



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

Nr. 854/06.09.2021

STRATEGIA DE DEZVOLTARE MANAGERIALĂ 2019-2023

"Managementul este mult prea important pentru a fi lăsat doar în seama managerului".

Procesul de dezvoltare a personalului organizației este un proces planificat și sistematic, care are ca obiectiv eliminarea decalajului dintre nivelul de performanță existent și cel dorit.

● **Dezvoltarea managerială a directorului și responsabililor microstructurilor grădiniței:**

Autoevaluarea activității manageriale a directorului și a responsabililor comisiilor a avut în vedere asigurarea funcționării unității în 2020-2021 fără perturbări și compararea rezultatelor obținute cu obiectivele asumate prin planurile manageriale și cu rezultatele școlare obținute la nivel județean și național.

Prin analiza măsurilor și activităților întreprinse: reactualizarea regulamentului de organizare și funcționare și a instrumentelor interne de lucru, reorganizarea și funcționarea eficientă a comisiilor și compartimentelor, dezvoltarea bazei didactico-materiale și creșterea gradului de accesibilitate a acesteia, îmbunătățirea realizării curriculumului și a evaluării învățării, dezvoltarea Sistemului de Management al Calității, s-au identificat următoarele:



Grădinița cu Program Prelungit "Țara Copilăriei" Călărași

● **Puncte tari:**

- Capacitatea de a asuma responsabilități;
- Capacitatea de comunicare;
- Adaptabilitatea la situații neprevăzute;
- Eficiența în gestionarea timpului;
- Seriozitatea;
- Punctualitatea.

● **Puncte slabe:**

- Adaptarea la lucrul în echipă;
- Lipsa de răbdare;

● **Activitatea de (auto)formare managerială.** În 2020-2021, directorul și responsabili microstructurilor Grădiniței cu Program Prelungit "Țara Copilăriei" au participat la următoarele cursuri de formare: Integritate și etică în școala românească; Voluntariat județean, national și internațional prin activitățile derulate de AGCDR "Dascălimea Română"; Comunicarea și negocierea conflictelor în managementul educațional; Voluntariatul în cadrul activităților școlare și extrașcolare în contextul dezvoltării profesionale a cadrelor didactice; MOOC Dys România; MOOC Dys Open Experience; MOOC Dys Profesioniști; Evaluator competențe profesionale; Competențe antreprenoriale; Cum obții performanța –despre minte și dezvoltare personală; Meseria de a fi părinte; Integritatea etică în Școala Românească, ETIC; CPEECN.



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

- **Planurile de dezvoltare personală**, ca manageri, vor avea în vedere situația actuală și nevoile de dezvoltare personală, dar și obiectivele de dezvoltare organizațională.

- **Obiectivele de dezvoltare managerială, pentru perioada 2019-2023**
 - managementul performanței
 - leadershipul educațional: motivarea, schimbarea culturii organizaționale, negocierea conflictelor;
 - dezvoltarea și managementul echipelor

- **Obiectivele de dezvoltare personală vor atinge prin autoformare și participarea la cursuri de formare**

Pentru a dezvolta competențele manageriale este nevoie de programe de dezvoltare care să combine acumularea de cunoștințe, exersarea abilităților și a comportamentelor necesare pentru a performa cu succes în rol. Școala se așteaptă ca un program de dezvoltare să determine rezultate bune și în practică.

- **Managementul performanței**

Managerii de succes stabilesc și agreează împreună cu subalternii lor obiective de performanță clare, comportamente critice pentru succes, îi țin pe oamenii responsabili de îndeplinirea acestora, oferă feedback într-o manieră corectă, echilibrată, recunosc și valorizează rezultatele bune, precum și progresele înregistrate de echipă.



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

- Obiectivele procesului de management al performanțelor:
 - Criteriile de performanță;
 - Obiectivele și indicatorii cheie de performanță
 - Competențele comportamentale;
 - Feedback-ul asupra performanței
 - Cum îi ținem pe oameni responsabili
 - Cum elaborăm planuri de dezvoltare care să funcționeze

● Leadership-ul educațional

Leadership-ul contează pentru succesul organizației. Când au lideri competenți, echipele și organizațiile se dezvoltă. Leadership-ul competent atrage după sine angajați motivați, implicați și rezultate bune.

Obiective:

- Înțelegerea legăturii profunde dintre personalitate și leadership;
- Clarificarea competențelor manageriale pe care trebuie să le dezvolte;
- Dobândirea de informații practice despre competențele critice necesare într-un rol de lider;
- se vor dezvolta strategii personale pentru a înlătura comportamentele proprii contraproductive care pot bloca abilitatea de a construi și menține o echipă înalt performantă.



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

- Înțelegerea comportamentelor contraproductive care influențează negativ angajamentul echipelor și performanța;
- Identificarea noilor strategii comportamentale, pentru a înlătura comportamentele toxice
- Dobândirea cunoștințelor și comportamentelor și de gestionare a personalităților dificile

● Inteligența emoțională

Studiile arată că un coeficient înalt de EQ stă la baza succesului în carieră, a talentului în leadership și contribuie la echilibrul personal, la satisfacția percepută în raport cu relațiile cu cei din jur. Dacă IQ-ul care este mai greu de dezvoltat, coeficientul de EQ poate fi crescut prin auto-conștientizare și exercițiu.

Obiective:

- Dezvoltarea abilității de a identifica eficient și de a controla propriile emoții, de a înțelege emoțiile celorlalți;
- Exersarea competențelor privind construirea și menținerea relațiilor eficiente, oferirea de feedback constructiv, comunicarea asertivă și asumarea responsabilității.
- Influențarea stărilor și comportamentelor celorlalți.

● Team discovery

Organizațiile moderne utilizează munca în echipă pentru a-și atinge țintele strategice și peste 50% dintre angajați petrec cel puțin 30% dintr-o zi lucrând într-o echipă. Realitatea arată



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

Însă că numai jumătate dintre echipe sunt eficiente iar acestea au un "ingredient secret": pe langa competentele tehnice necesare, acestea sunt foarte constiente de maniera in care functioneaza ca intreg, si nu ca grup de indivizi.

Obiective:

- Contientizarea punctelor forte ale echipei din care fac parte, valorile si comportamentele contraproductive care au impact in modul de functionare si performare a echipei;
- Înțelegerea rolurilor psihologice care se regasesc in echipa si modul in care acestea au impact in performanta intregului, comportamentele conflictuale si ineficiente din echipa, precum si valorile comune, cultura echipei din care fac parte;
- Descoperirea punctelor de similaritate, dar si de diversitate din cadrul echipei;
- Construirea unui plan de acțiune pentru îmbunătățirea performanței și coeziunii echipei;

● **Programe de dezvoltare individualizate**

Programele de dezvoltare individualizate vor porni de la un sondaj de opinie în rândul personalului, prin care se măsoară impactul acțiunilor oferite, gradul de motivare și de



Grădinița cu Program Prelungit "Tara Copilăriei" Călărași

implicare în proiecte, precum și nevoile și opiniile acestora cu privire la zonele unde își doresc să fie aduse îmbunătățiri.

În funcție de nevoile de dezvoltare, se identifică cei mai potriviți furnizori de programe de training. Aceste programe sunt oferite fie „in-house”, unui grup cu nevoi comune, fie prin participări individuale la programe „open”. Programele vor viza atât abilitățile tehnice, cât zona de leadership, de management al oamenilor și al echipelor sau de gestionare a schimbării.

Director,

Prof. Daniela Soare

