderea, renovarea, construcția unor corpuri de clădiri;

VI. OBIECTIVE GENERALE

1. Aplicarea politicilor educaționale ale Ministerului Educației în creșă;
2. Proiectarea activităților manageriale pe baza unei diagnoze pertinente, specifice, realiste;
3. Elaborarea unor strategii și proceduri de realizare a calității în creșă;
4. Eficientizarea funcționării comisiilor;
5. Eficientizarea comunicării în interiorul și în exteriorul instituției;
6. Aplicarea corectă și creativă a Curriculumului național pentru educație timpurie, elaborarea curriculum-ului la decizia creșei;
7. Elaborarea unor strategii, proceduri și instrumente de evaluare specifice, în conformitate cu actele normative subsecvente Legii 198/2023 Legea învățământului preuniversitar;
8. Asigurarea educației complementare a copiilor (educație pentru sănătate și educație alimentară, cultură, sport);
9. Asigurarea accesului tuturor copiilor (eliminarea oricărei discriminări) la serviciile integrate de educație, îngrijire și supraveghere oferite copiilor antepreșcolari, în acord planul de școlarizare anual aprobat;
10. Facilitarea și sprijinirea evoluției personalului pentru dezvoltarea personală și evoluție în carieră și în specialitate;
11. Accesarea tuturor modalităților de formare continuă a întregului personal;
12. Exploatarea eficientă a resurselor didactico-materiale și dezvoltarea acestora;
13. Creșterea calității mediului educațional;
14. Evidența și inventarierea patrimoniului în conformitate cu legislația în vigoare
15. Implicarea directă a părinților în activitatea managerială a grădiniței;
16. Colaborarea cu ISJ Cluj în vederea recrutării resursei umane specializate;
17. Colaborarea cu Consiliul Local, Primărie în vederea dezvoltării bazei materiale a creșei, a extinderilor, renovărilor și construcțiilor unor corpuri de clădiri moderne;
18. Colaborarea cu Universitatea Babeș Bolyai Cluj-Napoca pentru a iniția și desfășura proiecte europene care vizează educația timpurie;
19. Colaborarea cu școala și alte instituții de învățământ din oraș, județ, țară, Europa;

VI. RESURSE STRATEGICE

- Primăria Cluj-Napoca, membru fondator;
- Inspectoratul Școlar Județean Cluj – coordonare metodologică;
- Casa Corpului Didactic Cluj – formare personal didactic;
- ONG –uri;
- Step by Step;
- Proiecte de finanțare PNRR, PNRAS;
- Parteneri din rândul comunității locale;
- Beneficiari indirecti implicați în dezvoltarea grădiniței;
- Orașul universitar în care se dezvoltă Creșa;
- Instituțiile culturale ale orașului;
- Curriculum național pentru educație timpurie;
- Resursă bibliografică de calitate;
- Programele educaționale existente la nivel național și local.

VIII. OPTIUNI STRATEGICE/ PLANURI OPERAȚIONALE

Programe/acțiuni/activități		Resurse strategice	Responsabilități	Termene	Modalități de evaluare
Opțiunea	ACTIVITĂȚI	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
Tinta strategică 1. Centrrarea managementului resurselor umane pe recrutarea, motivarea și reținerea personalului didactic calificat, performant;					
Obiectiv specific: Ocuparea posturilor didactice cu personal didactic calificat, pe perioadă nedeterminată - titulari;					
Indicator de performanță: 90% dintre cadrele didactice au specializarea educator-puericultor sau Pedagogia Învățământului primar și preșcolar/învățător-reducatoare și cursul de Abilitare curriculară					
Curriculum	Consilierea cadrelor didactice; Asigurarea coordonării metodologice de către metodiști ai ISJ Cluj sau directori de grădinițe; Monitorizarea proiectării didactice, a activităților tematiche desfășurate la grupă; Stabilirea unui program coerent de desfășurare a activității metodice zilnice; studiu individual, elaborare documente curriculare, confecționare material didactic . Desfășurarea de activități demonstrative în cadrul Comisiei metodice.	Biblioteca grădiniței; Curriculum național preșcolar; ISJ Cluj	Comisia pentru curriculum Director	Săptămânal Lunar	Analize în Consiliul Profesorat Fișe de monitorizare a caietului educatoarei Fișe de asistențe
	Participarea educatorilor la cursuri de formare specifice: Abilitare curriculară. Inscrierea cadrelor didactice necalificate la universități de profil. Identificarea ofertei de studii nivel licență de reconversie profesională. Menținerea sistemului de mentorat, în cadrul creșei.	Legea 198/2023 Centrul de resurse educaționale ONG UBB Cluj Universități de profil din țară CCD Cluj Step by Step	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Conform ofertelor	Grile de monitorizare Focus grup Fișe de interasiistențe Studii de impact Portofolii
Resurse umane					

<i>Programe/acțiuni/activități</i>					
<i>Opțiunea</i>	<i>ACTIVITĂȚI</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Resurse materiale și financiare	Achiziționarea de carte de specialitate;	Bugetul local Librării de specialitate	Consiliul de administrație Compartimentul contabilitate	Noiembrie Conform ofertelor ONG	Liste de inventar Documente contabile
Relații comunitare	Colaborare cu ISJ Cluj în vederea recrutării personalului didactic; Colaborare cu CCD în vederea formării cadrelor didactice; Colaborare cu UBB Cluj, ONG-uri; Schimb de experiență cu unități de educație timpurie.	ISJ Cluj CCD Cluj UBB Cluj Step by Step Unități de educație timpurie din țară	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Permanent	Atestate Portofolii Dezbateri
<i>Tinta strategică 2. Asigurarea, în fiecare an școlar și pentru fiecare cadru didactic, a cel puțin 20 de ore de pregătire în funcție de nevoile identificate;</i>					
<i>Obiectiv specific:</i> Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice în vederea realizării activităților integrate de educație, îngrijire și supraveghere a copiilor antepreșcolari, de înaltă calitate;					
<i>Indicator de performanță:</i> 80% dintre cadrele didactice urmează cel puțin un curs de formare și dezvoltare profesională în fiecare an școlar.					

<i>Programe/acțiuni/activități</i>		<i>Resurse strategice</i>	<i>Responsabilități</i>	<i>Termene</i>	<i>Modalități de evaluare</i>
<i>Opțiunea</i>	<i>ACTIVITĂȚI</i>				
1	2	3	4	5	6
Curriculum	Identificarea lacunelor cadrelor didactice în realizarea activităților de proiectare; Monitorizare documente curriculare: condica de evidență a activității, caietul de observații asupra copilului, fișele de evaluare standardizate, fișele de progres ale copiilor; Elaborare unor modele, structuri de proiecte de activitate.	Director Coordonatorii metodologici ai ISJ Cluj	Comisia pentru curriculum Director	Săptămânal Lunar	Analize în Consiliul Profesorat Fișe de monitorizare Fișe de asistențe Portofolii profesionale
	Participarea educatoarelor la cursuri de formare specifice: Abilitare curriculară, managementul grupeii de copii . Desfășurarea de activități demonstrative în cadrul Comisiei metodice. Menținerea sistemului de mentorat, în cadrul creșei.	Cadre didactice cu grad didactic I Centrul de resurse educaționale DPPD al UBB Cluj CCD Cluj Step by Step	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Conform planificărilor	Grile de monitorizare Focus grup Fișe de interasistențe Studii de impact Portofolii
Resurse umane					
Resurse materiale și financiare	Achiziționarea de carte de specialitate; Achiziționarea de cursuri de formare; Identificarea unor cursuri gratuite oferite de ONG, de Step by Step. Identificarea unor proiecte europene de mobilitate Erasmus.	Bugetul local Librării de specialitate ONG Erasmus	Director Consiliul de administrație Compartimentul contabilitate	Noiembrie Conform ofertelor ONG Calendar europene proiecte	Liste de inventar Documente contabile Portofoliu proiecte

Programe/acțiuni/activități						
Opțiunea	ACTIVITĂȚI		Resurse strategice	Responsabilități	Termene	Modalități de evaluare
1	2	3	4	5	6	
Relații comunitare	Colaborare cu UBB Cluj; Colaborare cu CCD în vederea formării cadrelor didactice; Colaborare cu ONG-uri; Colaborare cu centre de formare profesională în domeniul educației timpurii. Schimb de experiență cu unități de educație timpurie din țară și străinătate.	CCD Cluj UBB Cluj Step by Step Unități de educație timpurie din țară și străinătate	Director Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Permanent	Atestate Portofolii Dezbateri	
	Tinta strategică 3: Constituirea „Școlii părinților”					
	Obiectiv specific: Implicarea responsabilă a părinților în dezvoltarea holistică a copiilor anteprescolari					
	Indicator de performanță: Participarea a cel puțin 30% dintre părinți la activitățile și programele inițiate și coordonate de creșă.					
Curriculum	Identificarea nevoilor de instruire a părinților Elaborarea unei programe pentru "Școala părinților" Elaborarea tematicii întâlnirilor cu părinții Organizarea de activități curriculare demonstrative Organizarea de activități extracurriculare cu participarea părinților Elaborarea Planului managerial al Consiliului reprezentativ al părinților Elaborarea proiectelor particularizate pentru înscrierea în cadrul proiectelor educaționale județene și naționale	Centrul de resurse educaționale Instituțiile de educație ale orașului; Consilierul școlar Programele educaționale existente la nivel național și local.	Comisia pentru curriculum Director	octombrie Lunar octombrie Noiembrie	Chestionare Grafice Analiza materialelor Studii de caz Focus grup	

<i>Programae/acțiuni/activități</i>		<i>Resurse strategice</i>	<i>Responsabilități</i>	<i>Termene</i>	<i>Modalități de evaluare</i>
<i>Opțiunea</i>	<i>ACTIVITĂȚI</i>				
1	2	3	4	5	6
Resurse umane	Implementarea programului "Educatoare pentru o zi"	Consilierul școlar	Octombrie	Noiembrie	Analize
	Pregătirea a 6 cadre didactice prin cursuri de parenting motivational	CCD		Martie	Portofolii ale programelor
	Pregătirea părinților prin activități în cadrul programului „Școala părinților”.	Consiliul reprezentativ al părinților		Mai	Studii de caz
Resurse materiale și financiare	Organizarea și realizarea ședințelor cu părinți, la fiecare grupă din creșă			Lunar	Focus grup
	Întâlniri ale Consiliului reprezentativ al părinților cu conducerea grădiniței			Lunar	Atestate
	Amenajarea și dotarea unui centru de resurse pentru părinți, cu publicații de specialitate.	Bază materială în conformitate cu standardele de dotare minimală a grădinițelor de copii;	CA	Noiembrie	Fișe de monitorizare
Relații comunitare	Accesarea proiectelor cu finanțare extrabugetară inițiate de asociații, fundații, companii din oraș		Comisia pentru curriculum	Februarie	
	Accesarea programelor de formare finanțate extrabugetar (fonduri europene...)		Serviciul contabilitate		
	Donații de materiale informative				
Relații comunitare	Sponsorizări din partea membrilor comunității locale				
	Realizarea parteneriatului creșă- familie.	Programele educaționale existente la nivel național și local.	Comisia pentru curriculum	Octombrie	Fișe de monitorizare
	Colaborarea cu specialiști în vederea desfășurării activităților de informare și dezvoltare a părinților.		Director	Noiembrie	Portofolii
Relații comunitare	Inițierea, participarea la proiecte comunitare împreună cu familiile copiilor	Consilier școlar		Conform	
	Participarea părinților la activitățile din cadrul parteneriatelor cu Poliția și instituții de cultură	Fundații, asociații existente în oraș		calendarelor din proiecte	
	Implicarea părinților în realizarea activităților din cadrul proiectelor educaționale județene și naționale	Experiența în scrierea proiectelor		și programe	

Programa/acțiuni/activități		Resurse strategice	Responsabilități	Termene	Modalități de evaluare
Opțiunea	ACTIVITĂȚI				
1	2	3	4	5	6
Ținta strategică 4: Dezvoltarea cu precădere la copiii antepreșcolari a competențelor de comunicare socială					
Obiectiv specific: Dezvoltarea competențelor de comunicare interpersonală și intrapersonală la copiii antepreșcolari, de utilizare a comunicării verbale, nonverbale și paraverbale					
Indicator de performanță: 80% dintre copiii creșei relaționează cu ușurință cu adulții și copiii de aceeași vârstă					
Curriculum	Elaborarea unei programe structurate în acord cu standardele curriculare pentru realizarea activităților tematice	Cadre didactice	Comisia pentru curriculum	Septembrie	Fișe de asistențe
	Amenajarea Bibliotecii în fiecare grupă Elaborarea unei programe pentru realizarea activității "Suntem actori la teatru de păpuși!" Selectarea conținuturilor, poveștilor socio-emoționale care vizează dezvoltarea comunicării sociale Proiectarea managementului grupei de copii astfel încât să fie încurajate: colaborarea, negocierea, împărtășirea trăirilor, etc Proiectarea constantă, creativă a etapei împărtășirea cu ceilalți copii din cadrul întâlnirii de dimineață	Biblioteca grădiniței Resurse de pe site-urile de specialitate	Director Coordonatori metodologici	Octombrie Săptămânal Săptămânal	Rapoarte de evaluare Fișe de evaluare ale copiilor Analize Portofolii Fișe de monitorizare
Resurse umane	Studiu individual a materialelor curriculare relevante Desfășurarea în cadrul comisiei metodice a unor activități demonstrative și împărtășirea exemplelor de bună practică personale Dezvoltarea la educatoare a competențelor privind managementul grupei de copii Participarea educatoarelor la cursuri de formare continuă Participarea grupelor de copii la spectacolele de teatru, destinate antepreșcolarilor	Cercuri pedagogice zonele CCD Cluj UBB Cluj	Comisia pentru curriculum Comisia pentru mentorat didactic și formare în cariera didactică	Săptămânal Conform planificării	Fișe de monitorizare Adeverințe participare Portofolii Raport formare

<i>Programe/acțiuni/activități</i>		<i>Resurse strategice</i>	<i>Responsabilități</i>	<i>Termene</i>	<i>Modalități de evaluare</i>
<i>Opțiunea</i>	<i>ACTIVITĂȚI</i>				
1	2	3	4	5	6
Resurse materiale și financiare	Achiziționarea truse pentru teatrul de păpuși	Bugetul local	Consiliul de administrație	Noiembrie	Liste de inventar
	Confecționarea de materiale didactice de către educatoare.	Librării de specialitate	Compartimentul		Studii de impact
	Achiziționarea cărți de povești socio-emoționale	ONG	contabilitate		Portofolii activități
	Campanie de colectare a cărților și păpușilor pe care copiii și familiile acestora doresc să le doneze creșei	Comunitatea locală	Comisia		
Relații comunitare	Organizarea unui spectacol de teatru, realizat de copii, prin care să se asigure sume necesare achiziționării de recuzită specifică	Beneficiarii indirecti	Comisia pentru programe și proiecte		
	Încheierea de parteneriate cu teatrele de păpuși din Cluj-Napoca	CCD Cluj	Director	Octombrie	Portofolii
	Încheierea de protocoale cu Primăria Cluj în vederea dreptului de utilizare, fără plată, a Centrului cultural Dacia, Mănăstur	Instituții de cultură	Comisia pentru curriculum		Dezbateri
	Colaborare cu CCD Cluj în vederea formării cadrelor didactice;	Autoritatea locală		Noiembrie	Studii de impact
<i>Tinta strategică 5: Extinderea, renovarea, construcția unor corpuri de clădiri</i>					
<i>Obiectiv specific: Modernizarea clădirilor existente și construcția altor corpuri de clădiri în cartierele noi din municipiul Cluj-Napoca</i>					
<i>Indicator de performanță: Creșterea capacității de cuprindere în creșă a cel puțin 75% din copii de 3-36 luni din municipiul Cluj-Napoca</i>					
Curriculum	Identificarea nevoilor de amenajare a mediului educațional în acord cu Curriculum național pentru educație timpurie și a legislației specifice	Curriculum național pentru educație timpurie Legea 198/2023	Comisia pentru curriculum Director	octombrie	Chestionare Studii de caz

<i>Programe/acțiuni/activități</i>		<i>Resurse strategice</i>	<i>Responsabilități</i>	<i>Termene</i>	<i>Modalități de evaluare</i>
<i>Opțiunea</i>	<i>ACTIVITĂȚI</i>				
1	2	3	4	5	6
Resurse umane	Participarea la ședințele Consiliului local întâlniri cu departamentul investiții din cadrul Primăriei municipiului Cluj-Napoca Ședințe du responsabili de proiecte din cadrul Primăriei municipiului Cluj-Napoca Analize împreună cu inspectorii de specialitate din cadru Primăriei municipiului Cluj-Napoca	Primăria municipiului Cluj- Napoca Proiecte cu finanțare nerambursabilă Consiliul local	Director Administrator patrimoniu Administrator financiar	Conform planificărilor	Analize Referate de necesitate Registre de procese verbale
Resurse materiale și financiare	Construirea a cel puțin 2 corpuri de clădire în cartierele noi ale municipiului Renovarea energetică a clădirilor existente Amenajarea centrelor pentru desfășurarea activităților didactice în curțile creșelor(Foișoare) Amenajarea spațiilor pentru desfășurarea jocurilor de mișcare Accesarea unor proiecte pentru dotarea materială a creșelor Colectarea de donații Sponsorizări din partea membrilor comunității locale	Consiliul local Cluj Napoca Mediul privat Organizații nonguvernamentale Comitetele de părinți	Director CA Serviciul contabilitate	Noiembrie Martie	Fișe de monitorizare Inventar
Relații comunitare	Colaborarea cu Primăria și Consiliul local al municipiului Cluj-Napoca Realizarea parteneriatelor public-privat Realizarea de parteneriate active cu alte instituții similare. Inițierea, participarea la proiecte comunitare	Consiliul local Cluj Napoca Mediul privat Organizații nonguvernamentale Comitetele de părinți Experiența în scrierea proiectelor	Director CA	Conform calendarelor din proiecte și programe	Fișe de monitorizare Portofolii

IX. INDICATORI DE REALIZARE A OBIECTIVELOR STRATEGICE

- Existența PDI și a planurilor manageriale anuale, elaborate conform legislație în vigoare, avizate și aprobate de CA și CP .
- Existența manualului de proceduri, semnat și asumat de întreg personalul grădiniței;
- Existența procedurilor privind igiena, starea de curățenie a grădiniței și a graficelor aferente acestor proceduri;
- Existența autorizațiilor SSU;
- Existența autorizațiilor sanitare si sanitar-veterinare, vizate în timp util;
- Existența ofertei curriculare a creșei raportată la interesele copiilor și cerințele părinților;
- Elaborarea și implementarea a maximum 3 proiecte educaționale în cadrul programelor naționale destinate învățământului preșcolar: „Educați așa”, „Să citim pentru mileniul trei”, „Educația pentru sănătate”, „Educația rutieră”, „Kalokagathia”, „Educație ecologică”...
- Înscrierea copiilor în creșă în acord cu metodologia în vigoare;
- Realizarea săptămânală a întâlnirilor în cadrul comisiei metodice;
- Participarea 100% a educatoarelor la consfătuiri și la activitățile din cadrul cercurilor pedagogice zonale;
- Participarea în procent de 100% a personalului nedidactic la cursurile de igienă, o dată la 2 ani;
- Participarea 100% a personalului didactic-auxiliar la cursuri specifice de formare profesională;
- Participarea în procent de 50% a educatoarelor la simpozioane, conferințe, cursuri de formare acreditate.
- Existența în fiecare grupă a colțurilor tematice dotate corespunzător, a fondului de carte necesar, a auxiliarelor curriculare avizate ME;
- Întreținerea optimă a mediului educațional prin continuarea amenajării grădinilor și curților ;
- Asigurarea prezenței reprezentanților părinților în toate consiliile și comitetele prevăzute în documentele legale;
- Existența a câte unui parteneriat, la nivel de structură, cu fiecare dintre reprezentanții grupurilor de interes ale grădiniței.
- Existența a câte unui parteneriat la nivelul fiecărei grupe cu familiile copiilor,
- Existența caietelor de sarcini pentru inițierea licitațiilor de construcție;
- Existența planului anual de achiziție;
- Existența tuturor documentelor care vizează managementul resurselor umane;
- Corectitudinea documentelor contabile;

Pe termen scurt:

- Incadrarea cu personal calificat pe toate posturile în procent de 75%;
- Utilizarea strategiilor moderne, a metodelor activ-participative de către toate cadrele didactice;
- Participarea întregului personal la cursuri de formare 80 %;
- Utilizarea spațiului verde al creșei, zilnic, (excepție făcând zilele cu condiții meteo extreme);
- Realizarea a minimum 3 activități extracuriculare la fiecare grupă: serbări, zile deschise, concursuri, vizite, excursii etc.

Pe termen mediu:

- Promovarea imaginii creșei în comunitatea locală, atragerea finanțărilor extrabugetare;
- Creșterea calității întregului proces (educație, servicii sociale, servicii medicale) din creșă;
- Continuarea și extinderea parteneriatului internațional existent la nivelul grădiniței;

Pe termen lung:

- Menținerea personalului calificat și formarea continuă a acestuia;
- Creșterea calității relațiilor parteneriale;
- Creșterea capacității de cuprindere a copiilor în creșă.

X. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**Se realizează prin:**

- asistențe și interasistențe,
- informări săptămânale, lunare, semestriale,
- rapoarte semestriale/anuale,
- analize în Consiliul de Administrație,
- studii de impact,
- sondaje de opinie,
- interviuri focus-grup,
- chestionare aplicate cadrelor didactice, personalului auxiliar, părinților,
- portofolii ale copiilor și educatoarelor,
- portofolii ale tuturor comisiilor
- instrumente de lucru elaborate în unitate

- **BAZA LEGALĂ**

- Legea 198/2023 Legea învățământului preuniversitar;
- Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin O.M.E. nr. 5.726./2024;
- Ordinele, notele, notificările și precizările Ministerului Educației;
- Curriculum național pentru educație timpurie;
- Metodologii și Regulamente privind descentralizarea financiară și administrativă, publicate în Monitorul Oficial;
- Metodologia formării continue a personalului didactic din învățământul preuniversitar;
- Management educațional pentru instituțiile de învățământ, Șerban Iosifescu, Editura ProGnosis, 2001;
- HG 1534/2008 – Standarde de referință și indicatori de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul preuniversitar;
- Strategia educației timpurii;
- Ghidul CEAC în unitățile de învățământ preuniversitar – partea a II-a - .