



Nr. 1362 / 03 .09.2026

Dezbătut și avizat în Consiliul profesoral: 03 .09.2026

Aprobat în Consiliul de administrație: 03 .09.2026

Hotărârea C.A. nr. 1.5.1 / 03 .09.2026

## GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 3 PETROȘANI

# PLANUL DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2026–2030

Document strategic de prognoză pe termen lung – 5 ani

Director: Prof. Blendea Maria-Mirela

Petroșani, 2026



STR. CONSTRUCTORUL, NR.14, 332041

PETROȘANI, JUD. HUNEDOARA

TEL/FAX:0338/106442

E-MAIL: [cebgadinitanr1petrosani@yahoo.com](mailto:cebgadinitanr1petrosani@yahoo.com)



## CUPRINS

- **ARGUMENT**
- **MOTIVAREA NECESITĂȚII, FEZABILITĂȚII ȘI OPORTUNITĂȚII PDI**
- **CAPITOLUL I – CADRUL CONCEPTUAL, LEGISLATIV ȘI METODOLOGIC**
  - I.1. Statutul PDI și relația cu documentele manageriale anuale
  - I.2. Baza legislativă
  - I.3. Principii de elaborare
  - I.4. Metodologia diagnozei și consultării
- **CAPITOLUL II – IDENTITATEA ȘI PROFILUL INSTITUȚIONAL**
  - II.1. Date de identificare
  - II.2. Repere istorice și evoluția rețelei
  - II.3. Profil geografic și comunitar
  - II.4. Structurile și spațiile unității
  - II.5. Integrarea nivelului antepreșcolar
- **CAPITOLUL III – DIAGNOZA CANTITATIVĂ**
  - III.1. Efective și formațiuni de studiu
  - III.2. Resurse umane
  - III.3. Baza materială pe structuri
  - III.4. Resurse digitale
  - III.5. Resurse financiare și patrimoniale
  - III.6. Parteneriate și proiecte
- **CAPITOLUL IV – DIAGNOZA CALITATIVĂ**
  - IV.1. Curriculum și proces educațional
  - IV.2. Evaluarea progresului copilului
  - IV.3. Incluziune și stare de bine
  - IV.4. Dezvoltare profesională
  - IV.5. Management și guvernanta
  - IV.6. Comunicare și climat organizațional
  - IV.7. Relația cu familia și comunitatea
- **CAPITOLUL V – ANALIZA MEDIULUI EXTERN – PESTE**
- **CAPITOLUL VI – ANALIZA MEDIULUI INTERN – SWOT**
  - VI.1. Curriculum
  - VI.2. Resurse umane
  - VI.3. Resurse materiale și financiare
  - VI.4. Management și calitate
  - VI.5. Relații comunitare
- **CAPITOLUL VII – CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI OFERTA EDUCAȚIONALĂ**
- **CAPITOLUL VIII – VIZIUNE, MISIUNE, VALORI ȘI DEVIZĂ**





- **CAPITOLUL IX – FUNDAMENTAREA MINIMALĂ ȘI MAXIMALĂ**
- **CAPITOLUL X – ȚINTELE STRATEGICE 2026–2030**
- X.1. T1 Acces, participare, incluziune și stare de bine
- X.2. T2 Calitatea curriculumului și dezvoltarea profesională
- X.3. T3 Infrastructură, digitalizare, siguranță și extinderea serviciilor
- X.4. T4 Management performant, integritate și resurse
- X.5. T5 Parteneriat, comunitate, imagine și sustenabilitate
- **CAPITOLUL XI – OPȚIUNI STRATEGICE PE DOMENII FUNCȚIONALE**
- **CAPITOLUL XII – PLANUL DE IMPLEMENTARE MULTIANUAL 2026–2030**
- **CAPITOLUL XIII – INDICATORI DE PERFORMANȚĂ ȘI TABLOU DE BORD**
- **CAPITOLUL XIV – MANAGEMENTUL RISCURILOR**
- **CAPITOLUL XV – MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI RAPORTAREA PDI**
- **CAPITOLUL XVI – BUGETAREA STRATEGICĂ ȘI SURSELE DE FINANȚARE**
- **CAPITOLUL XVII – CORELAREA PDI CU PLANUL MANAGERIAL ANUAL**
- **ANEXE – matrici strategice, fișe de monitorizare, registru de indicatori și calendar**



## ARGUMENT

Educația timpurie este etapa în care se construiesc premisele dezvoltării cognitive, socio-emoționale, fizice și a limbajului, dar și primele raportări stabile ale copilului la reguli, comunitate și învățare. Din această perspectivă, o unitate de educație timpurie nu poate funcționa exclusiv prin administrarea activităților curente; are nevoie de o direcție strategică explicită, cunoscută și asumată de comunitatea educațională.

Planul de dezvoltare instituțională 2026–2030 al Grădiniței cu Program Prolungit Nr. 3 Petroșani este conceput ca document de prognoză pe termen lung, pentru un ciclu de cinci ani. Documentul pornește de la realitățile unității, de la datele și experiențele PDI anterior, de la documentele manageriale anuale și de la modificările legislative și instituționale care influențează educația timpurie.

Noul ciclu strategic este marcat de o schimbare structurală importantă: extinderea serviciilor prin integrarea nivelului anteprescolar și operaționalizarea noii creșe cu trei grupe, complet dotată și pregătită pentru funcționare, în condițiile aprobărilor legale. Această dezvoltare presupune mai mult decât ocuparea unor posturi sau dotarea unor spații; presupune integrarea coerentă a unei noi categorii de beneficiari, a unor noi roluri profesionale și a unor noi cerințe de organizare, siguranță, îngrijire și educație.

În același timp, contextul local al municipiului Petroșani și al Văii Jiului impune o abordare realistă. Dinamica demografică, mobilitatea populației, vulnerabilitățile socio-economice, schimbările de pe piața muncii și nevoia familiilor pentru servicii cu program adaptat influențează direct cererea educațională. Unitatea trebuie să răspundă prin calitate, flexibilitate, încredere și capacitatea de a construi parteneriate.

Documentul este construit în logica managementului strategic: diagnoză – identificarea problemelor și resurselor – formularea viziunii și misiunii – stabilirea țăntelor strategice – alegerea opțiunilor – planificarea implementării – definirea indicatorilor – monitorizare – evaluare – reglare. Această succesiune permite ca deciziile manageriale anuale să fie explicabile și verificabile.

Un obiectiv major al PDI este consolidarea culturii calității. Calitatea nu este redusă la existența documentelor, ci este înțeleasă ca relație între capacitatea instituțională, eficacitatea educațională, satisfacția beneficiarilor, dezvoltarea profesională și utilizarea responsabilă a resurselor. Din acest motiv, indicatorii de performanță sunt integrați în fiecare țintă strategică.

Planul acordă o atenție distinctă managementului integrității și al riscurilor. Extinderea instituției, organizarea procedurilor de personal, activitatea consiliului de administrație, achizițiile și gestionarea resurselor necesită delimitarea clară a competențelor, trasabilitate, abținere în situații de conflict de interese și documentarea deciziilor. Integritatea este tratată ca element de calitate managerială, nu ca anexă formală.

PDI 2026–2030 este, în același timp, un document al continuității și al schimbării. Continuitatea privește experiența profesională, proiectele, parteneriatele și identitatea instituției; schimbarea privește integrarea creșei, digitalizarea, managementul bazat pe date, incluziunea, dezvoltarea profesională și modernizarea infrastructurii.

Prin acest document, Grădinița cu Program Prolungit Nr. 3 Petroșani își asumă dezvoltarea ca proces colectiv. Directorul asigură leadershipul și coordonarea, dar rezultatele depind de participarea consiliului de administrație, consiliului profesoral, personalului didactic, auxiliar și administrativ, părinților, autorității locale și partenerilor comunitari.



## MOTIVAREA NECESITĂȚII, FEZABILITĂȚII ȘI OPORTUNITĂȚII PDI

Necesitatea elaborării unui nou PDI rezultă din caracterul ciclic al planificării strategice și din modificarea substanțială a contextului instituțional. Perioada 2026–2030 trebuie să aibă propriile repere, indicatori și rezultate așteptate, fără a transforma PDI într-un document care se rescrie anual.

Diagnoza PDI anterior a evidențiat resurse importante: personal calificat, infrastructură diversificată, experiență în educație timpurie, proiecte și parteneriate, precum și o cultură a cooperării. Totodată, au fost identificate dificultăți privind comunicarea între bază și structuri, rezistența la schimbare a unei părți a personalului, constrângeri financiare, nevoia de modernizare și efectele scăderii demografice.

Fezabilitatea PDI este susținută de existența unei baze instituționale funcționale. Unitatea dispune de trei locații, spații educaționale și administrative, bucătărie și săli de mese pentru programul prelungit, spații de joacă, dotări digitale și resurse umane cu experiență. În plus, relația cu autoritatea locală, ISJ Hunedoara și partenerii comunitari poate susține proiectele de dezvoltare.

Operaționalizarea creșei reprezintă una dintre dezvoltările structurale importante ale perioadei, integrată însă într-o strategie instituțională mai amplă, centrată pe calitatea educației, profesionalizarea resursei umane, incluziune, infrastructură și management performant. Ea poate extinde accesul familiilor la servicii de educație timpurie și poate consolida poziția unității ca furnizor integrat de educație antepreșcolară și preșcolară. În același timp, creșa generează obligația unei integrări manageriale riguroase: organigramă, stat de funcții, recrutare, proceduri, sănătate și securitate, relația cu familia și continuitatea curriculară. Spațiile și dotările sunt deja asigurate la standarde moderne, astfel încât accentul managerial se mută de la achiziția de echipamente la funcționalizare, integrarea personalului și controlul calității serviciilor.

Oportunitatea strategică este amplificată de orientarea sistemului educațional către intervenție timpurie, incluziune, profesionalizare, digitalizare și managementul calității. PDI transformă aceste direcții generale în priorități instituționale măsurabile.

Documentul este fezabil și pentru că nu propune obiective desprinse de resurse. Fiecare țintă strategică este însoțită de opțiuni curriculare, de resurse umane, materiale-financiare și comunitare, de indicatori și de o etapizare pe ani.

Arhitectura PDI face vizibilă capacitatea instituției de diagnoză, prioritizare, planificare, alocare a resurselor, management al riscurilor și evaluare, prin legătura explicită dintre problemă, țintă strategică, acțiune, indicator și rezultat.

### Principiile proiectului

- centrarea pe copil și interesul superior al acestuia
- echitate, incluziune și nediscriminare
- continuitate antepreșcolar–preșcolar–școală
- calitate și îmbunătățire continuă
- legalitate, transparență și integritate
- responsabilitate și management bazat pe date
- cooperare cu familia și comunitatea
- eficiență, sustenabilitate și adaptabilitate.





## CAPITOLUL I – CADRUL CONCEPTUAL, LEGISLATIV ȘI METODOLOGIC

### I.1. Statutul PDI și relația cu documentele manageriale anuale

PDI 2026–2030 este documentul strategic al unității pentru un ciclu de cinci ani. El fixează direcția, nu înlocuiește documentele operaționale. Planul managerial anual, planurile comisiilor și compartimentelor, bugetul, programul de dezvoltare profesională și procedurile interne traduc țintele strategice în activități anuale.

Datele variabile – efectivele de copii, numărul grupelor, personalul, bugetul, organigrama, dotările și rezultatele anuale – se consemnează în documentele și anexele aferente fiecărui an școlar. Modificarea acestor date nu schimbă perioada de valabilitate a PDI.

Corelarea PDI cu planul managerial se realizează prin codificarea comună a țințelor T1–T5. Fiecare obiectiv anual va menționa ținta strategică din care derivă.

### I.2. Baza legislativă

- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- OME nr. 5.726/2024 privind aprobarea ROFUIP, cu modificările și completările ulterioare;
- OME nr. 6.223/2023 privind Metodologia-cadru de organizare și funcționare a consiliilor de administrație, cu modificările și completările ulterioare;
- OMEN nr. 4.694/2019 privind Curriculumul pentru educație timpurie;
- HG nr. 993/2020 și HG nr. 994/2020 privind evaluarea instituțională și standardele de autorizare/acreditare/evaluare externă periodică, cu modificările ulterioare;
- OSGG nr. 600/2018 privind Codul controlului intern managerial;
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului;
- Legea nr. 319/2006 și Legea nr. 307/2006 privind SSM și apărarea împotriva incendiilor;
- Regulamentul (UE) 2016/679 și Legea nr. 190/2018;
- actele normative privind asistența medicală în colectivitățile de antepreșcolari și preșcolari;
- actele normative și instrucțiunile aplicabile resurselor umane, finanțării, achizițiilor și educației timpurii, în forma în vigoare.

### I.3. Principii de elaborare

- diagnoză realistă și utilizarea datelor instituționale disponibile;
- separarea faptelor documentate de estimări și obiective;
- corelarea țințelor cu resursele și riscurile;
- consultarea structurilor reprezentative ale comunității educaționale;
- indicatori măsurabili și verificabili;
- flexibilitate operațională fără schimbarea arbitrară a direcției strategice.

### I.4. Metodologia diagnozei și consultării

Diagnoza utilizează analiza documentelor instituționale, datele PDI anterior, planul managerial, rapoartele anuale, situațiile privind resursele, observația managerială, feedbackul beneficiarilor și analizele SWOT și PESTE. În aplicarea PDI, datele vor fi completate anual cu indicatori validați din SIIR și documentele aprobate.

## CAPITOLUL II – IDENTITATEA ȘI PROFILUL INSTITUȚIONAL

### II.1. Date de identificare

| Element                                            | Date instituționale                                    |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Denumire                                           | Grădinița cu Program Prelungit Nr. 3 Petroșani         |
| Tip                                                | unitate de învățământ de stat pentru educație timpurie |
| Localitate                                         | Petroșani, județul Hunedoara                           |
| Adresă de referință                                | Str. Constructorul nr. 14, Petroșani                   |
| Structuri consemnate în documentele instituționale | P.P.+P.N. Nr. 1; P.P.+P.N. Nr. 2; P.P. Nr. 3           |
| Limba de predare                                   | română                                                 |
| Niveluri strategice 2026–2030                      | preșcolar; antepreșcolar după operaționalizarea creșei |
| Director                                           | Prof. Blendea Maria-Mirela                             |

### II.2. Repere istorice și evoluția rețelei

Documentele instituționale anterioare descriu Grădinița P.P. Nr. 3 Petroșani ca unitate cu personalitate juridică ce funcționează în trei locații distribuite de-a lungul municipiului Petroșani, din zona nordică spre centru și leșirea din oraș. Această distribuție teritorială permite accesul familiilor din zone diferite, dar generează și o nevoie permanentă de coordonare, standardizare și comunicare între structuri.

Locația de pe str. Constructorul nr. 14 funcționează într-o clădire nouă dată în folosință în anul școlar 2011–2012. Documentele anterioare consemnează săli pentru program prelungit și normal, spații administrative, bibliotecă, cabinet psihopedagogic, sală de mese, bucătărie, spălătorie, sală de festivități, curte de joacă și spații adaptate cerințelor de funcționare.

Structura de pe str. Aviatorilor nr. 3 dispune de săli de grupă pentru program prelungit și normal, sală de sport, sală de festivități, curte de joacă împrejmuită, internet, sistem de alarmă și spații administrative.

Structura de pe str. 1 Decembrie 1918 funcționează într-o clădire destinată activităților preșcolare, cu săli de grupă, dormitor, sală de spectacole, sală de mese, bucătărie, spații de depozitare, cabinet metodic, spălătorie și curte de joacă.

În noul ciclu strategic, rețeaua serviciilor se extinde prin creșă. Integrarea acestora este tratată ca proiect instituțional major și va fi documentată prin actele de rețea școlară, autorizare, stat de funcții, organigramă și documentele administrative aplicabile.





### II.3. Profil geografic, social și comunitar

Municipiul Petroșani este principalul centru urban al Văii Jiului și concentrează servicii publice, educaționale, medicale și administrative pentru o populație cu profil socio-economic divers. Evoluțiile economice ale zonei miniere, migrația și mobilitatea profesională au influențat structura familiilor și dinamica populației școlare.

Pentru educația timpurie, aceste caracteristici se traduc prin nevoi diferite: servicii cu program prelungit pentru părinți activi profesional, sprijin pentru familiile vulnerabile, comunicare flexibilă, acces la consiliere și servicii integrate, precum și continuitate pentru copiii care trec de la nivelul antepreșcolar la cel preșcolar.

Distribuția structurilor în municipiu reprezintă un avantaj de acces, dar impune conducerii un sistem unitar de proceduri, standarde de calitate, comunicare și control intern. PDI urmărește reducerea diferențelor de practică dintre locații fără a anula identitatea și specificul fiecărei structuri.

Contextul local oferă și oportunități: colaborarea cu autoritatea publică locală, ISJ Hunedoara, CJRAE, servicii sociale și medicale, instituții culturale, ONG-uri și alte unități de învățământ. Aceste relații pot susține incluziunea, educația parentală, proiectele de sănătate și mediu, formarea și tranziția spre școală.

### II.4. Profilul beneficiarilor

Beneficiarii direcți sunt copiii de vârstă preșcolară și, după operaționalizarea creșei, copiii de vârstă antepreșcolară. Beneficiarii indirecti sunt părinții/reprezentanții legali, comunitatea locală și instituțiile partenere. Planificarea strategică urmărește atât nevoile generale ale colectivității, cât și particularitățile individuale, inclusiv cerințele educaționale speciale și situațiile de vulnerabilitate.

### II.5. Integrarea nivelului antepreșcolar

Creșa va fi integrată în sistemul managerial al unității prin aceleași principii de calitate, siguranță, transparentă și monitorizare, cu respectarea particularităților nivelului antepreșcolar.

Prioritățile de integrare sunt: încadrarea legală a personalului; dotarea și funcționalizarea spațiilor; proceduri pentru primirea, supravegherea, îngrijirea și educația copiilor; colaborarea cu familia; asistență medicală; alimentație și igienă; SSM/PSI; protecția datelor; monitorizarea dezvoltării copilului.

Tranziția copilului de la creșă la grădiniță va fi tratată ca proces educațional și relațional, nu doar administrativ, prin schimb de informații relevante, activități de familiarizare și comunicare cu familia.



## CAPITOLUL III – DIAGNOZA CANTITATIVĂ

### III.1. Efective și formațiuni de studiu

PDI anterior consemnează pentru anul școlar 2024–2025 un total de 514 copii și 22 de grupe. Aceste valori constituie reper istoric, nu date automate pentru anul 2026–2027. Efectivele și formațiunile se vor actualiza anual după aprobarea planului de școlarizare și validarea datelor în SIIR.

|                      | Reper documentar anterior              | 2026–2027                                                                                                           | 2027–2028       | 2028–2029       | 2029–2030       |
|----------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Copii preșcolari     | 514 în 2024–2025                       | peste 500 de beneficiari estimați la începutul cursurilor; valoarea finală se validează în SIIR                     | anual           | anual           | anual           |
| Grupe                | 22 în documentele 2024–2025/2025–2026  | 25 grupe preșcolare; grupa a 25-a nou înființată în anul școlar 2026–2027                                           | anual           | anual           | anual           |
| Copii antepreșcolari | nu erau integrați în structura curentă | 3 grupe de creșă (2 grupe mari + 1 grupă mijlocie); 56 de solicitări/cereri înregistrate la momentul elaborării PDI | anual           | anual           | anual           |
| Rata frecvenței      | monitorizată la grupă                  | indicator anual                                                                                                     | indicator anual | indicator anual | indicator anual |

**Situația de pornire 2026–2027.** Unitatea pornește în noul ciclu strategic cu 25 de grupe preșcolare, inclusiv o grupă nou înființată în anul școlar 2026–2027. Până la începerea cursurilor este estimată depășirea pragului de 500 de beneficiari, valoarea definitivă urmând a fi validată în SIIR. Pentru creșa cu trei grupe – două grupe mari și o grupă mijlocie – sunt înregistrate 56 de solicitări/cereri, indicator care confirmă nevoia comunitară pentru extinderea serviciilor antepreșcolare.

#### Direcții de analiză anuală

- evoluția efectivelor pe structură și tip de program
- cererea pentru program prelungit versus program normal
- gradul de ocupare a locurilor
- frecvența și cauzele absențelor
- numărul copiilor aflați în situații de vulnerabilitate
- numărul copiilor cu CES și măsurile de sprijin
- tranziția către învățământul primar



## III.2. Resurse umane

PDI anterior consemnează un colectiv didactic numeros, cu 43 de cadre didactice și o pondere importantă a gradelor didactice I și II. În perioada 2026–2030, analiza resursei umane va urmări nu doar numărul de posturi, ci și competențele, stabilitatea, formarea, distribuția sarcinilor și capacitatea de integrare a personalului nou.

| Dimensiune             | Punct de plecare                                                                                                                       | Țintă de management                                                                                                                        |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Calificare             | personal didactic calificat, cu experiență                                                                                             | menținerea încadrării calificate și dezvoltarea competențelor                                                                              |
| Stabilitate            | colectiv cu experiență și continuitate                                                                                                 | reducerea fluctuației și integrarea personalului nou                                                                                       |
| Formare                | interes pentru cursuri și activități metodice                                                                                          | plan anual bazat pe analiza nevoilor                                                                                                       |
| Leadership distribuit  | comisii și responsabili numeroși                                                                                                       | responsabilități clare, evaluabile, fără suprapuneri inutile                                                                               |
| Personal creșă         | posturi noi aferente extinderii cu nivel antepreșcolar; necesitatea integrării unui număr semnificativ de cadre debutante/necalificate | recrutare transparentă, integrare și formare specifică                                                                                     |
| Personal administrativ | esențial pentru programul prelungit și funcționarea structurilor                                                                       | standardizarea procedurilor, instruire SSM/PSI/igienă                                                                                      |
| Debutanți/necalificați | aprox. 10 cadre didactice debutante și/sau necalificate, estimativ după integrarea creșei                                              | mentorat instituțional, interasistențe, formare ținută, monitorizarea progresului profesional și creșterea ponderii personalului calificat |

## Indicatori anuali pentru resurse umane

- procentul posturilor ocupate cu personal calificat
- procentul personalului participant la formare relevantă
- numărul activităților de diseminare și mentorat
- gradul de realizare a evaluării anuale
- numărul situațiilor de mobilitate/fluctuație
- gradul de ocupare legală a posturilor creșei
- numărul incidentelor/neconformităților de personal și măsurile corective



### III.3. Baza materială pe structuri

| Locație                                  | Resurse consemnate în PDI anterior                                                                                                                                                                 | Priorități 2026–2030                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Constructorul nr. 14                     | săli P.P./P.N., bibliotecă, cabinet engleză, cabinet psihopedagogic, grupuri sanitare, sală de mese, bucătărie, spălătorie, uscătorie, sală festivități, curte, birouri, Centru CRED, camere video | mentenanță, actualizarea dotărilor, accesibilitate, securitate, eficiență energetică; valorificarea mobilierului și echipamentelor IT achiziționate prin PNRR, acolo unde sunt instalate |
| Aviatorilor nr. 3                        | săli de grupă, sală de sport, sală festivități, grupuri sanitare, curte împrejmuită, mobilier, internet, alarmă, birou coordonator/bibliotecă                                                      | mentenanță, modernizare, dotări digitale, spații exterioare; valorificarea mobilierului și echipamentelor IT achiziționate prin PNRR, acolo unde sunt instalate                          |
| 1 Decembrie 1918                         | săli de grupă, dormitor, sală spectacole, sală de mese, bucătărie, cabinet metodic, spălătorie, curte                                                                                              | mentenanță, dotări, siguranță, eficiență și confort; valorificarea mobilierului și echipamentelor IT achiziționate prin PNRR, acolo unde sunt instalate                                  |
| Creșa                                    | clădire nouă, ultramodernă și complet dotată pentru 3 grupe antepreșcolare                                                                                                                         | funcționalizare, avize, integrarea personalului, circuite operaționale, siguranță, mentenanță și utilizarea eficientă a dotărilor                                                        |
| Clădirea veche – prioritate transversală | necesită îmbunătățiri etapizate; beneficiază de panouri fotovoltaice montate prin donație DEDEMAN                                                                                                  | contract/statut de prosumator, monitorizarea producției și consumului, mentenanță, eficiență energetică și program multianual de modernizare                                             |

### III.4. Resurse digitale

Unitatea dispune de infrastructură digitală și echipamente informatice în spațiile administrative și educaționale. Structurile existente au beneficiat de mobilier și echipamente IT prin PNRR, iar grupa a 25-a, nou creată în anul școlar 2026–2027, beneficiază de același nivel tehnologic prin proiectul de Digitalizare, distinct de finanțarea PNRR.

Direcția strategică este trecerea de la simpla existență a echipamentelor la utilizarea lor coerentă și măsurabilă: proiectare și resurse pedagogice, management documentar, comunicare instituțională, securitatea datelor, mentenanță și dezvoltarea competențelor digitale ale personalului.

### III.5. Resurse financiare și patrimoniale

Planificarea financiară va urmări corelarea bugetului cu țintele PDI. Prioritățile sunt cheltuielile de funcționare și siguranță, operaționalizarea creșei, mentenanța, dotările educaționale și digitale, formarea și proiectele. Orice resursă complementară va fi atrasă și utilizată în condițiile legii.



### III.6. Parteneriate, proiecte și capital relațional

Unitatea a derulat proiecte și parteneriate educaționale cu instituții din județ și din afara acestuia. Exemplele consemnate în documentele instituționale includ proiecte precum „Frumoasă și bogată toamnă”, „Calea poveștilor...” și activități de bune practici privind învățarea prin joc, precum și colaborări cu Grădinița „Lumea Copiilor” Lupeni, C.R.E.D. Petroșani/Lupeni și alte instituții.

| Tip de partener          | Rol strategic                                   | Rezultate urmărite                                    |
|--------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Familia                  | partener educațional principal                  | frecvență, continuitate, feedback, educație parentală |
| ISJ Hunedoara            | îndrumare, control, sprijin instituțional       | conformitate, dezvoltare managerială                  |
| Primăria/Consiliul Local | finanțare complementară, patrimoniu, investiții | infrastructură și funcționare                         |
| CJRAE/servicii sociale   | incluziune și sprijin specializat               | intervenție timpurie și reducerea riscurilor          |
| Servicii medicale/DSP    | sănătate și prevenție                           | siguranță și stil de viață sănătos                    |
| Unități de învățământ    | tranziție, schimb de experiență                 | continuitate și bune practici                         |
| ONG-uri/organizații      | programe și proiecte                            | resurse, formare, inovare                             |





## CAPITOLUL IV – DIAGNOZA CALITATIVĂ

### IV.1. Curriculum și proces educațional

Aplicarea Curriculumului pentru educație timpurie reprezintă nucleul activității instituției. Punctul forte este experiența cadrelor didactice și diversitatea activităților. Nevoia strategică este creșterea coerenței între grupe și structuri, cu accent pe proiectarea centrată pe copil, joc, explorare, învățare integrată și diferențiere.

Calitatea procesului educațional va fi monitorizată prin analiza documentelor de proiectare, asistențe, interasistențe, portofolii, observarea mediului educațional și rezultatele monitorizării progresului copilului.

În nivelul antepreșcolar, practicile vor fi adaptate vârstei, cu accent pe rutine, relație securizantă, autonomie emergentă, limbaj, dezvoltare senzorio-motorie și colaborare strânsă cu familia.

#### Direcții de îmbunătățire

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici

### IV.2. Evaluarea progresului copilului

Evaluarea în educația timpurie are caracter predominant formativ și se bazează pe observarea sistematică a comportamentelor și achizițiilor copilului. PDI urmărește utilizarea rezultatelor evaluării pentru reglarea activității, nu pentru ierarhizarea copiilor.

Unitatea va urmări existența unor repere comune de documentare a progresului, respectând particularitățile fiecărei grupe. Datele relevante vor fundamenta discuțiile cu familia și, atunci când este necesar, solicitarea sprijinului specializat.

Un indicator de maturitate instituțională va fi capacitatea cadrelor didactice de a demonstra legătura dintre observație, nevoie identificată, intervenție și progres.

#### Direcții de îmbunătățire

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici

### IV.3. Incluziune și stare de bine

Incluziunea este abordată ca participare reală la experiențele educaționale și acces la sprijin, nu doar ca înscriere formală. Copiii cu CES sau aflați în situații de vulnerabilitate trebuie să beneficieze de adaptări, colaborare interinstituțională și comunicare cu familia.



Starea de bine include siguranța fizică și emoțională, apartenența, relațiile pozitive, predictibilitatea rutinelor, posibilitatea de alegere și respectarea ritmului individual.

Monitorizarea stării de bine va utiliza observația, feedbackul familiei, analiza incidentelor și a frecvenței și colaborarea cu specialiștii.

#### **Direcții de îmbunătățire**

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici

#### **IV.4. Dezvoltare profesională**

Formarea continuă va fi legată de problemele reale ale unității: educație antepreșcolară, incluziune, evaluarea progresului, comunicare cu familia, competențe digitale, managementul clasei/grupe, SSM/PSI și protecția copilului.

Participarea la cursuri nu este suficientă. Se va urmări transferul în practică prin diseminări, activități demonstrative, interasistențe, portofolii și exemple de schimbare observabilă.

Personalul nou al creșei va beneficia de integrare instituțională, clarificarea rolurilor, mentorat și instruire specifică.

#### **Direcții de îmbunătățire**

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici

#### **IV.5. Management și guvernare**

Managementul instituțional trebuie să combine leadershipul educațional cu administrarea legală a resurselor. Directorul coordonează procesele, iar CA, CP, CEAC, SCIM și comisiile funcționează în limitele competențelor stabilite de lege.

Prioritatea este trasabilitatea: fiecare decizie importantă trebuie să poată fi urmărită de la temei, analiză și competență până la hotărâre, act executiv și dovada implementării.

Conflictul de interese, incompatibilitățile și abținerea sunt tratate preventiv. Procedurile de personal și achizițiile trebuie să fie verificabile și să evite condiții construite pentru persoane determinate.

#### **Direcții de îmbunătățire**

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici





#### IV.6. Comunicare și climat organizațional

Funcționarea în mai multe locații poate produce fragmentare informațională. PDI urmărește un sistem de comunicare internă previzibil, cu canale și responsabilități clare, termene rezonabile și documentarea informațiilor esențiale.

Climatul dorit este deschis, profesional și cooperant. Dezacordul profesional trebuie gestionat prin argumente, proceduri și feedback, nu prin evitarea problemelor sau personalizarea conflictelor.

Conducerea va încuraja inițiativa, dar va menține standarde comune de calitate și legalitate.

##### Direcții de îmbunătățire

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practice

#### IV.7. Relația cu familia și comunitatea

Familia este partener esențial în educația timpurie. Relația va fi construită prin informare, consultare, feedback și activități de educație parentală, cu respectarea confidențialității și a drepturilor copilului.

Comunitatea locală poate furniza resurse și expertiză pentru sănătate, incluziune, cultură, mediu, siguranță și tranziția spre școală.

Calitatea parteneriatului va fi evaluată prin participare, continuitate, relevanță și impact, nu doar prin numărul de protocoale semnate.

##### Direcții de îmbunătățire

- standardizare rezonabilă între structuri
- indicatori și dovezi verificabile
- feedback periodic
- măsuri corective documentate
- valorificarea bunelor practici

## CAPITOLUL V – ANALIZA MEDIULUI EXTERN – PESTE

Analiza PESTE examinează factorii externi care pot accelera sau limita dezvoltarea unității. Pentru fiecare categorie sunt identificate tendințe, impacturi, oportunități, riscuri și răspunsuri manageriale.

### V.1. Factorul politic și legislativ

**Tendințe:** reforma educației timpurii; legislație subsecventă Legii nr. 198/2023; accent pe calitate, incluziune, responsabilitate și transparență

**Oportunități:** consolidarea educației timpurii; integrarea creșei; standarde mai clare; profesionalizarea managementului

**Riscuri:** modificări frecvente; termene scurte; suprapuneri de reglementări; creșterea volumului administrativ

**Răspuns:** monitorizare legislativă, actualizarea procedurilor, responsabilități clare, formarea personalului, consultarea specialiștilor când este necesar

#### Implicații pentru PDI

- menținerea flexibilității operaționale
- planificare pe scenarii
- prioritizarea riscurilor cu impact asupra copilului
- corelarea bugetului cu obiectivele
- evaluare anuală a schimbărilor externe

### V.2. Factorul economic

**Tendințe:** costuri crescute pentru utilități, mentenanță și dotări; diferențe de venit între familii; dependență de bugetele aprobate

**Oportunități:** investiții locale, proiecte, sponsorizări/donații legale, prioritizarea educației timpurii

**Riscuri:** întârzieri de finanțare, insuficiența resurselor, uzura infrastructurii, dificultăți pentru familiile vulnerabile

**Răspuns:** bugetare pe priorități, plan multianual de mentenanță, analiză cost-beneficiu, atragere legală de resurse

#### Implicații pentru PDI

- menținerea flexibilității operaționale
- planificare pe scenarii
- prioritizarea riscurilor cu impact asupra copilului
- corelarea bugetului cu obiectivele
- evaluare anuală a schimbărilor externe



### V.3. Factorul social și demografic

**Tendințe:** scăderea natalității, migrație, familii cu program de lucru prelungit, vulnerabilități sociale, diversitate crescută a nevoilor

**Oportunități:** cerere pentru program prelungit și creșă; servicii integrate; educație parentală

**Riscuri:** scăderea efectivelor, absentelism, implicare inegală a părinților, copii rămași în grija altor membri ai familiei

**Răspuns:** monitorizarea cererii, incluziune, comunicare flexibilă, parteneriate sociale și medicale

#### Implicații pentru PDI

- menținerea flexibilității operaționale
- planificare pe scenarii
- prioritizarea riscurilor cu impact asupra copilului
- corelarea bugetului cu obiectivele
- evaluare anuală a schimbărilor externe.

### V.4. Factorul tehnologic

**Tendințe:** valorificarea dotărilor digitale în educație și valorificarea dotărilor digitale în educație și digitalizarea administrației, comunicării și resurselor educaționale; creșterea riscurilor de securitate a datelor

**Oportunități:** valorificarea mobilierului și echipamentelor IT existente prin PNRR; asigurarea aceluiasi standard tehnologic pentru grupa a 25-a prin proiectul de Digitalizare; eficientizarea fluxurilor administrative; resurse pedagogice moderne și colaborare profesională.

**Riscuri:** uzură morală, costuri, dependență de platforme, expunerea datelor, utilizare excesivă a ecranelor

**Răspuns:** politici de acces și backup, protecția datelor, mentenanță, formare continuă și utilizare pedagogică echilibrată, adecvată vârstei, cu monitorizarea efectivă a utilizării dotărilor.

#### Implicații pentru PDI

- menținerea flexibilității operaționale
- planificare pe scenarii
- prioritizarea riscurilor cu impact asupra copilului
- corelarea bugetului cu obiectivele
- evaluare anuală a schimbărilor externe.

### V.5. Factorul ecologic

**Tendințe:** accent pe sustenabilitate, eficiență energetică, educație ecologică și sănătatea mediului

**Oportunități:** panourile fotovoltaice montate pe clădirea veche prin donație DEDEMAN; încheierea contractului și parcurgerea demersurilor pentru statutul de prosumator; reducerea consumurilor, educație ecologică aplicată, proiecte verzi și amenajarea spațiilor exterioare.

**Riscuri:** costuri energetice, condiții meteo, degradarea spațiilor exterioare

**Răspuns:** finalizarea demersurilor de prosumator, monitorizarea producției și consumurilor energetice, mentenanța sistemului fotovoltaic, educație pentru mediu, investiții etapizate în clădirea veche și parteneriate pentru sustenabilitate.



#### Implicații pentru PDI

- menținerea flexibilității operaționale
- planificare pe scenarii
- prioritizarea riscurilor cu impact asupra copilului
- corelarea bugetului cu obiectivele
- evaluare anuală a schimbărilor externe



## CAPITOLUL VI – ANALIZA MEDIULUI INTERN – SWOT

## VI.1. Curriculum

| Puncte tari                                                                                                              | Puncte slabe                                                                                                                         | Oportunități                                                                                     | Amenințări                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| curriculum național disponibil; experiență didactică; proiecte; alternative și metode participative; resurse curriculare | diferențe de practică între grupe; utilizare neuniformă a metodelor active și digitale; nevoie de instrumente comune de monitorizare | formare; schimburi de experiență; resurse digitale; proiecte; integrarea nivelului antepreșcolar | schimbări curriculare; supraîncărcare; costuri ale resurselor; scăderea efectivelor |

## Concluzie strategică

Strategia va utiliza punctele tari pentru valorificarea oportunităților, va reduce vulnerabilitățile prin proceduri, formare și investiții și va trata amenințările prin managementul riscurilor și scenarii alternative.

## Măsuri prioritare

- menținerea avantajelor existente
- transformarea punctelor slabe în obiective operaționale
- valorificarea oportunităților prin proiecte și parteneriate
- monitorizarea amenințărilor și definirea responsabililor.

## VI.2. Resurse umane

| Puncte tari                                                                                                     | Puncte slabe                                                                                                                                                                                                                                       | Oportunități                                                                                                            | Amenințări                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| personal calificat; grade didactice; experiență; relații colegiale; existența comisiilor și responsabilităților | suprasolicitare; rezistență la schimbare la unele persoane; necesitatea integrării personalului nou; aprox. 10 cadre didactice debutante și/sau necalificate estimate odată cu integrarea creșei, cu nevoie accentuată de mentorat și monitorizare | cursuri, mentorat, comunități de învățare, interasistențe, valorificarea cadrelor cu experiență, posturi noi ale creșei | deficit de personal pe piața muncii; pensionări; fluctuație; instabilitate normativă |

## Concluzie strategică

Strategia va utiliza punctele tari pentru valorificarea oportunităților, va reduce vulnerabilitățile prin proceduri, formare și investiții și va trata amenințările prin managementul riscurilor și scenarii alternative.

## Măsuri prioritare

- menținerea avantajelor existente
- transformarea punctelor slabe în obiective operaționale
- valorificarea oportunităților prin proiecte și parteneriate
- monitorizarea amenințărilor și definirea responsabililor.



**VI.3. Resurse materiale și financiare**

| Puncte tari                                                                                                                                                                                                     | Puncte slabe                                                                                                                                                  | Oportunități                                                                                                                                                         | Amenințări                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| clădiri și spații dedicate;<br>două clădiri relativ noi;<br>creșă ultramodernă<br>complet dotată; bucătărie;<br>săli de mese; curți;<br>mobiler și echipamente<br>IT; panouri fotovoltaice pe<br>clădirea veche | clădirea veche necesită<br>îmbunătățiri etapizate;<br>diferențe între locații;<br>costuri de mentenanță;<br>necesitatea valorificării<br>uniforme a dotărilor | PNRR; proiectul de<br>Digitalizare;<br>statut/contract de<br>prosumator; finanțări<br>locale;<br>sponsorizări/donații<br>legale; proiecte de<br>eficiență energetică | creșterea prețurilor; uzura<br>echipamentelor; întâzieri<br>de finanțare |

**Concluzie strategică**

Strategia va utiliza punctele tari pentru valorificarea oportunităților, va reduce vulnerabilitățile prin proceduri, formare și investiții și va trata amenințările prin managementul riscurilor și scenarii alternative.

**Măsuri prioritare**

- menținerea avantajelor existente
- transformarea punctelor slabe în obiective operaționale
- valorificarea oportunităților prin proiecte și parteneriate
- monitorizarea amenințărilor și definirea responsabililor.

**VI.4. Management și calitate**

| Puncte tari                                                                                       | Puncte slabe                                                                                             | Oportunități                                                                                | Amenințări                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| experiență managerială;<br>CA/CP/CEAC/SCIM;<br>documente și proceduri;<br>capacitate de raportare | volum administrativ mare;<br>comunicare inter-structuri<br>perfectibilă; risc de<br>formalizare excesivă | digitalizare; management<br>bazat pe date; formare<br>managerială; standarde de<br>calitate | schimbări legislative;<br>controale; riscuri<br>reputaționale; erori<br>procedurale |

**Concluzie strategică**

Strategia va utiliza punctele tari pentru valorificarea oportunităților, va reduce vulnerabilitățile prin proceduri, formare și investiții și va trata amenințările prin managementul riscurilor și scenarii alternative.

**Măsuri prioritare**

- menținerea avantajelor existente
- transformarea punctelor slabe în obiective operaționale
- valorificarea oportunităților prin proiecte și parteneriate
- monitorizarea amenințărilor și definirea responsabililor.

**VI.5. Relații comunitare**

| Puncte tari                                                                                                                  | Puncte slabe                                                                       | Oportunități                                                                                     | Amenințări                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| parteneriate existente;<br>relații cu autoritatea<br>locală, ISJ, servicii<br>sociale/medicale;<br>implicarea multor părinți | implicare inegală; timp<br>reduc al părinților;<br>comunicare uneori<br>dispersată | proiecte, educație<br>parentală, colaborări<br>naționale/internaționale,<br>vizibilitate publică | dezinformare,<br>neîncredere,<br>vulnerabilități sociale,<br>concurență între unități |

**Concluzie strategică**

Strategia va utiliza punctele tari pentru valorificarea oportunităților, va reduce vulnerabilitățile prin proceduri, formare și investiții și va trata amenințările prin managementul riscurilor și scenarii alternative.

**Măsuri prioritare**

- menținerea avantajelor existente
- transformarea punctelor slabe în obiective operaționale
- valorificarea oportunităților prin proiecte și parteneriate
- monitorizarea amenințărilor și definirea responsabililor

**CAPITOLUL VII – CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI OFERTA EDUCAȚIONALĂ****VII.1. Cultura organizațională actuală și cultura dorită**

Documentele instituționale anterioare descriu un climat predominant deschis, cu relații colegiale și sprijin reciproc, dar semnalează și nevoia îmbunătățirii comunicării dintre bază și structuri și existența unei anumite rezistențe la schimbare. PDI 2026–2030 transformă aceste observații în obiective de cultură organizațională.

Cultura dorită este una de tip colaborativ și orientat spre sarcină, în care competența profesională, responsabilitatea și inițiativa sunt valorizate, iar deciziile sunt argumentate și documentate.

Leadershipul urmărit este participativ în consultare și ferm în aplicarea cadrului legal și a standardelor. Delegarea nu înseamnă diluarea responsabilității, iar autonomia profesională nu înseamnă practici neunitare în domeniile în care unitatea are nevoie de standarde comune.

| Valoare           | Comportament organizațional așteptat                  | Dovadă                                         |
|-------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Profesionalism    | pregătire, punctualitate, asumarea rolului            | evaluări, portofolii, rezultate                |
| Cooperare         | schimb de resurse și sprijin între structuri          | activități comune, interasistențe              |
| Integritate       | declararea conflictelor, respectarea competențelor    | PV, declarații, proceduri                      |
| Transparență      | decizii explicabile și comunicare clară               | hotărâri, informări, registre                  |
| Învățare continuă | formare și transfer în practică                       | certificate, diseminări, schimbări observabile |
| Respect           | relații centrate pe demnitatea copilului și colegului | feedback, reducerea incidentelor               |

**VII.2. Oferta educațională 2026–2030**

Oferta educațională va fi construită anual în interiorul cadrului strategic al PDI și va reflecta cererea comunității, resursele disponibile și particularitățile copiilor. Ea va include servicii de program normal și prelungit și, după operaționalizare, servicii antepreșcolare.

Oferta va pune accent pe învățarea prin joc, explorare, limbaj și comunicare, dezvoltare socio-emoțională, autonomie, sănătate, mișcare, creativitate, mediu și cultură. Activitățile extracurriculare vor completa, nu vor substitui curriculumul.

Pentru familii, oferta va include întâlniri de consiliere și educație parentală, activități deschise, resurse informative și mecanisme de feedback. Pentru personal, unitatea va crea contexte de formare și schimb de bune practici.

**Elemente de diferențiere instituțională**

- continuitate antepreșcolar–preșcolar
- experiență în program prelungit
- distribuție teritorială în municipiu
- alternative și practici educaționale diversificate
- proiecte și parteneriate
- accent pe stare de bine și incluziune
- management transparent și orientat spre calitate