

COLEGIUL NAȚIONAL „DR. IOAN MEȘOTĂ”

BRAȘOV

# PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ

# 2026–2031

*„Per Aspera Ad Astra.”*

Brașov, 2026







Nr. înregistrare: 2881/3. 11. 2026

Avizat în Consiliul de Administrație: 19.11.2026
Validat în Consiliul Profesoral: 23.10.2026
Director: Prof. Dr. Cîrciu Rodica-Evelina
Director adjunct: Prof. Cotfas Monica

# *PROIECT DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ 2026–2031*

**Colegiul Național „Dr. Ioan Meșotă”, Brașov**

***Motto: „Per Aspera Ad Astra.”***















COLEGIUL NAȚIONAL „Dr. IOAN MEŞOTĂ”

## Cuprins

Argument ..... 4
Principiul de plecare al PDI 2026–2031 ..... 5
Priorități asumate pentru 2026–2031 ..... 8
Declarație de identitate ..... 9
I. Informații generale ..... 10
II. Diagnoza mediului extern ..... 12
II.1. Context legislativ și strategic ..... 13
II.2. Comunitatea și relația cu autoritățile ..... 14
II.3. Analiza PESTE ..... 16
III. Diagnoza mediului intern ..... 18
III.1. Istoric pe scurt ..... 18
III.2. Cultura organizațională și valorile meșotiste ..... 20
III.3. Tradiții meșotiste ..... 21
III.4. Absolvenți remarcabili ..... 23
III.5. Resurse umane ..... 24
III.6. Resurse materiale și financiare ..... 25
III.7. Baseline 2025–2026 ..... 27
III.8. Bilanțul PDI 2021–2026 ..... 28
III.9. Analiza SWOT ..... 29
III.10. Nevoi identificate și probleme prioritare ..... 33
IV. Formularea strategiei 2026–2031 ..... 35
IV.1. Misiune, viziune și orizont 2031 ..... 35
IV.2. Ținte strategice ..... 36
IV.3. Planuri operaționale pe ținte ..... 37
IV.4. Planul operațional al anului I (2026–2027) ..... 52
IV.5. Calendarul etapelor PDI ..... 54
IV.6. Resurse ..... 55
IV.7. Plan de școlarizare și ofertă educațională ..... 56
IV.8. Direcții de dezvoltare pe domenii funcționale ..... 57
IV.9. Managementul riscurilor ..... 58
IV.10. Monitorizare, evaluare și revizuire ..... 60
V. Concluzii ..... 63
Anexe ..... 64
Anexa 1. Cadrul normativ pe domenii ..... 65
Anexa 2. Absolvenți remarcabili (listă extinsă) ..... 66
Anexa 3. Calendar orientativ al evenimentelor și tradițiilor ..... 67
Anexa 4. Glosar de abrevieri ..... 68

## *Argument*

PDI 2026–2031 își propune să se înscrie firesc în continuitatea demersului instituțional meșotist, inițiat în 1869 și asumat de generații succesive de absolvenți și cadre didactice remarcabile care au contribuit la obținerea unor rezultate de excepție și să contribuie în același timp la consolidarea bazei materiale actuale și la conservarea identității instituționale. Noul ciclu de planificare strategică are o miză precis conturată: să păstrăm ceea ce funcționează și să protejăm ceea ce nu poate fi dobândit prin investiții – cultura organizațională, colaborarea profesională, încrederea elevilor, a părinților și a comunității locale în actul educațional, încredere pe care ne propunem să o consolidăm prin rezultate școlare constant ridicate, printr-un climat de siguranță și respect reciproc, precum și prin proiecte și parteneriate care deschid școlii noi orizonturi de dezvoltare.

Documentul este conceput ca instrument strategic și operațional, nu ca simplă declarație de intenții. Se pornește de la datele colectate în anul școlar 2025–2026, fixează ținte măsurabile pe un interval de cinci ani și le operaționalizează prin acțiuni, responsabilități, termene și indicatori verificabili. Contextul actual este marcat de transformarea sistemelor educaționale sub impactul digitalizării și al inteligenței artificiale, în timp ce piața muncii solicită tot mai mult gândire critică, flexibilitate în învățare și competențe transferabile. Excelența academică rămâne o obligație asumată prin tradiție, însă ea se cere dublată de siguranță, de sentimentul apartenenței și de mândria de a fi meșotist.

Prezentul PDI nu pornește de la zero, ci se așază în continuitatea strategică a ciclului anterior: el continuă PDI 2021–2026 (înregistrat sub nr. 151/18 ianuarie 2022), ale cărui ținte – consolidarea culturii organizaționale, formarea continuă a cadrelor didactice, diversificarea proiectelor și a parteneriatelor, modernizarea bazei materiale, eliminarea bullying-ului și a violenței, performanța la examene și olimpiade, managementul calității, orientarea și consilierea elevilor – își păstrează, în cea mai mare parte, valabilitatea, dar sunt reformulate ca ținte măsurabile pentru următorii cinci ani. Bilanțul ciclului încheiat este prezentat la capitolul III.8.

În același timp, documentul preia și operaționalizează, pentru intervalul 2026–2031, direcțiile strategice din proiectul planului managerial al directorului unității pentru anul școlar 2026–2027: menținerea școlii în topurile naționale, articularea unor tradiții noi, accesarea unor programe de formare riguros selectate, promovarea unor practici curriculare inovative, care favorizează activitățile integrative și colaborative, integrarea fluentă a tehnologiilor și a inteligenței artificiale în demersul didactic, dezvoltarea continuă a bazei materiale, intensificarea interacțiunii școlii cu actorii publici, revigorarea comunității de alumni și proiectarea unor programe de studiu care facilitează pregătirea elevilor pentru provocările academice viitoare. Planul managerial anual devine astfel „anul I” al PDI, iar obiectivele sale operaționale SMART se integrează în planurile operaționale din capitolul IV.

Analiza care fundamentează documentul a luat în considerare realitatea din școală (analizată din perspectiva curriculumului, resurselor umane, materiale și financiare, relațiilor de comunicare), contextul istoric, social, economic și legislativ, piața muncii, interacțiunea instituției cu autoritățile publice, indicatorii de structură și de stare, direcțiile de dezvoltare pe domenii funcționale, țintele strategice, planurile operaționale conexe și instrumentele de evaluare.

**Cum este organizat documentul**

Documentul este structurat ca un parcurs de la cunoaștere la acțiune. **Capitolul I** prezintă datele de identificare ale colegiului. **Capitolul II** examinează mediul extern: cadrul legislativ, comunitatea, partenerii și tendințele sociale, economice și tehnologice care ne influențează. **Capitolul III** analizează mediul intern – istoria, cultura organizațională, resursele umane și materiale, rezultatele și bilanțul ciclului încheiat –, pe care le sintetizează în analiza SWOT și în nevoile prioritare ale școlii. **Capitolul IV** răspunde întrebării „încotro mergem și prin ce mijloace ajungem acolo”: formulează misiunea, viziunea și țintele strategice, le detaliază în planuri operaționale, calendar, resurse și evaluarea riscurilor și stabilește dispozitivul de monitorizare și evaluare. Concluziile și anexele încheie documentul.

Fiecare capitol debutează cu un text introductiv care explicitează rostul demersului, iar tabelele sunt însoțite de comentarii interpretative, care evidențiază concluziile. Cifrele și indicatorii sunt instrumente de lucru; sensul planului este dat de direcția strategică asumată.

## *Principiul de plecare al PDI 2026–2031*

Orice plan strategic pe termen mediu are nevoie de o idee centrală în jurul căreia să se articuleze deciziile, resursele și energiile comunității. Pentru PDI 2026–2031, această idee se poate condensa într-o singură frază, care devine principiul de plecare al întregului document:

### *„Excelență Academică. Integritate Morală. Inovare Responsabilă într-o Comunitate Unită”*

Devizul „Per aspera ad astra” ne reamintește că excelența se dobândește prin efort susținut, iar cele patru idei ale principiului definesc modul în care înțelegem astăzi acest efort – ca rigoare a învățării, ca probitate în fiecare acțiune, ca deschidere responsabilă față de noile tehnologii și ca solidaritate între toți membrii comunității școlare.

**Excelență academică**

Pentru noi, excelența academică înseamnă mai mult decât note ridicate sau poziții în clasamente, deși rezultatele la Evaluarea Națională, la Bacalaureat și la olimpiade rămân cea mai vizibilă probă a muncii din școală. Ea presupune exigență față de sine, curiozitate intelectuală, înțelegere aprofundată a conținuturilor și disponibilitatea de a depăși limitele programei. Exigența implică, totodată, cadre didactice care își asumă rolul de mentori și un sistem de

evaluare coerent și comparabil între catedre, în care elevul cunoaște criteriile de apreciere și își poate proiecta progresul. Excelența pe care o urmărim este una echilibrată: performanța nu poate fi obținută în detrimentul sănătății emoționale a elevilor și a profesorilor, motiv pentru care o abordăm în corelație cu bunăstarea și cu consilierea psihopedagogică.

**Integritate morală**

Integritatea morală este temelia pe care se sprijină credibilitatea unei instituții de tradiție. O înțelegem ca probitate intelectuală, ca respect față de persoane, reguli și spații comune, ca transparență în adoptarea deciziilor și în gestionarea fondurilor publice și ca garantare a siguranței și a demnității fiecărui participant la actul educațional. O școală care își învață elevii să reușească fără a recurge la fraudă, să concureze fără a-i umili pe ceilalți și să-și asume greșelile fără teama adevărului își îndeplinește, în fond, cea mai importantă misiune formativă. De aceea, valorile care nu fac obiectul negocierii – onestitatea, respectul, munca susținută – sunt operaționalizate în acest plan ca obiective de lucru, nu ca simple profesiuni de credință.

**Inovare responsabilă**

Digitalizarea și inteligența artificială transformă deja modul în care elevii învață și cadrele didactice predau. Nu ne propunem nici să ignorăm aceste mutații, nici să le adoptăm fără discernământ. Inovarea responsabilă presupune utilizarea tehnologiei pentru a consolida gândirea critică, nu pentru a o substitui; formarea profesorilor anterior solicitării de a-și modifica practicile consacrate; stabilirea unor reguli explicite privind utilizarea telefonului mobil și a instrumentelor de inteligență artificială; protejarea datelor personale și a siguranței online a elevilor; introducerea proiectelor interdisciplinare și a metodelor active acolo unde acestea generează învățare autentică. Inovarea este valoroasă pentru noi doar în măsura în care servește școala și elevul, iar noutatea nu devine scop în sine.

**Comunitate unită și cultură organizațională ce se definește prin solidaritate**

Colegiul nu există numai prin clădirile și rezultatele sale, ci mai ales prin oamenii care îl alcătuiesc: elevi, cadre didactice, personal didactic auxiliar și nedidactic, părinți, absolvenți, autorități și parteneri. Sintagma „o școală, o familie”, rostită de generații de meșotiști, descrie o comunitate în care fiecare are un rol și o răspundere, iar succesul unuia aparține tuturor. O comunitate unită presupune colaborare autentică între profesori, respect între generațiile de elevi, o legătură vie cu absolvenții, dialog constant cu părinții și cu autoritățile și mândria comună de a purta numele Meșotă. Fără această coeziune organizațională, nici excelența, nici integritatea, nici inovarea nu se pot menține în timp.

**De la principiu la acțiune**

Cele patru idei nu sunt disjuncte, ci se susțin reciproc: excelența lipsită de integritate se reduce la o performanță vidă, inovarea fără comunitate rămâne o inițiativă izolată, iar

comunitatea lipsită de exigență își pierde direcția. Pentru ca principiul să se regăsească în practica instituțională, fiecare dintre cele șapte ținte strategice ale PDI (capitolul IV) a fost corelată cu cel puțin una dintre cele patru idei, după cum se observă în tabelul de mai jos.

| Ideea principiului | Ce urmărim | Ținte strategice care o pun în practică |
|---|---|---|
| **Excelență academică** | Rezultate de top, evaluare riguroasă și profesori bine pregătiți, fără sacrificarea bunăstării elevilor | T1 Excelență academică stabilă; T3 Resursa umană și colaborarea |
| **Integritate morală** | Onestitate intelectuală, respect, siguranță, transparență în decizii și în gestionarea resurselor | T2 Cultură organizațională și identitate meșotistă; T4 Siguranță școlară și bunăstare; T7 Management, digitalizare și imagine |
| **Inovare responsabilă** | Utilizarea chibzuită a tehnologiei și a inteligenței artificiale, metode active, proiecte interdisciplinare | T3 Resursa umană și colaborarea; T6 Bază materială și resurse atrase; T7 Management, digitalizare și imagine |
| **Comunitate unită și cultură organizațională ce se definește prin solidaritate** | Apartenență, colaborare, legătura cu absolvenții, cu părinții, cu autoritățile și cu partenerii | T2 Cultură organizațională și identitate meșotistă; T5 Proiecte și parteneriate; T6 Bază materială și resurse atrase |

**Principii de lucru care ghidează PDI 2026–2031**

Principiul de plecare se operaționalizează în șapte principii de lucru, care orientează deciziile cotidiene ale conducerii, ale cadrelor didactice și ale comisiilor:

- **Meritocrație și rigoare academică:** rezultatele se obțin prin muncă susținută și se recunosc public;
- **Onestitate, respect, integritate morală:** valorile pe care școala nu le negociază;
- **Cod cultural unic și solidaritate de grup,** cu respectarea pluralității vocilor din comunitate;
- **Decizii bazate pe date:** fiecare țintă are valoare de referință, indicator, responsabil și termen;
- **Participare:** elevii, profesorii, părinții, absolvenții și autoritățile sunt parteneri în elaborarea, implementarea, evaluarea și revizuirea PDI;
- **Echilibru între excelență și bunăstare:** performanța nu se obține în detrimentul sănătății emoționale a elevilor și a profesorilor;

**Inovare responsabilă:** integrarea tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale în predare–învățare–evaluare, cu reguli clare și cu protejarea gândirii critice.

Aceste principii funcționează ca un criteriu comun de decizie managerială. Atunci când o inițiativă este nouă, o resursă este limitată sau două priorități intră în concurență, comunitatea școlară se raportează la întrebarea dacă opțiunea aleasă consolidează excelența, integritatea, inovarea responsabilă și coeziunea comunității.

## *Priorități asumate pentru 2026–2031*

Din principiul de plecare și din diagnoza prezentată în capitolele II și III se desprind șase priorități pe care colegiul și le asumă pentru următorii cinci ani. Ele nu sunt ierarhizate după importanță, ci alcătuiesc un ansamblu coerent: fără rezultate remarcabile nu se poate vorbi despre prestigiu instituțional, fără siguranță și colaborare performanța nu poate fi susținută, iar fără resurse și parteneriate ea nu poate fi continuată:

- menținerea promovabilității de 100% la Bacalaureat și Evaluarea Națională, cu creșterea ponderii mediilor peste 9,00;
- păstrarea și dezvoltarea culturii organizaționale, a colaborării dintre profesori și a activităților de team building;
- diversificarea proiectelor și parteneriatelor locale, naționale și internaționale;
- atragerea autorităților publice, a comunității, a părinților și a absolvenților pentru modernizarea bazei materiale și susținerea parteneriatelor pentru activități variate și eficiente pentru elevi;
- consolidarea siguranței școlare, fizice și digitale;
- cultivarea valorilor meșotiste în rândul elevilor: respectul pentru organizație, responsabilitatea, onestitatea intelectuală, mândria de a fi meșotist.

Fiecare dintre aceste priorități este dezvoltată într-o țintă strategică (capitolul IV.2), iar pentru primul an școlar, 2026–2027, reperele măsurabile sunt prezentate la capitolul IV.4.

# *Declarație de identitate*

Colegiul Național „Dr. Ioan Meșotă” este membru fondator al Asociației Colegiilor Centenare și o instituție cu peste 155 de ani de istorie (prima școală reală, 1869). Tradiția și prestigiul său se întemeiază pe probitate intelectuală, profesională și civică, pe exigență față de sine și pe libertatea interioară a fiecărui meșotist. Rezultatele recente confirmă acest profil: promovabilitate de 100% la Bacalaureat și la Evaluarea Națională în 2025–2026, abandon școlar 0, peste 160 de premii și calificări la olimpiade și concursuri, la peste 20 de discipline, precum și medii de admitere situate în topul național la clasa a IX-a, olimpici internaționali.

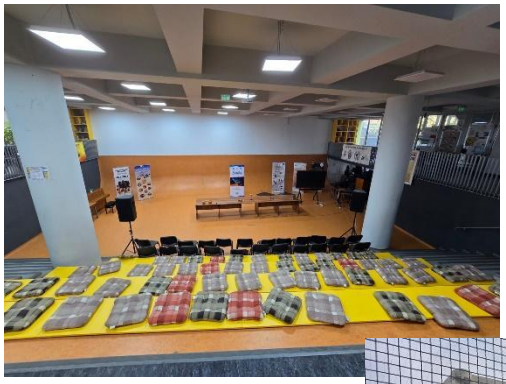
În anul școlar 2026–2027, colegiul a împlinit 157 de ani de la înființarea școlii reale, în 1869. Comunitatea meșotistă se manifestă în spiritul meritocrației, al apetenței pentru cunoaștere, al dialogului de calitate și al principiilor care contează cu adevărat: onestitatea, respectul, munca susținută, integritatea morală. Rezultatele de referință ale ultimului an – media 9,40 la Evaluarea Națională (locul 6 la nivel național), media 9,20 la Bacalaureat, 50 de olimpici naționali și 3 olimpici internaționali – ilustrează faptul că identitatea meșotistă este una a performanței asumate, dublată de solidaritate de grup și de un cod cultural comun.



## *I. Informații generale*

Capitolul sintetizează datele de identificare ale unității de învățământ. Colegiul este o instituție de stat, cu filieră teoretică, care școlarizează în anul 2026–2027 un număr de 820 de elevi, repartizați în 29 de formațiuni de studiu, de la clasa a V-a la clasa a XII-a, și funcționează cu personal didactic calificat în proporție de 100%. Oferta educațională cuprinde trei specializări liceale – matematică-informatică (intensiv informatică), științe ale naturii (bilingv) și filologie (bilingv engleză) – și un ciclu gimnazial cu o clasă pe nivel. Datele care urmează constituie punctul de plecare al diagnozei: ele evidențiază resursele umane și materiale de care dispune școala și cadrul instituțional în care își desfășoară activitatea.

- **Denumire:** Colegiul Național „Dr. Ioan Meșotă”, Brașov – unitate de învățământ de stat, filiera teoretică, învățământ de masă, formă de zi
- **Adresa:** Str. Bihorului nr. 3, Brașov, cod 500209, secretariat@mesota.ro, www.mesota.ro
- **Niveluri:** gimnazial (clasele V–VIII) și liceal (IX–XII)
- **Specializări liceale:** matematică-informatică (intensiv informatică); științe ale naturii (bilingv engleză, franceză, germană); filologie (bilingv engleză)
- **Beneficiari primari (2026–2027):** 820 de elevi – 143 în gimnaziu (5 formațiuni), 677 în liceu (24 de formațiuni)
- **Personal:** 63 de cadre didactice, 8 personal nedidactic, 7 personal didactic auxiliar
- **Spații:** 2 clădiri, sală de sport, teren de sport; laboratoare de fizică, chimie, biologie, informatică, fonetice, Smartlab; cabinet medical, cabinet stomatologic, CDI, cabinet de consiliere psihopedagogică







**Date de identificare și funcționare**

| Element | Date |
|---|---|
| **Tip de unitate** | Colegiu – unitate de învățământ de stat, de sine stătătoare, cu personalitate juridică; clădirile aparțin municipiului Brașov și sunt în administrarea unității |
| **Cod de identificare fiscală** | 29379230 |
| **Autorizare și organizare** | Hotărârea Consiliului Local Brașov nr. 621/28 octombrie 2011 și Decizia ISJ Brașov nr. 1317/04.10.2011 (niveluri, specializări și calificări autorizate/acreditate) |
| **Cicluri de învățământ** | Gimnazial (V–VIII); liceal – ciclul inferior (IX–X) și ciclul superior (XI–XII) |
| **Filieră și profil** | Filieră teoretică: profil real (matematică-informatică, intensiv informatică; științe ale naturii, bilingv engleză/franceză/germană) și profil umanist (filologie, bilingv engleză) |
| **Limba de predare / limbi străine** | Română / engleză, franceză, germană, spaniolă |
| **Forma de învățământ** | Zi, învățământ cu frecvență |
| **Servicii oferite** | Cabinet medical, cabinet stomatologic, cabinet de consiliere psihopedagogică, Centru de Documentare și Informare (CDI); fără internat și cantină |
| **Poziționare** | Zonă centrală, mediu urban, municipiu reședință de județ, acces facil prin transport în comun |
| **Proveniența elevilor (estimare din PDI 2021–2026)** | Aproximativ 760 din municipiu; circa 25 navetiști zilnici (Codlea, Sânpetru, Râșnov, Moeciu, Cristian, Zărnești); 10 elevi în gazdă. |

**Elevi și personal în anul școlar 2026–2027**

| Indicator | Valoare |
|---|---|
| **Număr total de elevi** | 818 |
| **Elevi în gimnaziu / formațiuni** | 143 / 5 |
| **Elevi în liceu / formațiuni** | 675 / 24 |
| **Total formațiuni de studiu** | 29 |
| **Cadre didactice** | 63 |
| **Personal didactic auxiliar / nedidactic** | 7 / 8 |

**Infrastructură și dotări**

| Element | Situație |
|---|---|
| **Clădiri** | Corp A (1961), Corp C (2016–2017), sala de sport (1963); ultima reparație capitală/consolidare: 2020; suprafață desfășurată totală de circa 5.224 mp (date PDI 2021–2026) |
| **Spații de învățământ** | 29 de săli de clasă; laboratoare de fizică, chimie, biologie, informatică (3) și fonice (2), Smartlab; 10 laboratoare recent modernizate și 2 laboratoare inteligente realizate în ultimul ciclu; cabinete de consiliere, medical și stomatologic |
| **Spații auxiliare și comune** | CDI cu peste 23.000 de volume (date 2022), sală festivă cu mobilier nou, cancelarie, arhive, atelier de întreținere; mobilier nou în cele două corpuri de clădire |
| **Baza sportivă** | Sală de sport cu pardoseală performantă; teren de sport modern, cu nocturnă |
| **Dotări tehnologice** | Aproximativ 177 de laptopuri (Info A 30 bucăți, Info B 30 bucăți, Info C 15 bucăți, Info D 15 bucăți, un laptop în fircare clasă și laborator și la clubul media ) și 79 de videoproiectoare; 8 camere de supraveghere exterioare, 26 camere supraveghere interioare, table interactive/inteligente; kituri de robotică; ochelari de realitate virtuală; info-kiosk și ecran informativ; radioul elevilor; internet de mare viteză; catalog electronic- aplicatia Noteincatalog |
| **Siguranță** | Circa 40 de camere de supraveghere interioare și exterioare, dintre care 28 pentru supravegherea examenelor (date 2022); control al accesului |
| **Eficiență energetică** | Lucrări de eficientizare energetică la corpurile de clădire; panouri fotovoltaice |

Privite în ansamblu, aceste date conturează profilul unei școli cu o bază materială modernă în raport cu dimensiunea sa – corpuri de clădire reabilitate, laboratoare modernizate, sală și teren de sport performante, dotări digitale – dar cu spații exploatate la capacitate maximă. Tensiunea dintre resursele existente și necesarul suplimentar își găsește reflectarea în diagnoza din capitolul III.6 și în ținta T6.

## *II. Diagnoza mediului extern*

O instituție școlară nu funcționează în izolare. Rezultatele, resursele și chiar identitatea sa sunt modelate de cadrul legislativ în care își desfășoară activitatea, de comunitatea pe care o servește, de partenerii care o sprijină și de tendințele economice, sociale și tehnologice ale epocii. Capitolul analizează acești factori externi, cu scopul de a identifica oportunitățile care pot fi valorificate și riscurile care trebuie anticipate în următorii cinci ani.

## II.1. Context legislativ și strategic

Prezentul PDI se elaborează în conformitate cu: Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările ulterioare; Legea nr. 87/2006 privind asigurarea calității educației; Codul muncii (Legea nr. 53/2003); OME nr. 5726/2024 (ROFUIP); OME nr. 5707/2024 (Statutul elevului); Codul-cadru de etică (OMEN nr. 4831/2018); legislația SSM și PSI (Legile nr. 319/2006 și 307/2006); GDPR (Legea nr. 190/2018); Legea nr. 272/2004 privind drepturile copilului; OMEC nr. 4343/2020 (bullying); OME nr. 6000/2021 (MATE); legislația financiar-contabilă, a achizițiilor publice și a controlului intern managerial (OSGG nr. 600/2018); Legea nr. 32/1994 privind sponsorizarea; prioritățile naționale ale Ministerului Educației și Cercetării, strategiile ISJ Brașov și PRAI/PLAI, precum și actele normative subsecvente în vigoare. [Lista se actualizează cu ordinele în vigoare la data avizării.]

Lista extinsă a actelor normative, grupate pe domenii (organizare și guvernanță, drepturile elevilor și asigurarea calității, protecția datelor, transparență și siguranță, gestiune financiară, achiziții și control intern), se găsește în **Anexa 1**.

Cadrul normativ constituie, deopotrivă, o constrângere și un sprijin. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și actele subsecvente sporesc răspunderea unităților de învățământ pentru calitate, siguranță și transparență, dar le conferă și o autonomie instituțională pe care colegiul intenționează să o exercite pentru a-și configura oferta educațională, standardele proprii de calitate și rețeaua de parteneriate. Prin urmare, PDI nu se limitează la conformarea cu prevederile legale, ci urmărește valorificarea marjei de decizie pe care legea o acordă școlii.

**Concordanța cu prioritățile ISJ Brașov și cu politicile educaționale**

- **Transformarea digitală în educație (PNRR, SMART-Edu).** ISJ Brașov a susținut dezvoltarea infrastructurii digitale (laboratoare SMART) și formarea profesorilor pentru utilizarea resurselor digitale avansate; colegiul valorifică aceste resurse în țintele T3 (formare) și T7 (digitalizare).
- **Planul de școlarizare.** Planul aprobat anual de ISJ Brașov reflectă cererea locală ridicată pentru profiluri reale și pentru filiera teoretică de înaltă performanță; PDI menține această ofertă și o corelează cu CDEOȘ (capitolul IV.7).
- **Asigurarea calității în școlile de elită.** Colegiul este desemnat de inspectorat drept centru de evaluare, de organizare a olimpiadelor județene și centru de formare, ceea ce confirmă capacitatea sa umană și digitală; PDI consolidează acest rol (T1, T3).
- **Proiecte comune cu inspectoratul.** Școala de Vară „Științele Vieții” este un proiect inter- și multidisciplinar organizat sub egida ISJ; PDI îl integrează în ținta T5.

Corelarea cu prioritățile inspectoratului școlar este una firească: colegiul funcționează deja ca școală-resursă pentru județ – centru de evaluare, de organizare a olimpiadelor județene și de formare. PDI își propune să transforme acest rol într-un avantaj competitiv durabil, prin care expertiza acumulată în școală să fie pusă în slujba întregii comunități educaționale brașovene.

**Documente interne de referință**

- **PDI 2021–2026 și planurile operaționale** – au propus ca țintă menținerea statutului de instituție fanion și creșterea performanței la examene și olimpiade, precum și dezvoltarea capacității instituționale de a elabora și materializa standarde curriculare;
- **Raportul anual de evaluare internă a calității** – recomandă diversificarea ofertei CDEOȘ, digitalizarea predării și evaluării și menținerea standardelor înalte de rigoare academică;
- **Raportul privind starea și calitatea învățământului** – oferă imaginea evoluției rezultatelor și a dinamicii cadrelor didactice și fundamentează accentul pe formarea profesională;
- **Planul de dezvoltare a Sistemului de Control Intern Managerial** – stabilește obiectivele de control, registrul de riscuri și procedurile formalizate;
- **Regulamentul de organizare și funcționare** – stabilește regulile interne și fundamentează consolidarea disciplinei școlare și a drepturilor și îndatoririlor comunității școlare.

Aceste documente reglementează și orientează activitatea școlii. PDI nu le substituie, ci le ordonează într-o direcție strategică comună: raportul de evaluare internă identifică ariile de îmbunătățire, raportul privind starea și calitatea învățământului oferă imaginea situației curente, iar controlul intern managerial asigură rigoarea procedurală necesară finalizării demersurilor asumate.

## II.2. Comunitatea și relația cu autoritățile

Colegiul colaborează constant cu Primăria și Consiliul Local Brașov, ISJ Brașov, Casa Corpului Didactic, Universitatea Transilvania, instituții culturale, organizații neguvernamentale, Poliția Locală, Jandarmeria și centrele de prevenție. Asociația Părinților și Asociația Absolvenților și Prietenilor Liceului (A.A.P.L.I.M., înființată în 1994) sunt parteneri de încredere în susținerea proiectelor și a elevilor performanți sau provenind din familii cu venituri modeste. Părinții sunt organizați în comitete pe clase și în Consiliul Reprezentativ al Părinților, iar elevii în Consiliul Școlar al Elevilor.

**Context local și demografic**

Colegiul este situat în zona centrală a Brașovului, municipiu reședință de județ cu o economie dezvoltată, o universitate puternică și o viață culturală activă, ceea ce generează oportunități constante de parteneriat. Elevii provin în majoritate din municipiu, dar și din localitățile limitrofe, accesul prin transport în comun fiind facil. Studiile citate în PDI 2021–2026 (ADR Centru, pe baza prognozei INS) indicau o scădere semnificativă a grupei de vârstă 15–18 ani – estimată la 38,9% până în 2025 față de 2005 – și un proces de îmbătrânire demografică. Impactul asupra cererii de educație pentru Meșotă a fost, până în prezent, minim; totuși,

concurența celorlaltor licee de top și migrația externă impun o ofertă educațională clar profilată, rezultate constante și o promovare instituțională permanentă.

**Părțile interesate și relația cu ele**

| Parte interesată | Așteptări față de colegiu | Contribuția la PDI | Modalități de colaborare |
|---|---|---|---|
| **Elevii** | Educație de calitate, siguranță, activități atractive, orientare în carieră | Cluburi, voluntariat, mentorat, evenimente și serbări, feedback | Consiliul Școlar al Elevilor, cluburi, chestionare |
| **Părinții** | Rezultate, comunicare transparentă, climat sigur, consiliere | Sprijin material, implicare în activități și în orientarea în carieră | Comitete pe clase, Consiliul Reprezentativ al Părinților, Asociația Părinților, lectorate |
| **Cadrele didactice și personalul** | Condiții de lucru, recunoaștere, formare, implicare în decizie | Implementarea strategiei, mentorat, proiecte inter-catedre | Consiliul Profesoral, comisii, CEAC, chestionare |
| **Absolvenții** | Păstrarea identității și a legăturii cu școala | Mentorat, testimoniale, sprijin pentru proiecte și dotări | A.A.P.L.I.M., comunitatea de alumni și mentori |
| **Autorități locale (Primărie, Consiliul Local, Consiliul Județean)** | Utilizarea eficientă a fondurilor, siguranță, imagine publică | Finanțarea mentenanței, reparațiilor, extinderilor și dotărilor | Dialog permanent, cereri fundamentate, rapoarte de utilizare |
| **ISJ Brașov, Ministerul Educației și Cercetării, CCD** | Respectarea cadrului legal, rezultate, rol de școală-resursă | Metodologii, formare, proiecte comune, găzduirea evaluărilor și olimpiadelor | Inspecții, rapoarte, programe comune |
| **Universitatea Transilvania și mediul academic** | Candidați bine pregătiți, parteneriate de cercetare | Laboratoare, mentorat, programe pentru olimpici, orientare în carieră | Protocoale, programe anuale |
| **Instituții culturale, ONG-uri, mediul de afaceri** | Parteneri serioși pentru proiecte educative și de voluntariat | Stagii de observare, antreprenoriat, sponsorizări | Protocoale cu obiective măsurabile |

| Parte interesată | Așteptări față de colegiu | Contribuția la PDI | Modalități de colaborare |
|---|---|---|---|
| **Poliția Locală, Jandarmeria, ISU, DSP, centre de prevenție** | Colaborare pentru siguranța elevilor | Programe de prevenție, simulări, educație rutieră și pentru sănătate | Calendar semestrial de activități |

Tabelul evidențiază faptul că relațiile colegiului cu partenerii nu sunt unidirecționale. Fiecare parte are așteptări legitime față de școală, dar poate aduce și o contribuție concretă: elevii prin implicare și feedback, părinții prin sprijin și participare, absolvenții prin mentorat, diverse proiecte de colaborare și susținere a dezvoltării colegiului, autoritățile prin finanțarea mentenanței și a dotărilor, universitatea prin laboratoare și programe destinate olimpicilor. PDI abordează aceste relații ca pe niște parteneriate cu obligații reciproce, care trebuie formalizate, evaluate și comunicate public, nu ca pe niște sprijine conjuncturale.

### II.3. Analiza PESTE

Analiza PESTE grupează influențele externe în cinci categorii – politică și legislativă, economică, socială, tehnologică și ecologică. Pentru fiecare dintre ele urmărim două aspecte: ce poate sprijini dezvoltarea instituției și ce o poate afecta.

- **Politic și legislativ:** schimbările frecvente ale legislației, ale structurii examenelor naționale și ale programelor de concurs cer adaptare rapidă; stabilitatea instituțională devine un avantaj competitiv. Noul cadru (Legea 198/2023 și metodologiile derivate) crește responsabilitatea unităților pentru calitate, siguranță și transparență.
- **Economic:** bugetul de stat și cel local acoperă funcționarea de bază; investițiile majore depind de fonduri europene (PNRR, Erasmus+), de programe guvernamentale și de bugetul local; sponsorizările și sprijinul Asociației Părinților completează dotările. Costurile de mentenanță pentru echipamentele de înaltă tehnologie cresc.
- **Social și demografic:** declinul demografic al populației de vârstă școlară în județ nu a afectat până acum cererea pentru Meșotă, dar impune o ofertă educațională clară și o promovare constantă. Presiunea așteptărilor privind performanța, riscul de burnout la elevi și profesori și influența mediului online necontrolat sunt riscuri sociale majore.
- **Tehnologic:** digitalizarea administrativă și didactică (catalog electronic, SIIIR, platforme educaționale), inteligența artificială generativă și securitatea cibernetică cer competențe noi pentru profesori și elevi, precum și politici clare de utilizare responsabilă.
- **Ecologic:** selectarea deșeurilor, proiectele de ecologizare, panourile fotovoltaice și eficientizarea energetică a clădirilor sprijină o școală responsabilă față de mediu; arii protejate din apropiere (Tâmpa, Bucegi, Piatra Craiului) oferă oportunități educaționale.

**Implicații ale analizei PESTE pentru PDI**

| Factor | Oportunități | Riscuri | Răspunsul PDI |
|---|---|---|---|
| **Politic și legislativ** | Cadrul unitar al Legii 198/2023; autonomie instituțională; disponibilitatea inspectorilor de a oferi consiliere; politici ministeriale orientate spre digitalizare și rigoare academică | Lipsa continuității reformelor și modificările frecvente ale examenelor; încărcarea programelor; puține pârghii legale pentru gestionarea performanțelor didactice scăzute | Actualizare anuală a PDI și a documentelor derivate (T7); armonizarea evaluării (T1); formare, mentorat și interasistențe (T3) |
| **Economic** | Fonduri europene și guvernamentale (PNRR, Erasmus+); buget local; sponsorizări; sprijinul Asociației Părinților și al absolvenților | Întârzieri în finanțarea investițiilor; costuri de mentenanță în creștere; cheltuieli de personal și utilități peste costul standard per elev | Plan anual de investiții, minimum 2 cereri de finanțare/an, creșterea veniturilor extrabugetare (T6) |
| **Social și demografic** | Cerere constantă pentru profiluri reale și bilingve; implicarea părinților; comunitatea meșotistă puternică | Declin demografic și concurența liceelor; presiunea performanței și burnout; influența mediului online necontrolat; implicare variabilă a familiilor în orientarea în carieră | Promovarea ofertei și a identității (T2); consiliere și bunăstare (T4); programe de orientare cu părinții și absolvenții (T1) |
| **Tehnologic** | SMART-Edu, laboratoare inteligente, platforme educaționale, resurse educaționale deschise, instrumente de inteligență artificială | Utilizare neuniformă a tehnologiei; riscuri cibernetice și de protecție a datelor; folosirea neetică a AI de către elevi | Formare digitală și pedagogică (T3); politici de utilizare responsabilă a AI și a telefonului (T4); biblioteca digitală și digitalizarea fluxurilor (T6, T7) |
| **Ecologic** | Panouri fotovoltaice, eficientizare energetică, arii protejate apropiate (Tâmpa, Bucegi, Piatra Craiului), proiecte de ecologizare | Costuri energetice; presiunea utilizării spațiilor la capacitate maximă | Monitorizarea consumurilor, activități EcoMeșotă și Meșotă Green Fair, mentenanță preventivă (T2, T6) |

Analiza indică faptul că mediul extern oferă colegiului oportunități reale, dar și riscuri care impun anticipare. Instabilitatea legislativă și presiunea financiară nu depind de școală, însă efectele lor pot fi atenuate printr-o planificare riguroasă, prin diversificarea surselor de finanțare și prin capitalul relațional al comunității din jurul instituției. Declinul demografic și concurența dintre licee presupun comunicarea permanentă a ofertei, a rezultatelor și a identității meșotiste. Iar dezvoltarea tehnologică, inclusiv inteligența artificială, reprezintă deopotrivă cea mai importantă oportunitate și cea mai serioasă provocare pedagogică și morală a perioadei.

## *III. Diagnoza mediului intern*

Dacă diagnoza externă explică contextul în care ne desfășurăm activitatea, diagnoza internă este menită a ne oferi o introspectivă asupra propriei identități instituționale, o reflecție asupra strategiilor adoptate în ultimii ani și o evaluare onestă a resurselor de care dispunem. Ea identifică atât punctele tari pe care ne putem construi viitorul, cât și zonele vulnerabile care necesită intervenții prioritare, oferind astfel baza realistă pe care se fundamentează obiectivele strategice ale perioadei 2026–2031. Prin analiza rezultatelor școlare, a managementului resurselor umane și materiale, a climatului organizațional și a relațiilor cu comunitatea, diagnoza internă ne permite să înțelegem unde ne aflăm, de ce am ajuns aici și ce direcții de dezvoltare sunt cu adevărat fezabile.

Capitolul pornește de la istorie și cultură organizațională – întrucât o instituție cu peste 155 de ani de existență nu poate fi înțeleasă în afara trecutului ei – continuă cu resursele umane și materiale, prezintă valorile de referință ale rezultatelor și bilanțul PDI 2021–2026 și se încheie cu analiza SWOT și cu nevoile prioritare care fundamentează strategia.

### III.1. Istoric pe scurt

Școala reală inferioară, înființată în 1869 de Eforia Școalelor Române, a primit în 1919 numele „Dr. Ioan Meșotă”, în semn de recunoaștere față de marele ei ctitor. Desființat în 1948, liceul și-a continuat existența prin profesorii meșotiști, a funcționat ca Școala Medie nr. 3 și a revenit în clădirea din str. Bihorului, unde și-a recâștigat prestigiul. Ultimii ani au adus Corpul C (2017), laboratoare noi, CDI, sala festivă, modernizarea sălii și a terenului de sport, panouri fotovoltaice și cabinetul stomatologic.

**Repere cronologice**

| Perioadă | Moment important |
|---|---|
| **1850–1854** | Înființarea gimnaziului român brașovean (protopopul Ioan Popazu) și proiectul unei școli reale inferioare cu curs de științe comerciale, idee susținută de Gremiul negustorilor români (1827) și de George Barițiu. |

| Perioadă | Moment important |
|---|---|
| **1869** | Eforia Școalelor Centrale Române Greco-Ortodoxe deschide o școală reală inferioară de trei clase și o școală comercială superioară. Dr. Ioan Meșotă (n. 1837), doctor în filozofie la Bonn, devine director adjunct, apoi director al Școalelor Centrale Române. |
| **1889 și după unificare** | Prin unificarea gimnaziului real inferior român cu gimnaziul real superior maghiar (creat în 1885) ia ființă Liceul Real de Stat „Dr. Ioan Meșotă”, instalat în clădirea dată în folosință în toamna anului 1889. Primul director: Gheorghe Chelaru; timp de aproape două decenii, școala este condusă de dr. C. K. Ionescu, care a adus în corpul profesoral dascăli cu titlul de doctor. |
| **1919** | Școala primește numele „Dr. Ioan Meșotă”, în cinstea ctitorului său. |
| **1948–1957** | Liceul este desființat prin Legea Învățământului din 3 august 1948; clădirea trece la Institutul Politehnic, iar profesorii meșotiști continuă la Școala Pedagogică de Fete, transformată în 1953 în Școala Medie nr. 3. Spiritul meșotist se transmite colegilor mai tineri. |
| **Anii 1960–1980** | Școala Medie nr. 3 își câștigă prestigiul de liceu foarte bun, cu selecție încă de la opțiunea candidaților; în anii ’80 este transformată în Liceul Industrial nr. 8. |
| **3 februarie 1990** | Prin hotărârea colectivului didactic, liceul reia denumirea „Dr. Ioan Meșotă” și calitatea de liceu teoretic. |
| **După 1989** | Împrejmuirea perimetrului, amenajarea terenului de sport, modernizarea sălii de sport și a spațiilor sanitare, dotarea laboratoarelor de informatică. |
| **1994 – 2011** | Înființarea A.A.P.L.I.M. (1994); recunoașterea oficială a Asociației Părinților (30 iunie 2008); organizarea unității prin HCL nr. 621/2011. |
| **2016–2026** | Corpul C (2016–2017), reparația capitală din 2020, laboratoare inteligente, sală festivă și mobilier nou, cabinet stomatologic, eficientizare energetică, panouri fotovoltaice. |

Istoria școlii validează ideea pe care PDI o plasează la baza strategiei: „spiritul meșotist” s-a afirmat în performanță și perfecțiune, în tradiție și inovație. În numeroși ani, mai bine de jumătate dintre reprezentanții județului la fazele naționale ale olimpiadelor școlare au fost elevi meșotiști, care s-au întors, totodată, cu cele mai multe premii, iar participarea la olimpiadele internaționale a încadrat colegiul în categoria „școlilor deschizătoare de drumuri”.

Pentru PDI, istoria constituie o resursă strategică, nu doar un element de prezentare. Faptul că liceul a traversat desființarea și transformări succesive, păstrându-și totuși identitatea, demonstrează că spiritul meșotist depinde mai puțin de clădiri sau de denumiri și mai mult de oamenii și de valorile transmise de la o generație la alta. Această continuitate este argumentul esențial pentru care planul acordă o atenție susținută culturii organizaționale, tradițiilor și relației cu absolvenții.

## III.2. Cultura organizațională și valorile meșotiste

Cultura noastră organizațională pornește de la premisa că performanța este o obligație asumată prin tradiție, nu o simplă etichetă. Valorile pe care le protejăm și le transmitem fiecărei generații sunt:

- **Respectul pentru organizație:** pentru școală, pentru colegi, pentru reguli, pentru simbolurile și spațiile comune;
- **Mândria de a fi meșotist:** conștiința de a continua o istorie de peste 150 de ani și responsabilitatea de a o onora;
- **Onestitate intelectuală și integritate:** muncă proprie, corectitudine, mefiență față de non-valoare;
- **Excelență cu echilibru:** performanță însoțită de bunăstare, fair-play și colaborare, nu de competiție toxică;
- **Comunitate – „o școală, o familie”:** solidaritate între elevi, profesori, părinți și absolvenți;
- **Responsabilitate civică:** voluntariat, ecologie, implicare în comunitatea brașoveană.
- **Colaborarea** reală dintre profesori este condiția principală a calității. Păstrăm structurile care o susțin (comisii metodice, mentorat, proiecte inter-catedre, consilii) și o consolidăm prin recunoaștere publică, participare la decizie și activități de team building.

Colegiul se afirmă ca exponent al excelenței în educație prin rezultatele foarte bune la examenele naționale și la concursurile școlare, prin admiterea absolvenților la facultăți din România și la universități prestigioase din Europa (pe locuri bugetate sau cu burse), prin competențele înalte, de specialitate și psihopedagogice, ale cadrelor didactice și prin proiectele rezultate din parteneriatele dintre școală, părinți și autorități. Asumarea calității reprezintă o prioritate absolută, iar performanța este percepută ca o obligație ce decurge din tradiție.

**Diagnoza culturii organizaționale**

| Dimensiune | Ce funcționează | Ce trebuie consolidat | Răspunsul PDI |
|---|---|---|---|
| **Respectul pentru organizație și reguli** | Climat civilizat, rezultate constant bune, simboluri cunoscute | Respectarea uniformă a regulilor comune și a simbolurilor, grija pentru spații | Codul valorilor meșotiste (T2) |
| **Mândria de a fi meșotist** | Tradiții vii: pelerinaj, Botez meșotist, târguri | Transmiterea către elevii din clasele a V-a și a IX-a; legătura cu absolvenții | Program de integrare, colțul memoriei meșotiste (T2) |
| **Colaborarea profesorilor** | Relații interpersonale echilibrate și democratice, mentorat, comisii metodice | Colaborare inter-catedre perfectibilă; implicare inegală în problemele unității | Proiecte interdisciplinare, team building (T3) |

| Dimensiune | Ce funcționează | Ce trebuie consolidat | Răspunsul PDI |
|---|---|---|---|
| **Recunoaștere și motivare** | Recunoaștere în Consiliul Profesoral, pe site și la evenimente | Sistem coerent pentru toate categoriile de personal | Recunoaștere ad honorem pentru cel puțin 30% dintre angajați (T2, T3) |
| **Brand și comunicare** | Site, rețele sociale, anuar, revistă; cel puțin 5 activități „marca Meșotă” | Identitate vizuală unitară; mediatizare; evenimente coordonate unitar | Amprentarea a 100% dintre activități cu brandul școlii (T2, T7) |
| **Comunitatea de absolvenți** | A.A.P.L.I.M. (1994), absolvenți remarcabili, sprijin punctual | Rețea structurată de alumni și mentori, arhivă video, testimoniale | Comunitate de alumni și mentori (T2, T1) |

Diagnoza culturii organizaționale conduce la o constatare esențială: punctele de plecare sunt solide – rezultate constant bune, tradiții vii, relații echilibrate între colegi – însă transmiterea valorilor către elevii nou-veniți, coerența sistemului de recunoaștere pentru toate categoriile de personal și organizarea unitară a evenimentelor pot fi optimizate. Cultura unei organizații școlare nu se menține prin simplă inerție; ea trebuie explicitată, practicată și validată public. Din acest motiv, țintele T2 și T3 propun un cod al valorilor meșotiste, un calendar unic al evenimentelor și un sistem de recunoaștere a meritelor pentru toate categoriile de personal.

### III.3. Tradiții meșotiste

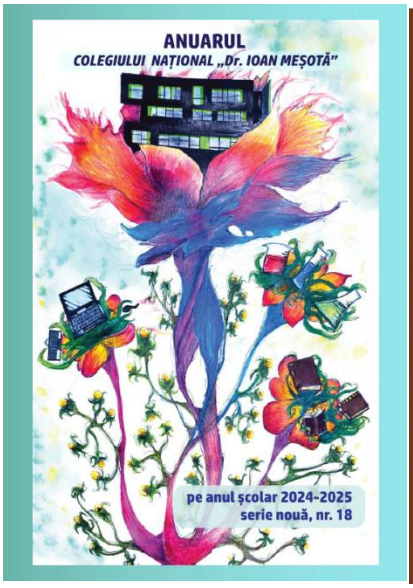
Tradițiile sunt modalitatea prin care valorile unei școli devin experiență trăită. La Meșotă ele acoperă mai multe registre: memoria instituțională (pelerinajul la mormântul întemeietorului, Botezul meșotist), solidaritatea și responsabilitatea civică (târgurile, „Inimi meșotiste”), cultura lecturii, a artelor și a limbilor moderne, fair-play-ul (meciurile profesori–elevi și Meșotă–Șaguna), educația ecologică și clubul de media. Sintetic, evenimentele includ pelerinajul anual al bobocilor meșotiști la mormântul lui Ioan Meșotă, întemeietorul școlii; CIMera; radioul; Ziua Colegiului; Târgul de Toamnă și Târgul de Crăciun; Școala de Vară ,,Științele Vieții”; Tabăra de media, artă și tehnologie; Ziua porților deschise; Ziua cititului împreună; Meșotă Green Fair, competiția de decorare a sălilor de clasă, clubul de fotografie, noile cluburi (media, antreprenoriat și robotică, lectură, teatru, majorete), Carnavalul Cultural, Clubul de șah; Clubul de limba coreeană; Meșocititorii; MeșotăMed; Meșotă Art; ansamblul coral, meciurile profesori–elevi și Meșotă–Șaguna, baluri și serbări,

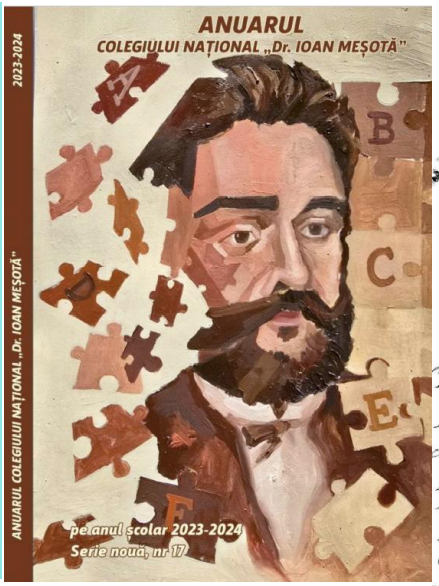
**Tradițiile și inițiativele de brand – rolul lor în cultura școlii**

| Tradiție / inițiativă | Rol în cultura organizațională | Direcția 2026–2031 |
|---|---|---|
| **Pelerinajul la mormântul lui Ioan Meșotă** | Omagierea întemeietorului; memoria instituției | Se păstrează; se asociază cu prezentări documentare pentru elevii noi |
| **Botezul meșotist** | Integrarea elevilor noi în comunitate | Se încurajează activitățile la nivel de profil |
| **Târgul de Toamnă și Târgul de Crăciun** | Solidaritate, sprijin pentru elevi, vizibilitate în comunitate | Calendar unic; rapoarte publice privind utilizarea fondurilor |
| **„Inimi meșotiste” și voluntariatul** | Responsabilitate civică, empatie | Extinderea parteneriatelor cu ONG-uri și instituții |
| **Ziua cititului împreună, Clubul de lectură, Book-Club-Meșotă** | Cultura lecturii | Conectare cu biblioteca digitală (T6) |
| **Meciurile profesori–elevi și Meșotă–Șaguna; „Meșotiști și șagunișt – building bridges”** | Fair-play, apartenență, relația cu școala-parteneră | Continuare; schimburi între școli |
| **Baluri și serbări** | Momente festive ale comunității | Reconfigurarea formatului, cu implicarea Consiliului Școlar al Elevilor |
| **Școala de Vară „Științele Vieții”** | Proiect inter- și multidisciplinar, sub egida ISJ | Conectare cu pregătirea olimpicilor și cu cluburile (T1, T5) |
| **Ziua porților deschise** | Promovarea ofertei | Extindere cu comunicare digitală (T2, T7) |
| **Meșotă Green Fair, EcoMeșotă** | Educație ecologică | Integrare în eficiența energetică și în proiectele de mediu (T6) |
| **MesotaCultural (Carnavalul cultural), MeșotăLanguage, MeșotăArt, ansamblul coral, clubul de fotografie** | Creativitate, multilingvism, cultură | Lansarea de practici/cluburi noi, retenție de 80% (O 2.1) |
| **MesotaDebate, Meșotă-Chess-club, Meșotă-Med, CIMera, clubul de media, Radioul elevilor** | Gândire critică, performanță intelectuală, media | Amprentare cu identitatea vizuală, mediatizare (O 2.1) |

| Tradiție / inițiativă | Rol în cultura organizațională | Direcția 2026–2031 |
|---|---|---|
| **Club de Antreprenoriat și Robotică** | Competențe antreprenoriale și tehnologice; legătura cu absolvenții | Dezvoltare cu parteneri din mediul de afaceri (T5) |

Se remarcă faptul că aproape fiecare tradiție îndeplinește o dublă funcție: păstrează memoria școlii și, simultan, integrează elevii noi sau consolidează legătura cu comunitatea. PDI nu își propune să le multiplice, ci să le confere coerență – calendar unic, identitate vizuală comună, rapoarte publice în situațiile în care sunt implicate fonduri – și să introducă, cu măsură, practici noi, îndeosebi cluburi conduse de elevi, care să răspundă intereselor generațiilor actuale.







## III.4. Absolvenți remarcabili

Absolvenții alcătuiesc o veritabilă galerie vie a școlii: personalități ale științei, culturii și vieții publice – de la academicieni și profesori universitari până la cercetători afirmați în străinătate. Dincolo de valoarea lor simbolică, ei reprezintă o resursă de mentorat, de orientare în carieră și de sprijin pentru proiecte.

Prezentăm în continuare câteva parcursuri de excepție; lista extinsă se regăsește în Anexa 2. Absolvenții sunt priviți ca o resursă strategică: modele pentru elevi, mentori pentru olimpici și pentru orientarea în carieră, parteneri în proiecte și donatori pentru dotări. Proiectul de constituire a unei comunități de alumni și mentori (obiectiv operațional O 2.3) vizează colectarea de testimoniale, o arhivă digitală, bănci de mesaje video și statistici privind traseele profesionale ale absolvenților, publicate periodic în anuar.

| Absolvent | Realizări (conform PDI 2021–2026) | Promoția |
|---|---|---|
| **Mircea Ivan** | Profesor la Indiana University School of Medicine (SUA); prim-autor al unui articol din revista Science asociat distincției Nobel pentru Fiziologie sau Medicină din 2019 | — |
| **Gheorghe Bărănescu** | Academician, rector al Institutului Politehnic din București, președintele Societății inginerilor de automobile din SUA | 1938 |
| **Marcian Bleahu** | Profesor universitar, geolog, speolog și geograf, fost ministru al mediului, membru de onoare al Academiei Române | 1943 |
| **Vasile Geonea** | Academician, jurist și prozator, profesor de dreptul muncii și drept economic | 1932 |
| **Nicolae Rucăreanu** | Academician, reprezentant al amenajamentului silvic românesc | 1926 |
| **Paul Popescu Neveanu** | Psiholog, profesor universitar, prorector al Universității din București, autorul Dicționarului de Psihologie | 1945 |
| **Constantin Gabor** | Bas-bariton la Opera Națională din București: 1600 de spectacole, 43 de roluri | 1948 |
| **Ștefan Elefteriade** | Arhitect, sculptor, pictor și memorialist de talie mondială | 1942 |

Parcursul absolvenților – de la științe și inginerie la medicină, drept, arte și viață publică – ilustrează efectele pe termen lung ale formării primite la Meșotă. Dincolo de prestigiul pe care îl aduc școlii, ei reprezintă un model concret pentru elevii de astăzi și un sprijin potențial important: prin mentorat, prin întâlniri cu elevii, prin ajutor pentru proiecte și dotări. Faptul că această resursă este valorificată încă punctual, nu sistematic, justifică propunerea PDI de a structura o comunitate de alumni și mentori (obiectivul O 2.3).

### III.5. Resurse umane

Corp didactic de înaltă calificare: pondere ridicată de titulari și profesori cu gradul didactic I, profesori doctori, formatori CCD, mentori, metodiști ISJ, autori de manuale și auxiliare, membri în comisii naționale. Puncte de atenție: 64% dintre cadrele didactice au urmat formări în ultimii trei ani; 35% utilizează sistematic resurse educaționale deschise; risc de suprasolicitare a profesorilor implicați în performanță.

**Profilul resursei umane (2026–2027)**

| Categorie | Situație |
|---|---|
| **Cadre didactice** | 63; încadrare cu personal calificat în proporție de 100% |
| **Profesori doctori** | 4 |
| **Metodiști și formatori** | 15 |

| Categorie | Situație |
|---|---|
| **Mentori de practică pedagogică** | 7 |
| **Autori de lucrări științifice, manuale și auxiliare** | 20 de autori de lucrări științifice; autori de manuale și auxiliare avizate |
| **Lectori ai Centrului Județean de Excelență** | 8 |
| **Roluri în sistem** | Membri ai Consiliului Consultativ al ISJ, membri în comisii naționale de specialitate; profesori cu experiență în management instituțional (inclusiv inspectorul școlar general și inspectori de specialitate) |
| **Participarea la formare** | 64% în ultimii trei ani (baseline PDI); 60% conform proiectului planului managerial |
| **Utilizarea resurselor educaționale deschise** | 35% dintre cadrele didactice |
| **Personal didactic auxiliar / nedidactic** | 7 /10 |

Diagnoza evidențiază un corp profesoral de înaltă calificare, cu expertiză recunoscută la nivel județean și național, dar cu nevoi clare de recalibrare: dezvoltarea competențelor digitale și pedagogice (metode moderne, instrumente digitale, evaluare interactivă și integrativă, utilizarea responsabilă a inteligenței artificiale), extinderea predării integrate și a proiectelor interdisciplinare, armonizarea criteriilor de evaluare între catedre și prevenirea suprasolicitării profesorilor implicați în performanță. Experiența colegilor formatori și metodiști constituie principala resursă internă pentru diseminarea bunelor practici.

Resursa umană reprezintă, în esență, nucleul strategiei. Rezultatele școlii nu se datorează clădirilor sau echipamentelor, ci cadrelor didactice care pregătesc elevii pentru examene și olimpiade, îi îndrumă în proiecte și își împărtășesc experiența cu colegii mai tineri. Tocmai de aceea PDI nu tratează formarea și colaborarea profesională ca pe un domeniu secundar, ci ca pe o țintă strategică (T3), iar riscul de suprasolicitare a profesorilor implicați în performanță este recunoscut explicit.

### III.6. Resurse materiale și financiare

Bază materială modernă și bine întreținută, echipamente IT în majoritatea sălilor, internet de mare viteză, catalog electronic. Spațiile sunt utilizate la capacitate maximă. Surse: bugetul de stat și local, venituri extrabugetare (estimare: 15.000–20.000 lei/an), proiecte europene, fonduri guvernamentale și PNRR.

**Puncte de atenție în dotarea și utilizarea spațiilor**

- spațiile sunt utilizate la capacitate maximă; curtea din fața școlii este uneori blocată de parcarea autovehiculelor;
- o parte din mobilierul școlar nu este individual sau ergonomic, iar unele săli de clasă dinspre bulevard sunt perturbate de zgomotul traficului; căldură excesivă în timpul verii în corpul A;
- dotarea tehnologică a sălilor de clasă este neuniformă; echipamentele de înaltă tehnologie (laboratoare inteligente, kituri de robotică, ochelari de realitate virtuală) cer mentenanță și formare pentru utilizare, trebuie încurajată mai mult folosirea echipamentelor;
- cheltuielile de personal și pentru utilități nu se încadrează în costul standard per elev, ceea ce limitează investițiile din fonduri proprii;
- distribuția inegală a inițiativei de conservare a bazei materiale la nivelul personalului, elevilor și părinților.

**Sursele de finanțare și gestionarea lor**

| Sursă | Utilizare | Observații |
|---|---|---|
| **Buget de stat și local** | Salarii, funcționare, utilități, reparații curente, mentenanță | Execuție bugetară analizată periodic în Consiliul de Administrație; plan anual de achiziții și referate de necesitate ale comisiilor |
| **Venituri extrabugetare** | Închirieri de spații, activități autofinanțate, sponsorizări, donații | Estimare 15.000–20.000 lei/an; țintă: creștere de minimum 10% pe an |
| **Fonduri europene și guvernamentale** | Dotări, formare, mobilități, modernizări (PNRR, ROSE, Erasmus+, SMART-Edu) | Minimum 2 proiecte/cereri de finanțare depuse anual |
| **Asociația Părinților și A.A.P.L.I.M.** | Activități cu elevii, premii, sprijin pentru elevii cu venituri modeste, dotări punctuale | Campanii anuale de strângere de fonduri, cu rapoarte publice |

Gestionarea resurselor se întemeiază pe transparență în achiziții și în utilizarea banului public, pe monitorizarea consumurilor și a măsurilor de eficiență energetică și pe evidența riguroasă a patrimoniului (registrul de inventar, fișele mijloacelor fixe, procesele-verbale de dotare). Baza materială creată în ultimul deceniu – corpul C, laboratoarele moderne, sala festivă, terenul de sport, panourile fotovoltaice – reprezintă un avantaj real și dovada că investițiile realizate împreună cu autoritățile și cu comunitatea produc rezultate. În același timp, exploatarea spațiilor la capacitate maximă, necesitatea laboratoarelor specializate, indică faptul că procesul de dezvoltare nu poate fi considerat încheiat. Întrucât bugetul de bază acoperă preponderent

cheltuielile de funcționare, investițiile viitoare depind de capacitatea școlii de a atrage finanțări externe și parteneri; această concluzie fundamentează ținta T6.

### III.7. Baseline 2025–2026

Pentru a putea măsura progresul, planul strategic necesită un punct de plecare riguros definit. Tabelele de mai jos fixează valorile de referință ale anului școlar 2025–2026: primul grupează indicatorii cu care vom opera pe întreaga perioadă (promovabilitate, ponderea mediilor ridicate, absențe, formare, parteneriate, satisfacție), iar al doilea completează tabloul cu **rezultatele concrete obținute la examene, olimpiade și în cadrul proiectelor.**

| Indicator | Valoare de referință |
|---|---|
| Promovabilitate Bacalaureat / Evaluare Națională | 100% / 100% |
| Pondere medii ≥ 9,00 la Bacalaureat | 62% |
| Pondere medii ≥ 9,00 la Evaluarea Națională | 88% |
| Absențe nemotivate | 150/clasă/an |
| Cadre didactice cu formare în ultimii 3 ani | 64% |
| Cadre didactice care utilizează RED | 35% |
| Abandon școlar | 0% |
| Premii și calificări la olimpiade/concursuri | peste 160/an |
| Parteneriate educaționale active | 25 |
| Evenimente instituționale coordonate unitar | sub 4/an |
| Satisfacția elevilor și părinților | 82% |

**Rezultate școlare și repere de performanță (date din proiectul planului managerial 2026–2027)**

| Indicator | Valoare |
|---|---|
| **Promovabilitate la sfârșitul anului școlar / Evaluarea Națională / Bacalaureat** | 100% / 100% / 100% |
| **Media la Evaluarea Națională** | 9,40 – locul 6 la nivel național |
| **Media la Bacalaureat** | 9,20; 113 medii peste 9; 59 de medii peste 9,50 |
| **Olimpici naționali / internaționali** | 50 / 3 |
| **Număr mediu de absențe pe clasă pe an școlar** | 150 |
| **Proiecte instituționale inovatoare** | 4: Școala de vară „Științele Vieții”; Tabăra de muzică, artă și tehnologii; Radioul – activități media; CIMera |
| **Activități culturale „marca Meșotă”** | Cel puțin 5: Carnaval Cultural meșotist, Meșotă-Chess-club, MesotaDebate, CIMera, pelerinajul |
| **Proiecte europene** | 3 Erasmus și 2 eTwinning |

Coroborate, aceste date descriu o școală cu rezultate de vârf – promovabilitate integrală, abandon zero, un număr ridicat de premii – dar și cu zone în care există marjă de progres: absențele (150 pe clasă pe an), utilizarea resurselor educaționale deschise (35%), numărul evenimentelor coordonate unitar și gradul de satisfacție al elevilor și al părinților (82%). Aceste arii vor beneficia de o atenție distinctă în planurile operaționale.

### III.8. Bilanțul PDI 2021–2026

PDI 2021–2026 a formulat opt ținte strategice. Tabelul de mai jos le raportează la reperele de stare disponibile în baseline-ul anului 2025–2026 și în proiectul planului managerial și indică modul în care fiecare dintre ele este continuată în noul ciclu.

| Ținta PDI 2021–2026 | Repere de stare | Continuitate în PDI 2026–2031 |
|---|---|---|
| **1. Consolidarea culturii organizaționale, activarea memoriei instituției, revitalizarea tradițiilor și a figurilor emblematice; parteneriat eficient cu actorii sociali** | Tradiții active (pelerinaj, târguri, Botez meșotist, baluri); cel puțin 5 activități „marca Meșotă”; radioul elevilor; pagină de Instagram; anuar și revistă | T2: cod al valorilor, calendar unic, comunitate de alumni și mentori, amprentare unitară a activităților |
| **2. Creșterea calității serviciilor educaționale prin formarea cadrelor didactice** | 60–64% dintre cadre au participat la formare; 15 metodiști/formatori, 7 mentori de practică pedagogică; programe CCD și mentorat | T3: ≥ 85% formare în 2026–2027; proiecte interdisciplinare; recunoaștere ad honorem |
| **3. Diversificarea proiectelor și parteneriatelor locale, naționale și internaționale** | 25 de parteneriate active; 3 proiecte Erasmus, 2 eTwinning; 4 proiecte instituționale inovatoare | T5: ≥ 30 de parteneriate în 2027 și ≥ 40 în 2031; mobilități Erasmus+ |
| **4. Modernizarea infrastructurii și îmbogățirea bazei materiale** | 10 laboratoare modernizate, 2 laboratoare inteligente, mobilier nou, sală festivă, eficientizare energetică, kituri de robotică, ochelari VR, table inteligente, info-kiosk, cabinet stomatologic | T6: spații de socializare, bibliotecă digitală, mentenanță preventivă, investiții etapizate |
| **5. Eliminarea cazurilor de bullying și violență între copii** | Abandon școlar 0%; cabinet de consiliere; comisie pentru prevenirea violenței. | T4: plan de siguranță, campanii, siguranță digitală, zero cazuri grave |

| Ținta PDI 2021–2026 | Repere de stare | Continuitate în PDI 2026–2031 |
|---|---|---|
| **6. Creșterea cu 10% anual a ponderii mediilor peste 9,50 la Bacalaureat; ≥ 50 de olimpici naționali; ≥ 1 olimpic internațional** | 59 de medii peste 9,50; 50 de olimpici naționali; 3 olimpici internaționali; media 9,40 la Evaluarea Națională (locul 6) | T1: ținte ridicate – 75 de medii peste 9,50, ≥ 60 de olimpici naționali, ≥ 4 internaționali |
| **7. Management al calității: standarde curriculare pentru performanță** | CEAC, raport anual de evaluare internă, Raportul privind starea și calitatea învățământului, SCIM | T1 și T7: armonizarea evaluării, monitorizare pe indicatori, digitalizare |
| **8. Orientare și consiliere a elevilor și a părinților pentru alegerea traseului academic** | Cabinet de consiliere psihopedagogică; târguri educaționale; statistici despre facultățile absolvenților, publicate în anuar | T1 și T4: parteneriat cu universitatea, mentori absolvenți, monitorizarea traiectoriei absolvenților |

Bilanțul evidențiază continuitate: tradițiile sunt active, baza materială a fost modernizată substanțial, iar performanța academică se situează la un nivel foarte înalt, reperele privind olimpicii (minimum 50 de olimpici naționali și cel puțin unul internațional) fiind atinse. Domenii precum formarea cadrelor didactice, siguranța școlară și orientarea elevilor rămân preocupări permanente, întrucât nu pot fi „închise” definitiv. Pentru anumite ținte lipsesc încă datele finale pe ani (de exemplu, cazurile raportate de bullying), motiv pentru care evaluarea detaliată a PDI 2021–2026 trebuie atașată la dosarul de avizare. Noul PDI preia ceea ce a funcționat, remediază ceea ce a rămas neîncheiat și ridică nivelul de exigență acolo unde rezultatele au depășit așteptările.

## III.9. Analiza SWOT

Analiza SWOT sintetizează diagnoza în patru categorii: punctele tari și punctele slabe, care țin de mediul intern al școlii, respectiv oportunitățile și amenințările, care provin din mediul extern. Tabelul de mai jos oferă imaginea de ansamblu.

| | Intern | Extern |
|---|---|---|
| **Pozitiv** | **Puncte tari:** rezultate de excepție la examene și concursuri; prestigiu și identitate puternică; corp didactic valoros și implicat; bază materială modernă; relații bune cu părinții, absolvenții și autoritățile; oferta CDEOȘ și pregătirea pentru certificări internaționale | **Oportunități:** fonduri europene (PNRR, ROSE, Erasmus+) și bugetul local; parteneriate universitare, culturale și cu mediul de afaceri; oferta CCD; fondul absolvenților și Asociația Părinților; Alianța Colegiilor Centenare |

| | Intern | Extern |
|---|---|---|
| **Negativ** | **Puncte slabe:** spații la limita capacității; încărcarea elevilor și a profesorilor de performanță; colaborare inter-catedre perfectibilă; utilizare neuniformă a RED și a strategiilor de gândire critică; discrepanțe de evaluare între catedre; implicarea variabilă a familiilor în orientarea în carieră | **Amenințări:** modificări frecvente ale legislației și ale examenelor; presiunea psihologică și burnout; bullying/cyberbullying și mediul online; întârzieri în finanțarea investițiilor; declin demografic și concurența liceelor; costuri de mentenanță |

Analiza SWOT de ansamblu este detaliată în continuare pe domenii funcționale, pornind de la SWOT-ul PDI 2021–2026 (actualizat) și de la nevoile identificate în planul managerial.

**SWOT – domeniul curricular**

| **Puncte tari** | **Puncte slabe** |
|---|---|
| • aplicarea corectă a Curriculumului Național și parcurgerea integrală a programelor<br>• CDEOȘ elaborat prin consultarea elevilor, părinților și profesorilor<br>• tradiție instructiv-educativă și imagine foarte bună în comunitate, la nivel județean și național<br>• rezultate de top la examene, olimpiade și concursuri<br>• ofertă extracurriculară bogată; pregătire pentru certificări internaționale<br>• predare integrată și asistată de calculator | • accent pe abordarea teoretică și monodisciplinară<br>• formalism în elaborarea unor documente interne<br>• utilizare neuniformă a tehnologiilor, a RED și a strategiilor de gândire critică<br>• discrepanțe de evaluare între catedre |
| **Oportunități** | **Amenințări** |
| • ofertă bogată de auxiliare și resurse digitale<br>• programe de formare CCD și SMART-Edu<br>• disponibilitatea inspectorilor de specialitate de a oferi consiliere<br>• inteligența artificială ca instrument didactic | • încărcarea programelor școlare și modificările frecvente ale examenelor<br>• ofertă limitată de materiale digitale pentru unele discipline<br>• utilizarea ne-etică a inteligenței artificiale de către elevi<br>• presiunea performanței |

Domeniul curricular este cel în care colegiul dispune de cele mai solide argumente: curriculumul este parcurs integral, oferta la decizia elevului din oferta școlii este construită prin consultarea elevilor, a părinților și a profesorilor, iar rezultatele la examene și concursuri se situează la cote de top. Slăbiciunile nu țin de calitatea actului didactic, ci de accentul încă prea apăsat pe abordarea teoretică și monodisciplinară, de utilizarea neuniformă a tehnologiei și de

diferențele de evaluare între catedre. Oportunitățile – formarea oferită de CCD, consilierea inspectorilor și inteligența artificială ca instrument didactic – indică direcția de urmat, în timp ce riscurile (încărcarea programelor, modificările frecvente ale examenelor, utilizarea ne-etică a inteligenței artificiale) reclamă reguli clare și evaluare armonizată.

**SWOT – resurse umane**

| **Puncte tari** | **Puncte slabe** |
|---|---|
| • încadrare 100% cu personal calificat; 4 profesori doctori; pondere mare a gradului didactic I<br>• 15 metodiști și formatori, 7 mentori de practică pedagogică, 8 lectori ai Centrului Județean de Excelență<br>• autori de lucrări științifice, manuale și auxiliare; membri în comisii naționale<br>• relații interpersonale echilibrate și democratice | • inițiativă și implicare inegal repartizate<br>• colaborare inter-catedre perfectibilă<br>• participare la formare de 60–64% și competențe digitale neuniforme<br>• risc de suprasolicitare a profesorilor implicați în performanță |
| **Oportunități** | **Amenințări** |
| • oferta CCD și programul de mentorat pentru debutanți<br>• parteneriate europene și schimburi de experiență<br>• promovarea imaginii școlii prin presă, site-ul școlii și al primăriei | • lipsa de atractivitate a carierei didactice<br>• centralizarea mișcării personalului<br>• burnout<br>• pierderea cunoașterii instituționale prin pensionări |

În domeniul resurselor umane, școala se sprijină pe un corp didactic calificat, cu expertiză recunoscută și cu relații profesionale echilibrate. Punctele slabe sunt cele specifice oricărui colectiv performant: inițiativa și implicarea nu sunt distribuite uniform, colaborarea între catedre poate fi intensificată, iar competențele digitale diferă de la un cadru didactic la altul. Riscurile majore – epuizarea profesională (burnout), diminuarea atractivității carierei didactice și pierderea cunoașterii instituționale prin pensionări – nu pot fi eliminate de școală în mod autonom, dar pot fi atenuate prin mentorat, recunoașterea meritelor și o repartizare echitabilă a sarcinilor.

**SWOT – resurse materiale și financiare**

| **Puncte tari** | **Puncte slabe** |
|---|---|
| • corpuri de clădire reabilitate, laboratoare modernizate, sală festivă, sală și teren de sport performante | • spații la limita capacității; lipsa spațiilor de socializare<br>• mobilier neindividual în unele săli; zgomot de trafic în sălile dinspre bulevard |

| Puncte tari | Puncte slabe |
|---|---|
| • CDI cu fond de carte bogat; cabinete de consiliere, medical și stomatologic<br>• echipamente digitale (Smartlab, robotică, realitate virtuală)<br>• transparență în achiziții; venituri extrabugetare; colaborare foarte bună cu administrația locală | • dotare tehnologică neuniformă a sălilor de clasă<br>• costuri de personal și utilități peste costul standard per elev |
| **Oportunități** | **Amenințări** |
| • PNRR, Erasmus+, buget local<br>• sponsorizări, fondul absolvenților, Asociația Părinților<br>• eficientizare energetică și surse regenerabile<br>• platforme de bibliotecă digitală | • întârzieri în finanțarea investițiilor<br>• costuri de mentenanță pentru echipamente de înaltă tehnologie<br>• legislație stufoasă în achiziții și control<br>• uzura prin utilizarea intensivă a spațiilor |

Resursele materiale reprezintă, simultan, un motiv de mândrie și o sursă de presiune. Clădirile reabilitate, laboratoarele și echipamentele digitale asigură condiții bune de învățare, însă spațiile exploatate la limita capacității, mobilierul neuniform și costurile de mentenanță arată că fiecare etapă de dezvoltare generează și noi obligații. Oportunitățile de finanțare – fonduri europene, buget local, sponsorizări, sprijinul absolvenților și al părinților – sunt reale, dar depind de capacitatea școlii de a elabora proiecte fundamentate și de a demonstra, în mod transparent, modul în care utilizează fondurile.

**SWOT – relații comunitare și imagine**

| Puncte tari | Puncte slabe |
|---|---|
| • relații bune cu părinții, absolvenții și autoritățile<br>• Asociația Părinților (2008) și A.A.P.L.I.M. (1994); membru fondator al Asociației Colegiilor Centenare<br>• 25 de parteneriate active; proiecte Erasmus și eTwinning<br>• rol de centru de evaluare, de organizare a olimpiadelor și de formare | • implicare variabilă a familiilor în orientarea în carieră<br>• comunitate de alumni insuficient structurată<br>• evenimente coordonate unitar sub 4 pe an<br>• comunicare publică neuniformă |
| **Oportunități** | **Amenințări** |
| • parteneriate universitare, culturale și cu mediul de afaceri<br>• schimburi între școli și proiecte comune cu ISJ<br>• mentori absolvenți și voluntariat | • declin demografic și concurența liceelor<br>• presiunea mediului online și riscul reputațional<br>• schimbări ale politicilor locale și naționale |

Relațiile cu comunitatea reprezintă unul dintre cele mai valoroase capitaluri ale colegiului: părinți implicați, absolvenți atașați de școală, autorități deschise la dialog, parteneriate active și apartenența la Alianța Colegiilor Centenare. Provocarea constă în sistematizarea acestui potențial – prin protocoale cu obiective măsurabile, comunicare unitară și o imagine publică coerentă –, astfel încât prestigiul actual să se transforme într-o încredere durabilă, inclusiv în fața concurenței dintre licee și a declinului demografic.

Privită în ansamblu, analiza SWOT conturează profilul unei școli cu fundamente solide. Punctele tari – rezultate, prestigiu, resursă umană, bază materială, relații – sunt consistente în toate domeniile. Punctele slabe nu țin de un deficit de calitate, ci de limite de capacitate și de coordonare: spații la limită, încărcare ridicată a elevilor și a profesorilor, colaborare între catedre perfectibilă, utilizare neuniformă a tehnologiei. Oportunitățile – fonduri europene, parteneriate universitare, comunitatea de absolvenți, inteligența artificială ca instrument didactic – reprezintă tocmai mijloacele prin care aceste limite pot fi depășite, iar amenințările – schimbările legislative, epuizarea profesională, declinul demografic, întârzierile de finanțare – impun un management atent al riscurilor. Strategia din capitolul IV urmărește să valorifice punctele tari pentru a exploata oportunitățile și să reducă punctele slabe înainte ca amenințările să le amplifice efectele.

### III.10. Nevoi identificate și probleme prioritare

Diagnoza conduce la cinci nevoi majore, formulate în proiectul planului managerial și confirmate de analiza SWOT: **(1)** creșterea calității resursei umane prin valorificarea tuturor oportunităților de perfecționare profesională; **(2)** creșterea procentului elevilor cu medii peste 9,50 la examene și situarea în top 5 național la Evaluarea Națională și în top 10 național la Bacalaureat; **(3)** creșterea coeziunii de grup prin revigorarea tradițiilor și construirea altor tradiții; **(4)** formarea profesorilor și recalibrarea stilurilor didactice; **(5)** modernizarea și dezvoltarea continuă a bazei materiale, pentru asigurarea condițiilor unei învățări performante.

| Problemă prioritară | Cauze identificate | Direcții de acțiune | Țintă |
|---|---|---|---|
| **Menținerea și creșterea performanței de top** | Criterii de evaluare diferite între catedre; sprijin insuficient structurat pentru elevii cu potențial; presiunea examenelor | Corectură încrucișată, feedback personalizat, tutorat și microgrupuri, bootcamp-uri pentru olimpici, ateliere anti-stres | T1 |
| **Utilizare neuniformă a tehnologiei și a metodelor active** | Formare incompletă; lipsa timpului; mentenanță redusă a echipamentelor | Autoevaluarea competențelor, ateliere practice, lecții deschise, bancă internă de resurse, proiecte interdisciplinare | T3, T7 |

| Problemă prioritară | Cauze identificate | Direcții de acțiune | Țintă |
|---|---|---|---|
| **Absențe numeroase (150/clasă/an)** | Monitorizare insuficient corelată cu intervenția timpurie; motivație redusă la unele clase | MATE, comunicare cu familia, consiliere, plan pentru elevii în risc | T4 |
| **Sentiment de apartenență perfectibil în rândul unor elevi și angajați** | Evenimente insuficient coordonate; recunoaștere inegală; tradiții neuniform transmise | Cod al valorilor, calendar unic, recunoaștere ad honorem, cluburi, brand vizual | T2 |
| **Spații la limita capacității; lipsa spațiilor de relaxare** | Număr mare de formațiuni într-un spațiu limitat; resurse financiare restrânse | Spații modulare de socializare, investiții etapizate, proiecte și sponsorizări | T6 |
| **Orientare în carieră insuficient susținută de familii** | Implicare variabilă a părinților; comunitate de alumni nestructurată | Rețea de mentori absolvenți, parteneriat cu universitatea, consiliere pentru părinți | T1, T2 |
| **Risc de supraîncărcare și burnout** | Concentrarea sarcinilor la profesorii implicați în performanță; presiunea așteptărilor | Distribuție echitabilă a sarcinilor, consiliere/supervizare, team building | T3, T4 |

Nevoile și problemele prezentate nu sunt independente. Performanța de top depinde de profesori formați și de o evaluare armonizată; coeziunea comunității depinde de tradiții transmise și de un sistem de recunoaștere; bunăstarea elevilor depinde de siguranță, consiliere și de un volum de muncă echilibrat; iar toate acestea se sprijină pe spații și resurse suficiente. Din această rețea de interdependențe au rezultat cele șapte ținte strategice formulate în capitolul IV, precedate de misiunea și viziunea pe care ni le asumăm.

## *IV. Formularea strategiei 2026–2031*

Strategia răspunde întrebării „ce dorim să devenim și prin ce mijloace ajungem acolo”. Ea pornește de la identitatea și de la misiunea colegiului, formulează o viziune pentru anul 2031, stabilește șapte ținte strategice și le traduce în acțiuni, responsabilități, termene și indicatori. Fiecare an școlar beneficiază de un plan operațional propriu, iar monitorizarea periodică permite corectarea din mers a elementelor care nu funcționează.

### IV.1. Misiune, viziune și orizont 2031

Misiunea exprimă rațiunea de a fi a școlii, viziunea descrie ceea ce dorim să devină, iar orizontul 2031 arată cum ar putea arăta colegiul peste cinci ani, dacă planul este dus la îndeplinire. Toate trei se sprijină pe principiul de plecare al documentului: „Excelență Academică, Integritate Morală și Inovare Responsabilă într-o Comunitate Unită”.

**Misiune.** Cultivăm excelența, valorificăm tradiția și promovăm inovarea. Oferim un act educațional de înaltă calitate, într-un mediu sigur și incluziv, alături de profesori dedicați și parteneri autentici, ca să formăm oameni care își găsesc locul într-o lume schimbătoare și știu să împărtășească succesul.

**Viziune.** Colegiul Național „Dr. Ioan Meșotă” – școală a excelenței, a integrității și a inovației, în care elevii, profesorii, părinții și absolvenții se simt o familie; un loc al cărui nume îl poartă cu mândrie fiecare meșotist, iar absolvenții sunt pregătiți pentru cariere performante și pentru cetățenia europeană.

Citite împreună, misiunea și viziunea conțin patru angajamente: oferirea unui act educațional de calitate, într-un mediu sigur și incluziv; păstrarea legăturii cu tradiția, concomitent cu deschiderea spre inovare; formarea unor oameni care știu să împărtășească succesul, nu doar să-l obțină; și menținerea unei comunități în care elevii, profesorii, părinții și absolvenții se simt o familie. Aceste angajamente coincid cu cele patru idei ale principiului de plecare, formulate acum ca scop instituțional.

**Orizont 2031 – cum ne dorim să arate colegiul**

- **Școală a excelenței,** cu promovabilitate de 100%, cu o pondere mare a mediilor peste 9,00 și 9,50 și cu prezență constantă în topurile naționale;
- **Comunitate coagulată în jurul valorilor meșotiste,** cu un cod al valorilor asumat, cel puțin 8 evenimente instituționale pe an și o rețea activă de absolvenți-mentori;
- **Profesori formați, recunoscuți și colaborativi,** care folosesc firesc tehnologia și inteligența artificială pentru a susține – nu pentru a înlocui – gândirea critică;
- **Mediu sigur și incluziv,** fără cazuri grave de violență, cu elevi care se simt în siguranță fizică și digitală;

- **Școală deschisă,** cu cel puțin 40 de parteneriate active, mobilități Erasmus+ constante și proiecte naționale și internaționale în derulare**;**
- **Bază materială modernă** și bine întreținută, cu spații de socializare, bibliotecă digitală și laboratoare actualizate;
- **Management transparent și digital,** cu decizii bazate pe date și cu comunicare publică coerentă.

Aceste șapte trăsături corespund celor șapte ținte strategice și, prin intermediul lor, celor patru idei ale principiului de plecare: excelența se reflectă în rezultate, integritatea în siguranța și transparența școlii, inovarea în modul de utilizare a tehnologiei și a resurselor, iar comunitatea în colaborarea dintre oameni și în relația cu părinții, cu absolvenții și cu partenerii.

## IV.2. Ținte strategice

Cele șapte ținte strategice reprezintă răspunsul planului la nevoile identificate prin diagnoză. Ele prelungesc țintele ciclului 2021–2026, dar sunt formulate acum în termeni măsurabili și corelate direct cu planul managerial al directorului pentru anul școlar 2026–2027, astfel încât fiecare an să poată fi planificat și evaluat în același cadru de referință.

- **T1. Excelență academică stabilă:** promovabilitate 100% la Bacalaureat și Evaluarea Națională și creșterea progresivă a ponderii mediilor ≥ 9,00, prezența în topurile naționale.
- **T2. Cultură organizațională și identitate meșotistă:** consolidarea valorilor, tradițiilor și a sentimentului de apartenență la elevi, profesori, părinți și absolvenți.
- **T3. Resursa umană și colaborarea:** dezvoltare profesională, recunoaștere, mentorat, colaborare inter-catedre și team building.
- **T4. Siguranță școlară și bunăstare:** mediu fizic și digital sigur, zero toleranță față de violență și bullying, sănătate emoțională.
- **T5. Proiecte și parteneriate:** extinderea proiectelor naționale și internaționale și a parteneriatelor cu universități, ONG-uri, instituții culturale și mediul de afaceri.
- **T6. Bază materială și resurse atrase:** modernizare continuă prin colaborare cu autoritățile publice, fonduri europene, sponsorizări și sprijinul comunității meșotiste.
- **T7. Management, digitalizare și imagine:** management transparent, digitalizarea fluxurilor, comunicare publică coerentă.

Țintele sunt ordonate după o logică internă: T1 exprimă rațiunea de a fi a școlii, performanța; T2, T3 și T4 privesc oamenii și climatul organizațional în care aceștia lucrează (cultură, colaborare, siguranță); T5 și T6 deschid școala spre exterior și îi asigură resursele; T7 oferă cadrul managerial care le articulează pe toate.

**Fundamentarea țintelor**

Țintele PDI 2026–2031 prelungesc țintele ciclului precedent și se corelează direct cu obiectivele strategice din proiectul planului managerial, astfel încât fiecare an școlar să poată fi planificat, monitorizat și evaluat în același cadru de referință.

| Țintă PDI 2026–2031 | Rădăcini în PDI 2021–2026 | Obiectiv strategic în planul managerial 2026–2027 | Nevoie acoperită |
|---|---|---|---|
| **T1. Excelență academică stabilă** | Ținta 6 (medii peste 9,50, olimpici); Ținta 7 (standarde curriculare); Ținta 8 (orientare) | OS 1. Creșterea performanței școlare și a succesului educațional; vizibilitate în topurile naționale | Creșterea ponderii mediilor peste 9,50; top 5 EN / top 10 Bac |
| **T2. Cultură organizațională și identitate meșotistă** | Ținta 1 (cultura organizațională, memoria instituției) | OS 2. Consolidarea culturii organizaționale prin activarea memoriei instituției | Coeziune de grup, tradiții noi, comunitate de alumni |
| **T3. Resursa umană și colaborarea** | Ținta 2 (formare și recalibrarea abilităților) | OS 3. Formarea continuă a resursei umane | Formare digitală și pedagogică; proiecte interdisciplinare |
| **T4. Siguranță școlară și bunăstare** | Ținta 5 (bullying și violență zero); Ținta 8 (consiliere) | Management educativ: absenteism, prevenirea violenței, consiliere, climat educațional | Siguranță fizică și digitală, sănătate emoțională |
| **T5. Proiecte și parteneriate** | Ținta 3 (proiecte și parteneriate, școală europeană) | Relația cu părinții și comunitatea; parteneriate educaționale | Parteneriate durabile, mobilități, schimburi |
| **T6. Bază materială și resurse atrase** | Ținta 4 (modernizarea infrastructurii) | OS 4. Valorificarea resurselor financiare pentru o bază materială performantă | Spații de socializare, dotări, finanțări atrase |
| **T7. Management, digitalizare și imagine** | Ținta 7 (management al calității) | Management financiar-administrativ și digitalizare; monitorizare și indicatori | Transparență, digitalizare, comunicare |

## IV.3. Planuri operaționale pe ținte

Pentru fiecare țintă, planul operațional precizează indicatorii prin care vom stabili dacă am reușit, acțiunile principale, persoanele sau structurile responsabile și termenele de realizare. Pentru anul I, acțiunile sunt completate cu obiective operaționale SMART, preluate din planul

managerial al directorului și detaliate pe activități, resurse și indicatori de performanță. Fiecare țintă este precedată de un scurt text care explică relevanța ei și modul în care o abordăm.

**T1. Excelență academică stabilă**

Excelența academică este cea mai vizibilă expresie a muncii colegiului și principalul motiv pentru care familiile îl aleg. Rezultatele recente – promovabilitate de 100% la Bacalaureat și la Evaluarea Națională, medii de top, 50 de olimpici naționali și 3 internaționali – constituie o bază solidă, dar nu o garanție pentru viitor. Menținerea unui asemenea nivel de performanță impune, în fiecare an, același efort de organizare, de pregătire și de exigență.

Ținta T1 nu vizează doar conservarea rezultatelor, ci și stabilitatea și echitatea lor: evaluare armonizată între catedre, corectură încrucișată, feedback personalizat, grupe de pregătire pentru performanță, programe remediale pentru elevii care necesită sprijin și orientare în carieră, în parteneriat cu universitatea și cu absolvenții. Abordarea urmărește un echilibru: elevii cu potențial ridicat sunt sprijiniți să își valorifice integral capacitățile, fără ca presiunea examenelor să devină o povară; de aceea, ținta se completează cu consiliere și ateliere de gestionare a stresului (T4).

**Indicatori:** promovabilitate 100% în fiecare an; medii ≥ 9,00 la Bacalaureat de la 62% la ≥ 70% până în 2031; medii ≥ 9,00 la Evaluarea Națională de la 88% la ≥ 93%; cel puțin 176 de premii/calificări anual, cu mențiunea menținerii nivelului în ani de variație; participare constantă la olimpiadele naționale și internaționale.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Simulări și teste standardizate la clasele a VIII-a și a XII-a, cu analiză pe discipline și plan de măsuri | Director adjunct, șefi de catedră | Anual (dec.–mart.) |
| Pregătire suplimentară pentru examene și grupe de excelență, integrată în norma didactică sau finanțată din proiecte | Director adjunct, catedre | Permanent |
| Asistențe la ore cu accent pe metode active, gândire critică și evaluare formativă; armonizarea criteriilor de evaluare între catedre | Conducerea, CEAC, șefi de catedră | Anual |
| Oferta CDEOȘ actualizată după chestionare (educație media, gândire critică, științe aplicate, AI responsabil) | Comisia de curriculum | Ianuarie–mai, anual |
| Pregătire pentru certificări internaționale (Cambridge, DELF, Sprachdiplom, DELE) | Catedre de limbi moderne | Permanent |
| Sprijin pentru elevii cu dificultăți: programe remediale și consiliere, pentru a menține abandonul la 0 | Diriginți, consilier școlar | Permanent |

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Colaborare cu Universitatea Transilvania și absolvenți pentru orientare în carieră și mentorat | Consilier școlar, diriginți | Anual |

**Obiective operaționale SMART pentru 2026–2027 (din planul managerial)**

Obiectivele operaționale SMART ale țintei T1 traduc ambiția de performanță în pași verificabili. Primul (O 1.1) urmărește creșterea ponderii mediilor foarte mari la Bacalaureat prin evaluare standardizată, feedback personalizat, tutorat și ateliere de gestionare a stresului; al doilea (O 1.2) vizează olimpicii, prin stagii intensive, mentorat din partea foștilor olimpici și sprijin psihopedagogic. Fiecare obiectiv are activități, resurse, responsabili, termene și indicatori, astfel încât progresul să poată fi urmărit pe parcurs, nu doar la final.

**O 1.1.** Creșterea anuală cu 10% a procentului elevilor care obțin medii peste 9,50 la Bacalaureat (de la 59 la 75 de medii; de la 36% la 46%); prezența în top 5 național la Evaluarea Națională și în top 10 național la Bacalaureat.

| **Activități** | **Resurse** | **Responsabili** | **Termen** | **Indicatori de performanță** |
|---|---|---|---|---|
| Standardizarea evaluării interne la nivel de catedră (corectură încrucișată) și feedback personalizat | Resurse tehnologice și logistice: spații dedicate, baze de date, bareme, studii comparative cu rezultatele altor școli de top | Director; profesorii disciplinelor de examen; responsabili de arii curriculare | Ianuarie–iunie 2027 | Centralizatoare digitale; diferență între evaluatori sub 0,30 față de barem; fișe de feedback cu 3 recomandări specifice |
| Sesiuni de peer teaching; sisteme de tutorat și microgrupuri de lucru și performanță | Hub-uri de studiu după ore, materiale sintetice, platforme de stocare | Profesori, responsabili de arii curriculare, elevi | Ianuarie–iunie 2027 | Participare 75% la pregătirea de performanță; microgrupuri de 20 de elevi pe disciplină; 46% dintre elevi cu note peste 9,50 la simulări și Bacalaureat |

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Ateliere de gestionare a stresului și de tehnică de examen | Fișe/ghiduri de gestionare a timpului și a anxietății | Director; consilier școlar, psiholog școlar | Martie 2027 | 80% dintre elevi își însușesc tehnicile de fragmentare a timpului; 90% au timp să își verifice lucrarea înainte de predare |

**O 1.2.** Calificarea a cel puțin 60 de elevi pe an la olimpiadele naționale și a cel puțin 4 elevi la olimpiadele internaționale.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Bootcamp-uri pre-olimpiadă și școli de vară (mentorat 1:1 cu foști olimpici, mentori, alumni, studenți, specialiști ai loturilor naționale); ateliere de lucru și de suport psihopedagogic | Acorduri cu universitatea și cu asociația de alumni; echipamente de laborator avansate; abonamente la platforme educaționale de profil; programe de susținere psihopedagogică; licențe de comunicare online | Director; alumni, absolvenți, olimpici; profesori universitari | Două stagii imersive pe an (toamnă, primăvară) Școala de vară | Peste 60 de elevi calificați anual la etapele naționale; 2 premii/medalii la olimpiade internaționale; 4 participanți la balcaniade și olimpiade internaționale |

**Activități curente de management curricular corelate cu T1:** organizarea și monitorizarea implementării curriculumului (septembrie; ianuarie–martie–iunie), proiectarea ofertei CDEOȘ pentru 2027–2028 (noiembrie–ianuarie: analiză de nevoi, avizare, aprobare), monitorizarea progresului școlar și a pregătirii pentru performanță (permanent), analiza rezultatelor la simulări și examene (aprilie–iulie) și coordonarea activităților de orientare școlară și profesională (anual), cu statistici publicate în anuar.

**T2. Cultură organizațională și identitate meșotistă**

Cultura organizațională este factorul care transformă un grup de oameni într-o comunitate. La Meșotă, ea se sprijină pe respectul pentru școală, pe mândria de a purta numele

întemeietorului, pe onestitate și pe sentimentul că elevii, profesorii, părinții și absolvenții fac parte din aceeași familie. Aceste elemente există, dar nu sunt garantate: ele se transmit de la o generație la alta doar dacă sunt explicitate, practicate și recunoscute.

Ținta T2 își propune să confere formă și continuitate acestei culturi. Propunem un cod al valorilor meșotiste, elaborat împreună cu elevii, profesorii, părinții și absolvenții; un calendar unic al evenimentelor, care să asigure coerența tradițiilor; un program de integrare pentru elevii nou-veniți; un colț al memoriei meșotiste; o comunitate de alumni și mentori; recunoașterea publică a meritelor pentru toate categoriile de personal; precum și cluburi noi, conduse de elevi, în care fiecare să își găsească locul potrivit. Brandul „Meșotă” este înțeles aici nu ca imagine publicitară, ci ca însumare a valorilor, a faptelor și a poveștilor care ne reprezintă.

**Indicatori:** minimum 8 evenimente instituționale pe an, cu participare ≥ 70%; satisfacție elevi/părinți ≥ 90%; elaborarea și asumarea Codului valorilor meșotiste până în 2027; număr crescând de elevi implicați în cluburi, voluntariat și proiecte.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Cod al valorilor meșotiste elaborat cu elevi, profesori, părinți și absolvenți; prezentat în fiecare toamnă | Conducerea, Consiliul Școlar al Elevilor | 2026–2027, apoi anual |
| Program de integrare a elevilor din clasele a V-a și a IX-a: Botezul meșotist, „frate mai mare” (mentorat între elevi), pelerinaj la mormântul întemeietorului | Diriginți, elevi mentori | Septembrie–octombrie |
| Calendar unic de evenimente și tradiții (Ziua Liceului, Ziua Educației, târguri, 1 Decembrie, pelerinaj, „Inimi meșotiste”, Școala de Vară, Tabăra de media, arte și tehnologii) | Comisia de evenimente | Aprobat anual în CA |
| Muzeul/Colțul memoriei meșotiste, galeria absolvenților și arhiva digitală a școlii | Responsabil CDI, A.A.P.L.I.M. | 2027–2028 |
| Întâlniri cu absolvenți „Meșotiști care inspiră” și rețea de mentori absolvenți; Recunoaștere ad honorem | Consilier educativ, A.A.P.L.I.M. | Semestrial |
| Cluburi tematice (media, lectură, antreprenoriat și robotică, fotografie, debate, cor, sport) și expoziții publice | Coordonatori de cluburi | Permanent |
| Respectarea regulilor comune și a simbolurilor școlii (ținută și comportament la evenimente, grija pentru spații) | Diriginți, elevi | Permanent |

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Promovarea ofertei și a identității la gimnaziile din Brașov și prin comunicare digitală | Responsabil comunicare, Comisia de imagine | Anual |

**Obiective operaționale SMART pentru 2026–2027 (din planul managerial)**

Cele trei obiective ale țintei T2 acoperă cele trei dimensiuni ale culturii organizaționale: elevii (tradiții vechi și noi, cluburi, brand), personalul (recunoaștere ad honorem și feedback regulat) și comunitatea extinsă (alumni și mentori). Împreună, ele urmăresc ca apartenența la Meșotă să devină o experiență trăită cotidian, nu doar o declarație de principiu.

**O 2.1.** Amprentarea a 100% dintre activitățile extrașcolare și evenimentele oficiale cu identitatea vizuală și valorile brandului „Meșotă”, prin revitalizarea tradițiilor și lansarea a cel puțin 4 practici/cluburi noi, cu un nivel de identificare și apartenență de minimum 85% în rândul elevilor până la 15 iunie 2027.

| **Activități** | **Resurse** | **Responsabili** | **Termen** | **Indicatori de performanță** |
|---|---|---|---|---|
| Tradiții vechi: pelerinaj la mormântul întemeietorului, Târg de Crăciun, Târgul de Toamnă, baluri, Botezul meșotist. Tradiții noi/cluburi: MesotaCultural (Carnaval cultural), MeșotăLanguage, Book-Club-Meșotă, MeșotăArt, Meșotă-Chess-club, Meșotă-Med, CIMera | Resurse organizaționale (spații, orar și calendar extracurricular, canale de comunicare dedicate) și materiale specifice: cărți, șevalete, pânze, culori, table de șah, truse de prim ajutor, tensiometre | Profesori coordonatori; elevi coordonatori; lideri de club; voluntari; Consiliul elevilor | Pe parcursul anului școlar, conform calendarului | Rată de retenție de 80% pentru cluburi; mediatizarea în presă a cel puțin 5 evenimente/cluburi; identificare cu școala de minimum 85% |

**O 2.2.** Implementarea unui sistem intern de recunoaștere ad honorem pentru cel puțin 30% dintre angajați (repartizați echitabil între personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic), cu o rată de satisfacție privind valorizarea muncii de minimum 85%.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Colectare regulată de feedback de la toate categoriile de personal; team building; recunoașterea publică ad honorem a meritelor (ședințe, site, evenimente) | Chestionare, materiale simbolice, cadru festiv, secțiune dedicată pe site, resurse financiare | Director; CEAC; Asociația de părinți; facilitatori externi; personalul didactic și administrativ | Ianuarie; Ziua Colegiului | Chestionare anonime digitale; răspuns de minimum 85% din partea celor trei categorii de personal; 3 măsuri de management bazate pe feedback; 20–30% dintre angajați felicitați public anual |

**O 2.3.** Realizarea comunității de alumni și a comunității de mentori.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Comunitate de alumni și mentori; testimoniale; arhivă; bănci de mesaje video; statistici relevante; întâlniri cu personalități culturale și științifice | Rețea de absolvenți, bază de date, studii de impact; echipamente video-audio-media | Director; clubul de media al elevilor (scenariști, operatori, editori) | Pe tot parcursul anului, în funcție de calendarul extracurricular | Statistici despre traseele absolvenților, publicate în anuar; arhivă digitală; bănci de mesaje video-audio; testimoniale |

**T3. Resursa umană, colaborare și team building**

Calitatea unei școli nu poate depăși calitatea oamenilor care lucrează în ea. Colegiul dispune de un corp didactic de înaltă calificare, cu formatori, metodiști, mentori și autori de lucrări, iar relațiile dintre colegi sunt, în general, echilibrate și democratice. Colaborarea autentică dintre profesori este una dintre cele mai importante resurse ale școlii și trebuie protejată.

Ținta T3 urmărește trei direcții: formarea continuă, în special în domeniul competențelor digitale, al evaluării și al utilizării responsabile a inteligenței artificiale; colaborarea între catedre, prin proiecte interdisciplinare și prin valorificarea experienței colegilor formatori; și grija față de resursa umană, prin recunoaștere, mentorat pentru debutanți, distribuirea echitabilă a sarcinilor și prevenirea epuizării profesionale. Premisa de la care pornim este aceea că profesorii nu trebuie

doar să primească obiective, ci să fie parteneri în definirea lor; de aceea, planul prevede consultări, chestionare și comisii cu mandat clar.

**Indicatori:** formare continuă ≥ 85% până în 2027 și ≥ 90% până în 2031; utilizatori RED de la 35% la ≥ 60%; minimum un eveniment de team building pe an, cu participare ≥ 60%; minimum 2 proiecte inter-catedre pe an; fluctuație redusă a personalului.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Analiza anuală a nevoilor de formare și plan de formare (competențe digitale, evaluare, AI, gestionarea emoțiilor și a conflictelor) | Comisia pentru formare continuă | Octombrie, anual |
| Utilizarea expertizei interne: profesori formatori și metodiști care instruiesc colegi; ateliere de bune practici | Șefi de catedră | Lunar/semestrial |
| Proiecte inter-catedre (învățare bazată pe proiecte, STEAM, interdisciplinaritate) | Director adjunct, catedre | Minimum 2/an |
| Mentorat pentru profesori debutanți și sprijin pentru definitivat și grade didactice | Mentori, director adjunct | Conform calendarului MEC |
| Team building anual și momente de socializare (excursii, ieșiri, serbări ale personalului) | Comisia de evenimente | Anual |
| Recunoaștere publică a performanței didactice (premii interne, mențiuni pe site, prezentări în CP) | Director, CA | Anual |
| Prevenirea burnout-ului: distribuție echitabilă a sarcinilor, evitarea suprasolicitării, consiliere/supervizare | Director, consilier școlar | Permanent |
| Implicarea profesorilor în luarea deciziilor: consultări, chestionare, comisii cu mandat clar | Conducerea | Permanent |

**Obiective operaționale SMART pentru 2026–2027 (conform planului managerial)**

Obiectivele țintei T3 pornesc de la o premisă simplă: schimbarea practicilor didactice se realizează mai ușor atunci când profesorii își stabilesc singuri nevoile de formare și învață unii de la alții. De aceea, primul obiectiv (O 3.1) debutează cu o autoevaluare a competențelor digitale și pedagogice și valorifică mentorii interni, iar al doilea (O 3.2) prevede participarea fiecărui profesor la cel puțin un proiect interdisciplinar, încheiat cu o gală a proiectelor.

**O 3.1.** Creșterea competențelor digitale și pedagogice ale cadrelor didactice prin participarea a minimum 85% dintre profesori la cel puțin un curs de formare sau atelier practic (metode moderne de predare, instrumente digitale, evaluare interactivă și integrativă) până la finalul anului școlar 2026–2027.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Chestionar rapid de autoevaluare a competențelor digitale și pedagogice; centralizarea nevoilor prioritare; accesarea programelor de formare și organizarea de ateliere; crearea și alimentarea băncii interne de resurse; validarea certificatelor; lecții deschise | Sala de festivități, laboratoarele de informatică, SmartLab, echipamente digitale; parteneriate externe; formatori acreditați CCD/externi și profesori din școală cu competențe avansate (mentori interni) | CEAC; responsabilul cu formarea; comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică | Octombrie 2026 – iunie 2027 | Minimum 90% feedback pozitiv post-formare; grad de mulțumire privind utilitatea cursurilor; 60% dintre profesori integrează săptămânal instrumente digitale/interactive și optează pentru activități integrate |

**O 3.2.** Proiectarea și implementarea de către 100% dintre profesori a cel puțin unui proiect interdisciplinar.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Workshop metodologic; fișe de proiect interdisciplinar; implementare, evaluare, gală de proiecte | Echipamente SmartLab, videoproiectoare, consumabile, machete | Director; director adjunct; responsabil CEAC; cadre didactice | Octombrie 2026 – mai 2027 | Târg de proiecte interdisciplinare „MeșotaConnect”; 100% dintre profesori implicați |

**Activități curente de management al resurselor umane corelate cu T3:** proiectarea planului de școlarizare și a proiectului de încadrare (conform calendarului MEC), actualizarea fișelor de post, elaborarea strategiei de dezvoltare profesională și a planului anual de formare, monitorizarea impactului formării (permanent), evaluarea anuală a personalului (1 septembrie –

31 august) și promovarea unei culturi a colaborării și a reflecției, cu implicarea profesorilor în procesul decizional.

**T4. Siguranță școlară și bunăstare**

Niciun elev nu poate învăța eficient dacă nu se simte în siguranță, iar niciun profesor nu poate preda bine într-un climat tensionat. Siguranța școlară are mai multe dimensiuni – fizică, emoțională, digitală – și se construiește prin reguli clare, prin supraveghere adultă atentă și prin încredere între elevi, profesori și părinți.

Ținta T4 pornește de la principiul toleranței zero față de violență și bullying și îl completează cu măsuri de prevenție: plan de siguranță și exerciții periodice, controlul accesului, colaborare cu Poliția, Jandarmeria, ISU și DSP, educație pentru siguranță în mediul online, reguli privind utilizarea telefonului și a inteligenței artificiale, consiliere psihopedagogică și monitorizarea lunară a frecvenței, cu intervenție timpurie. Un accent distinct este plasat pe bunăstare: cultivăm o competiție sănătoasă, în care progresul personal, colaborarea și fair-play-ul contează tot atât cât rezultatul, deoarece excelența nu trebuie plătită cu sănătatea emoțională a elevilor.

**Indicatori:** zero cazuri grave de violență; minimum 4 campanii anuale de prevenire a bullying-ului și cyberbullying-ului, cu implicarea tuturor claselor; reducerea absențelor nemotivate de la 150/clasă/an la ≤ 120 (2027) și ≤ 100 (2031); abandon 0%; plan de siguranță actualizat anual.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Planul de siguranță al școlii și proceduri clare de prevenție și intervenție (bullying, violență, urgențe, evacuare), cu exerciții periodice | Director, director adjunct, SSM/PSI | Anual (septembrie) |
| Control al accesului, circuite de siguranță, serviciu pe școală, ecusoane/însemne, monitorizare video conform GDPR | Conducerea, administrator | Permanent |
| Colaborare cu Poliția, Jandarmeria, ISU, DSP, Centrul antidrog; educație rutieră, anti-drog, prim-ajutor | Coordonator CPPE | Semestrial |
| Siguranță digitală: reguli de utilizare a telefonului și a AI, educație media, prevenirea cyberbullying-ului | Consilier școlar, comisia EDTECH | Permanent |
| Consiliere psihopedagogică, grupuri de suport, ateliere de gestionare a stresului pentru elevii de performanță | Consilier școlar | Permanent |
| MATE și monitorizarea lunară a frecvenței, cu intervenție timpurie și comunicare cu familia | Diriginți, comisia absențe | Lunar |

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Cultura competiției sănătoase: progres personal, colaborare, fair-play | Profesori, diriginți | Permanent |
| Formarea personalului în gestionarea conflictelor și a situațiilor de risc | Comisia de formare | Anual |

**Activități curente de management educativ corelate cu T4 (din planul managerial)**

Activitățile curente prezentate mai jos nu sunt „proiecte” distincte, ci munca cotidiană a conducerii, a diriginților și a consilierului școlar. Le includem în PDI pentru că siguranța și bunăstarea se construiesc prin consecvență: monitorizarea frecvenței, prevenirea violenței, consilierea și urmărirea climatului educațional trebuie realizate lunar, nu doar atunci când apare o problemă.

| **Activitate managerială** | **Responsabili** | **Indicatori de realizare** |
|---|---|---|
| Monitorizarea frecvenței școlare și măsuri de prevenire a absenteismului | Director, diriginți, consilier școlar | Plan de monitorizare a elevilor aflați în risc educațional |
| Prevenirea și combaterea violenței, bullying-ului, discriminării și consumului de substanțe | Director, comisia pentru prevenirea și combaterea violenței, consilier școlar | Proceduri, raportări, fișă de monitorizare, activități de prevenire |
| Consiliere, orientare școlară și sprijin pentru elevii în situații de risc sau cu cerințe educaționale speciale | Director, consilier școlar, cadre didactice | Planuri de intervenție implementate; activități de consiliere și sprijin |
| Coordonarea activităților educative și extracurriculare pentru competențele-cheie (digitale, civice, antreprenoriale, de orientare în carieră) | Director, coordonator de proiecte și programe educative, cadre didactice | Activități educative și proiecte, conform calendarului |
| Monitorizarea climatului educațional și a impactului activităților educative | Director, CEAC, consilier școlar | Rapoarte, chestionare aplicate, măsuri de ameliorare |
| Monitorizarea traiectoriei educaționale a absolvenților | Director, diriginți | Statistici în anuar, rapoarte, fișe |

**T5. Proiecte și parteneriate**

O școală de tradiție rămâne vie dacă se deschide spre lume. Parteneriatele cu universitatea, cu instituțiile culturale, cu organizațiile neguvernamentale, cu mediul de afaceri și cu alte școli – inclusiv din Alianța Colegiilor Centenare – oferă elevilor experiențe pe care sala de clasă nu le poate asigura singură: laboratoare, mentorat, stagii de observare, mobilități, voluntariat.

Colegiul dispune deja de 25 de parteneriate active, de proiecte Erasmus și eTwinning și de mai multe proiecte instituționale inovatoare. Ținta T5 urmărește creșterea numărului și, mai ales, a calității acestor colaborări: fiecare parteneriat va avea la bază un protocol cu obiective măsurabile, iar rezultatele vor fi comunicate public. Ne propunem ca mobilitățile europene să devină constante, iar proiectele școlii să nu rămână inițiative izolate, ci să se sprijine reciproc – de exemplu, Școala de Vară „Științele Vieții”, corelată cu pregătirea olimpicilor și cu activitatea cluburilor.

**Indicatori:** de la 25 la ≥ 30 parteneriate active până în 2027 și ≥ 40 până în 2031; minimum 2 mobilități Erasmus+ pe an (≥ 10 elevi și 4 profesori); minimum 3 proiecte naționale/internaționale în derulare; Școala de Vară conectată cu EPM și cluburile.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Hartă a parteneriatelor (universități, instituții culturale, ONG-uri, companii, școli din Alianța Colegiilor Centenare) și protocoale cu obiective măsurabile | Director adjunct, coordonator proiecte | Anual |
| Proiecte Erasmus+, eTwinning, EPM și parteneriate externe | Coordonator proiecte europene | Conform calendarelor |
| Programe cu Universitatea Transilvania (laboratoare, cercetare, mentorat) | Șefi de catedră | Anual |
| Parteneriate cu mediul de afaceri pentru stagii de observare, antreprenoriat și robotică | Coordonator cluburi | Anual |
| Proiectul „Meșotiști și șaguniști – building bridges” și schimburi între școli | Coordonator CPPE | Anual |
| Calendar comun al proiectelor și programelor școlii | Director adjunct | Anual |
| Promovarea rezultatelor proiectelor pe site, rețele sociale, presă | Responsabil comunicare | Permanent |

**Activități curente privind relația cu părinții și comunitatea (conform planului managerial)**

Relația cu părinții și cu comunitatea se întemeiază pe o comunicare constantă: informare, consultare și consiliere, parteneriate formalizate și diseminarea rezultatelor proiectelor. Părinții sunt priviți ca parteneri în educație, nu doar ca beneficiari ai serviciilor școlii.

| Activitate managerială | Perioadă / responsabili | Indicatori de realizare |
|---|---|---|
| Proiectarea și consolidarea parteneriatelor educaționale, cu scopul dezvoltării personale și profesionale a elevilor | Septembrie, anual; director și coordonatorul de proiecte și programe educative | Parteneriate cu autorități publice, ONG-uri, instituții, agenții; acorduri de colaborare |

| Activitate managerială | Perioadă / responsabili | Indicatori de realizare |
|---|---|---|
| Întâlniri cu părinții: sesiuni de informare, consultare și consiliere | Permanent; director, diriginți | Materiale informative, procese-verbale |
| Monitorizarea implementării proiectelor educaționale și diseminarea rezultatelor | Permanent; director, coordonator de proiecte | Rapoarte, materiale de promovare, prezență în media |

**T6. Bază materială și resurse atrase**

Condițiile materiale nu fac, singure, o școală bună, dar o pot sprijini sau îngreuna. În ultimul ciclu, colegiul și-a modernizat substanțial baza materială, prin eforturile conducerii, ale autorităților locale, ale părinților și ale absolvenților. Rămân, totuși, nevoi clare: spații exploatate la capacitate maximă, lipsa locurilor de socializare, mobilier neuniform, mentenanță pentru echipamentele de înaltă tehnologie.

Ținta T6 propune o abordare etapizată și transparentă: un raport anual privind starea patrimoniului, un plan de investiții aprobat în Consiliul de Administrație, dialog constant cu autoritățile publice, cereri de finanțare solid fundamentate, campanii de fonduri organizate împreună cu asociațiile școlii și rapoarte publice privind utilizarea sumelor atrase. Primele priorități sunt amenajarea unor spații modulare de socializare și constituirea unei biblioteci digitale; urmează mobilierul ergonomic, modernizările etapizate și măsuri suplimentare de eficiență energetică. Fiecare investiție este concepută în folosul învățării și al bunăstării elevilor, nu ca scop în sine.

**Indicatori:** plan anual de investiții aprobat în CA; minimum 2 proiecte/cereri de finanțare depuse anual; creșterea veniturilor extrabugetare cu minimum 10% pe an față de 15.000–20.000 lei; minimum 3 investiții sau dotări finalizate în perioadă.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Raport anual privind starea patrimoniului și necesarul de investiții, cu priorități (spații, mobilier, laboratoare, IT, mentenanță, eficiență energetică) | Director, director adjunct, administrator | Anual |
| Dialog constant cu Primăria, Consiliul Local, Consiliul Județean și ISJ pentru reparații, extinderi și dotări; cereri bine fundamentate | Director | Permanent |
| Accesarea fondurilor europene și guvernamentale (PNRR, ROSE, Erasmus+, programe de modernizare) | Echipă de proiecte | Conform apelurilor |
| Campanii de strângere de fonduri împreună cu Asociația Părinților, A.A.P.L.I.M. și fondul absolvenților | Director, Asociații | Anual |

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Sponsorizări (Legea 32/1994) prin parteneri locali, cu rapoarte publice de utilizare | Director, CA | Permanent |
| Modernizare: mobilier ergonomic, laboratoare, resurse digitale în CDI, echipamente de siguranță, spații de relaxare și activități | Conducerea, administrator | Etapizat 2026–2031 |
| Mentenanță preventivă și achiziții transparente conform legii | Administrator, financiar-contabil | Permanent |

**Obiective operaționale SMART pentru 2026–2027 (conform planului managerial)**

Obiectivele țintei T6 răspund celor două nevoi cele mai vizibile din diagnoză: existența unor spații în care elevii să se poată odihni și socializa și accesul facil la resurse de învățare. Spațiile modulare de socializare și biblioteca digitală sunt investiții cu cost relativ redus, dar cu efect direct asupra bunăstării și a învățării, motiv pentru care sunt prioritare în planul de investiții.

**O 6.1.** Amenajarea și echiparea a cel puțin 2 spații modulare de socializare (în holurile centrale sau în curtea interioară) cu mobilier relaxant, mese de șah/jocuri și puncte de încărcare pentru dispozitive mobile, până la 15 noiembrie 2027 (conform proiectului managerial).

| **Activități** | **Resurse** | **Responsabili** | **Termen** | **Indicatori de performanță** |
|---|---|---|---|---|
| Schițe de reconfigurare modulară și verificarea normelor de siguranță (fluxuri de evacuare, PSI); achiziția mobilierului modular; recondiționarea vizuală a peretelui de fundal; eveniment oficial de inaugurare organizat de elevi | Resurse tehnice, elemente decorative, resurse financiare | Echipa managerială și administrativă; profesorul consilier educativ; echipa de voluntari MeșotăArt | Execuție până în mai 2027 | Utilizare zilnică a spațiilor de către minimum 70% dintre elevi în pauze și după ore; creștere cu 10% a gradului de satisfacție |

**O 6.2.** Implementarea unei platforme de bibliotecă digitală (e-Library/Librarika/Google Drive/OneDrive) și constituirea unui fond inițial de cel puțin 500 de resurse digitale accesibile, securizat pe orice dispozitiv.

| Activități | Resurse | Responsabili | Termen | Indicatori de performanță |
|---|---|---|---|---|
| Accesarea revistelor științifice, a articolelor și a platformelor enciclopedice educaționale; crearea de cataloage digitale | Licență pentru un software de gestiune a bibliotecii digitale; spațiu de stocare în cloud securizat, cu drepturi de acces pe bază de cont instituțional | Director; profesor documentarist; administrator de sistem; echipă de digitalizare; bibliotecar | Ani școlari 2026–2028 | Cel puțin 75% dintre elevi și profesori înregistrați; minimum 1.000 de accesări; cataloage digitale |

**Activități curente de management financiar-administrativ corelate cu T6:** fundamentarea și execuția bugetului, planul anual de achiziții, referatele de necesitate, dezvoltarea bazei materiale și digitale, monitorizarea consumurilor și măsurile de eficiență energetică, identificarea surselor alternative de finanțare (proiecte europene și naționale, sponsorizări) și evaluarea utilizării resurselor financiare și materiale prin analiza execuției bugetare.

**T7. Management, digitalizare și imagine**

Un plan strategic necesită un management capabil să îl ducă până la capăt. Ținta T7 vizează modul în care colegiul se conduce, își organizează documentele, comunică și își valorifică datele: transparență decizională, digitalizarea fluxurilor administrative, consultarea periodică a elevilor, a părinților și a profesorilor și o comunicare publică coerentă.

Aceasta este ținta care le articulează pe toate celelalte. Dacă indicatorii nu sunt colectați, dacă documentele nu sunt actualizate și dacă riscurile nu sunt evaluate, nici cele mai bune intenții nu pot fi verificate. De aceea, PDI prevede actualizarea anuală a documentelor strategice, rapoarte semestriale, chestionare de feedback, un sistem de control intern managerial funcțional și o imagine publică ancorată în fapte, nu în declarații. Digitalizarea este concepută ca mijloc de optimizare a timpului și de creștere a calității, nu ca scop în sine.

**Indicatori:** 100% din documentele strategice actualizate și digitalizate; rapoarte semestriale publicate; creșterea vizibilității online cu minimum 15%; satisfacție ≥ 90% la chestionarele de feedback.

| Acțiune | Responsabili | Termen |
|---|---|---|
| Actualizarea PDI, PAS/planurilor operaționale, ROI, ROFUIP adaptat, procedurilor SCIM | Director, comisii | Anual |
| Digitalizarea fluxurilor: catalog electronic, SIIIR, registratură și arhivare digitală, platforme de comunicare | Director adjunct, secretariat, EDTECH | 2026–2028 |
| Comunicare transparentă: site, rețele sociale, buletin informativ, raport anual de activitate | Responsabil comunicare | Permanent |
| Consultări anuale cu elevi, părinți, profesori (chestionare) și plan de îmbunătățire | CEAC | Semestrial |
| Managementul riscurilor și continuitatea activității | Director, CA | Anual |

**Digitalizare și arhivare – activități corelate cu T7 (conform planului managerial)**

- dezvoltarea și utilizarea instrumentelor digitale pentru eficientizarea activităților administrative, financiare și educaționale; platforme de management organizațional;
- realizarea arhivei electronice cu toate manualele școlare valabile;
- implementarea măsurilor de eficiență energetică și de dezvoltare sustenabilă prin monitorizarea consumurilor și promovarea utilizării responsabile a resurselor;
- valorificarea sistematică a rezultatelor monitorizării în deciziile strategice (vezi capitolul IV.10).

## IV.4. Planul operațional al anului I (2026–2027)

Anul școlar 2026–2027 este anul de consolidare al PDI: planul trece din stadiul de document în cel de practică, iar prioritățile se concretizează în repere măsurabile, preluate din proiectul planului managerial:

- cel puțin 75 de medii peste 9,50 la Bacalaureat (față de 59), adică o pondere de 46% față de 36%; poziționarea în top 5 național la Evaluarea Națională și în top 10 național la Bacalaureat;
- cel puțin 60 de elevi calificați la etapele naționale ale olimpiadelor și cel puțin 4 elevi la olimpiade internaționale;
- creșterea numărului de activități culturale „de brand” de la 5 la 8 și lansarea a cel puțin 4 practici/cluburi noi, cu un nivel de identificare a elevilor cu școala de minimum 85% până la 15 iunie 2027;
- participarea a minimum 85% dintre cadrele didactice la cel puțin un curs de formare sau atelier practic și implicarea a 100% dintre profesori în cel puțin un proiect interdisciplinar;

- amenajarea a cel puțin două spații modulare de socializare și constituirea unei biblioteci digitale cu minimum 500 de resurse accesibile.

Pentru atingerea acestor repere, calendarul de mai jos grupează activitățile curente de funcționare și obiectivele operaționale SMART din planul managerial al directorului pe perioade ale anului școlar. Fiecare perioadă are responsabili și rezultate (dovezi) clar precizate, astfel încât stadiul de realizare să poată fi verificat la fiecare semestru.

| Perioadă | Activități principale | Responsabili | Rezultate / dovezi |
|---|---|---|---|
| **Septembrie – octombrie 2026** | • Planificări calendaristice, orar, ofertă educațională, buget anual și plan anual de achiziții<br>• Fișe de post actualizate; planul de siguranță al școlii<br>• Program de integrare a elevilor din clasele a V-a și a IX-a; Botezul meșotist<br>• Chestionar de autoevaluare a competențelor digitale și pedagogice; analiza nevoilor de formare<br>• Workshop metodologic pentru proiecte interdisciplinare (octombrie) | Director, director adjunct, comisia pentru curriculum, CEAC, diriginți | Planificări, orar, plan de formare, plan de siguranță, calendar unic de evenimente |
| **Noiembrie – decembrie 2026** | • Analiza de nevoi și proiectarea ofertei CDEOȘ 2027–2028 (noiembrie–ianuarie)<br>• Începerea microgrupurilor de performanță și a tutoratului<br>• Tradiții de toamnă și de iarnă (Târgul de Toamnă, Târgul de Crăciun, 1 Decembrie)<br>• Formări și lecții deschise | Consiliul de Administrație, comisia pentru curriculum, coordonatori de cluburi | Ofertă CDEOȘ, rapoarte de monitorizare, fișe de asistență |
| **Ianuarie – martie 2027** | • Avizarea și aprobarea CDEOȘ 2027–2028<br>• Recunoaștere ad honorem și chestionare semestriale (ianuarie)<br>• Standardizarea evaluării interne, corectură încrucișată; simulări<br>• Ateliere de gestionare a stresului și tehnică de examen (martie)<br>• Consultări cu elevii, părinții și profesorii | Director, CEAC, șefi de catedră, consilier școlar | Centralizatoare digitale, fișe de feedback, raport semestrial |
| **Aprilie – iunie 2027** | • Analiza rezultatelor la simulări și examene (aprilie–iulie) | Director, director adjunct, | Rapoarte de analiză, |

| Perioadă | Activități principale | Responsabili | Rezultate / dovezi |
|---|---|---|---|
| | • Gala proiectelor interdisciplinare „MeșotaConnect” (mai)<br>• Stagiu imersiv de primăvară pentru olimpici; Școala de vară<br>• Evaluarea identificării cu școala (până la 15 iunie 2027)<br>• Execuția spațiilor de socializare (mai 2027) | coordonatori de proiecte, echipa managerială și administrativă | planuri de măsuri, statistici, inaugurare |
| **Iulie – august 2027** | • Planul de școlarizare și proiectul de încadrare, conform calendarului MEC<br>• Raportul anual privind starea și calitatea învățământului<br>• Evaluarea anuală a personalului (până la 31 august)<br>• Actualizarea planurilor operaționale pentru anul II | Director, Consiliul de Administrație, secretariat | Plan de școlarizare, raport anual, planuri operaționale actualizate |

Calendarul evidențiază ritmul specific al unui an școlar: toamna este consacrată planificării și integrării elevilor noi, iarna evaluării interne și proiectării ofertei pentru anul următor, primăvara pregătirii pentru examene și proiectelor, iar vara bilanțului, planificării și actualizării documentelor pentru anul II.

### IV.5. Calendarul etapelor PDI

PDI se derulează pe cinci ani școlari, fiecare cu un accent distinct. Etapele de mai jos indică succesiunea în care sunt abordate prioritățile, astfel încât resursele și energia comunității să fie utilizate eșalonat, nu simultan pentru toate.

- 2026–2027 (an de consolidare): adoptarea PDI; Codul valorilor meșotiste; plan de siguranță actualizat; hartă a parteneriatelor; calendar unic de evenimente; baza de date a indicatorilor.
- 2027–2028 (an de dezvoltare): extinderea mentoratului, a proiectelor inter-catedre și a digitalizării; prima campanie majoră de fonduri; muzeul/colțul memoriei meșotiste.
- 2028–2029 (an de investiții): modernizări etapizate ale bazei materiale; evaluare intermediară a PDI.
- 2029–2030 (an de consolidare a rezultatelor): extinderea parteneriatelor și a mobilităților; actualizarea ofertei educaționale.
- 2030–2031 (an de bilanț): evaluarea finală, raport de impact și pregătirea PDI-ului următor, cu implicarea întregii comunități.

Împărțirea pe etape este orientativă: evaluarea intermediară din 2028–2029 poate conduce la ajustarea țintelor, cu aprobarea Consiliului de Administrație, în funcție de rezultatele obținute, de resursele atrase și de schimbările legislative.

## IV.6. Resurse

Realizarea țintelor depinde de resursele pe care școala le poate mobiliza – umane, financiare și materiale – și de eficiența cu care le administrează. PDI pornește de la ceea ce există și indică modul în care acestea pot fi completate:

- Umane: conducerea, cadrele didactice și personalul auxiliar, comisii metodice și CEAC, Consiliul Școlar al Elevilor, Consiliul Reprezentativ al Părinților, A.A.P.L.I.M.
- Financiare: buget de stat și local; venituri extrabugetare (sponsorizări, Asociația Părinților, fondul absolvenților); proiecte europene (Erasmus+, ROSE, PNRR); fonduri guvernamentale; [sumele anuale se completează după aprobarea bugetului].
- Materiale: clădirile și spațiile existente, laboratoarele, CDI, sala și terenul de sport, resursele digitale, patrimoniul istoric al școlii.

**Estimarea orientativă a veniturilor extrabugetare**

Pornind de la valoarea de referință de 15.000–20.000 lei pe an și de la ținta unei creșteri de minimum 10% pe an, traiectoria orientativă este următoarea:

| An școlar | 2026–2027 | 2027–2028 | 2028–2029 | 2029–2030 | 2030–2031 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Venituri extrabugetare (lei)** | 16.500–22.000 | 18.150–24.200 | 19.965–26.620 | 21.962–29.282 | 24.158–32.210 |

*Valorile sunt orientative și se actualizează după aprobarea bugetului și după rapoartele anuale.*

**Priorități de investiții și dotări pe etape**

| Etapă | Investiții și dotări | Surse probabile |
|---|---|---|
| **2026–2027** | Proiectarea și echiparea a două spații modulare de socializare; start bibliotecă digitală; completarea dotărilor pentru laboratoare și pregătirea olimpică; audit al patrimoniului și al necesarului de investiții | Buget local și extrabugetar; sponsorizări; Asociația Părinților |
| **2027–2028** | Finalizarea spațiilor de socializare și a bibliotecii digitale; mobilier ergonomic; completarea echipamentelor audio-video și IT acolo unde lipsesc | Buget local; fonduri atrase; fondul absolvenților |
| **2028–2029** | Modernizări etapizate (spații, laboratoare, resurse digitale); măsuri suplimentare de eficiență energetică | Fonduri europene și guvernamentale; buget local |

| Etapă | Investiții și dotări | Surse probabile |
|---|---|---|
| **2029–2030** | Actualizarea echipamentelor de înaltă tehnologie; echipamente de siguranță; spații pentru activități | Proiecte Erasmus+/PNRR (după apeluri); sponsorizări |
| **2030–2031** | Consolidarea investițiilor, mentenanță preventivă, bilanț al patrimoniului | Buget local și extrabugetar |

Etapizarea investițiilor urmează o regulă de bun-simț managerial: mai întâi ceea ce susține direct învățarea și bunăstarea elevilor (spații de socializare, bibliotecă digitală, dotări pentru laboratoare și pentru pregătirea olimpică), apoi modernizările de amploare, care depind de apeluri de finanțare, și, în final, consolidarea și mentenanța. Sursele sunt menționate ca probabile, nu ca certe, deoarece depind de bugetele aprobate și de apelurile de proiecte din fiecare an.

## IV.7. Plan de școlarizare și ofertă educațională

Se păstrează structura actuală: gimnaziu cu o clasă pe nivel (cu actualizarea numărului de formațiuni conform planului ISJ) și liceu cu 6 clase pe nivel, pe profilurile real (matematică-informatică, științe ale naturii bilingv engleză/franceză/germană) și uman (filologie bilingv engleză). Oferta CDEOȘ se revizuiește anual pe baza chestionarelor, cu accent pe gândire critică, educație media, științe aplicate și competențe digitale.

**Structura ofertei educaționale**

| Nivel / profil | Specializare | Limbi de studiu | Observații |
|---|---|---|---|
| **Gimnazial (V–VIII)** | Învățământ de masă, clase cu program standard și extins în limbi moderne | Engleză, franceză, germană, spaniolă (după opțiuni) | 143 de elevi în 5 formațiuni (2026–2027) |
| **Liceu – profil real** | Matematică-informatică, intensiv informatică | Limbi moderne conform planului-cadru | Tradiție în informatică și matematică; olimpiade |
| **Liceu – profil real** | Științe ale naturii | Bilingv engleză / franceză / germană | Laboratoare modernizate; Școala de vară „Științele Vieții” |
| **Liceu – profil umanist** | Filologie | Bilingv engleză | Pregătire pentru certificări internaționale; MesotaDebate; cluburi de lectură |

Oferta CDEOȘ se proiectează anual (noiembrie–ianuarie), pe baza analizei de nevoi, a resurselor umane disponibile și a recomandărilor Raportului de evaluare internă a calității: diversificare, digitalizare, gândire critică, educație media, științe aplicate, utilizarea responsabilă a inteligenței artificiale. Elevii sunt cuprinși, pe cât posibil, într-o formă de activitate nonformală sau extracurriculară (cluburi, proiecte, voluntariat).

Oferta educațională constituie expresia concretă a principiului de plecare: profilurile real și umanist, bilingvismul și limbile moderne răspund exigenței academice; cluburile și activitățile nonformale răspund nevoii de comunitate; iar accentul pus pe gândirea critică, educația media și utilizarea responsabilă a inteligenței artificiale răspunde exigenței de inovare responsabilă.

## IV.8. Direcții de dezvoltare pe domenii funcționale

Țintele strategice sunt grupate în continuare pe domeniile funcționale ale managementului școlar – curriculum, resurse umane, resurse materiale și financiare, relații comunitare, educativ și siguranță, management –, astfel încât fiecare compartiment al școlii să își identifice clar rolul. Primul tabel indică direcțiile generale, iar al doilea le eșalonează pe ani școlari.

| Domeniu | Direcții 2026–2031 |
|---|---|
| **Curriculum** | Calitate și coerență a evaluării; CDEOȘ actualizat; pregătire pentru examene, olimpiade și certificări; gândire critică, educație media, utilizare responsabilă a AI |
| **Resurse umane** | Formare continuă, mentorat, recunoaștere publică, colaborare inter-catedre, team building, prevenirea burnout-ului |
| **Resurse materiale și financiare** | Investiții etapizate, atragerea autorităților și a comunității, proiecte și sponsorizări, mentenanță preventivă, achiziții transparente |
| **Relații comunitare** | Parteneriate durabile, comunicare publică, rețea de absolvenți, promovarea ofertei, implicarea părinților |
| **Educativ și siguranță** | Prevenirea violenței și a bullying-ului, siguranță digitală, consiliere, cultura competiției sănătoase, activități extrașcolare, valori meșotiste |
| **Management** | Digitalizare, transparență, control intern managerial, planuri operaționale anuale, monitorizare riscuri |

**Direcții de dezvoltare pe ani școlari**

| Domeniu | Obiectiv | 2026–27 | 2027–28 | 2028–29 | 2029–30 | 2030–31 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Curriculum** | Evaluare standardizată și criterii armonizate între catedre | Implementare | Extindere | Evaluare interm. | Consolidare | Bilanț |
| **Curriculum** | CDEOȘ pe bază de nevoi (gândire critică, media, AI responsabil) | Analiză și ofertă 2027–28 | Ajustare | Ajustare | Actualizare | Actualizare |
| **Resurse umane** | Formare continuă (≥ 85% → ≥ 90%) | ≥ 85% | Menținere | Menținere | Creștere | ≥ 90% |
| **Resurse umane** | Proiecte interdisciplinare și recunoaștere ad honorem | 100% profesori; ad honorem 30% | Extindere | Consolidare | Consolidare | Evaluare |
| **Resurse materiale și financiare** | Spații de socializare și bibliotecă digitală | Proiectare, start | Finalizare | Extindere | Mentenanță | Bilanț |
| **Resurse materiale și financiare** | Modernizări etapizate și eficiență energetică | Audit | Etapa I | Etapa II | Etapa III | Consolidare |
| **Relații comunitare** | Parteneriate (25 → 30 → 40) și mobilități Erasmus+ | Hartă parteneriate | ≥ 30 | Extindere | Extindere | ≥ 40 |
| **Relații comunitare** | Comunitatea de alumni și mentori | Constituire | Arhivă digitală | Extindere | Consolidare | Evaluare |
| **Educativ și siguranță** | Siguranță fizică și digitală; absențe 150 → ≤ 100 | ≤ 120 | ≤ 115 | ≤ 110 | ≤ 105 | ≤ 100 |
| **Educativ și siguranță** | Cluburi și activități de brand (5 → 8) | 8 | ≥ 8 | ≥ 8 | ≥ 8 | ≥ 8 |
| **Management** | Digitalizarea fluxurilor, SCIM și transparență | Plan | Implementare | Implementare | Consolidare | Evaluare |
| **Management** | Monitorizare și revizuirea PDI | Baza de date | Raport anual | Evaluare interm. | Raport anual | Evaluare finală |

Tabelul de eșalonare arată că PDI nu propune schimbări abrupte, ci un proces gradual: primul an este consacrat implementării și pregătirii (planuri, analize, constituirea structurilor), anii intermediari aduc extinderea și investițiile, iar ultimii ani consolidarea și bilanțul.

## IV.9. Managementul riscurilor

Riscurile sunt identificate, evaluate și revizuite anual în Consiliul de Administrație, în corelație cu registrul de riscuri al Sistemului de Control Intern Managerial. Evaluarea de mai jos are caracter orientativ.

| Risc | Probabilitate | Impact | Măsuri de prevenire și reducere | Responsabil |
|---|---|---|---|---|
| **Schimbări legislative și ale examenelor** | Ridicată | Mediu | Monitorizarea actelor normative; adaptarea rapidă a planurilor; informarea comunității | Director, CA |
| **Lipsa sau întârzierea fondurilor** | Medie | Ridicat | Diversificarea surselor (proiecte, sponsorizări, fondul absolvenților); prioritizarea investițiilor; cereri de finanțare bine fundamentate | Director, administrator |
| **Suprasolicitarea elevilor și a profesorilor, burnout** | Medie | Ridicat | Distribuție echitabilă a sarcinilor; consiliere și supervizare; cultura competiției sănătoase | Director, consilier școlar |
| **Scăderea cererii (declin demografic, concurență)** | Medie | Mediu | Promovare activă a ofertei; menținerea rezultatelor; Ziua porților deschise; comunicare digitală | Comisia de imagine |
| **Incidente de siguranță (violență, bullying, urgențe)** | Scăzută | Ridicat | Plan de siguranță, proceduri, instruire și simulări; control al accesului; colaborare cu autoritățile | Director, SSM/PSI |
| **Riscuri digitale (securitate cibernetică, abuz de AI)** | Medie | Mediu | Politici de utilizare responsabilă, formare, protecția datelor conform GDPR | Comisia EDTECH, administrator de sistem |
| **Dispariția cunoașterii instituționale (pensionări, plecări)** | Medie | Mediu | Arhivare, documentare, mentorat, transmiterea bunelor practici | Șefi de catedră, mentori |
| **Neatingerea indicatorilor asumați** | Medie | Mediu | Plan de măsuri corective cu responsabili și termene ferme; ajustarea resurselor | Director, CEAC |
| **Întârzieri în lucrări și achiziții** | Medie | Mediu | Planificare realistă; activarea clauzelor de garanție; surse alternative de finanțare | Administrator, financiar-contabil |

Evaluarea arată că majoritatea riscurilor au probabilitate medie, iar cele cu impact ridicat sunt lipsa fondurilor, suprasolicitarea și incidentele de siguranță. Schimbările legislative nu pot fi evitate, dar pot fi gestionate printr-o informare rapidă și o planificare flexibilă; riscurile cu impact major necesită pregătire prealabilă – surse diversificate de finanțare, proceduri clare, instruire și simulări. Un risc mai puțin vizibil, dar important, este pierderea cunoașterii instituționale prin pensionări și plecări, la care mentoratul și arhivarea reprezintă răspunsul adecvat.

## IV.10. Monitorizare, evaluare și revizuire

Monitorizarea se realizează pe întreaga perioadă, prin rapoarte semestriale prezentate în Consiliul Profesoral și în Consiliul de Administrație, asistențe la ore, analiza rezultatelor la simulări și examene, chestionare de feedback pentru elevi, părinți și profesori, control intern managerial și întâlniri de lucru lunare. Evaluarea anuală inventariază indicatorii și corectează planurile operaționale. Evaluările intermediare au loc în 2028–2029, iar evaluarea finală în 2030–2031. PDI se revizuiește ori de câte ori intervin modificări legislative majore sau se identifică disfuncționalități.

**Responsabilități:** directorul și directorul adjunct (coordonare generală), responsabilii comisiilor metodice și ai comisiei de curriculum, responsabilul CEAC, consilierul educativ și consilierul școlar, responsabilul pentru comunicare, administratorul de patrimoniu.

**Riscuri și măsuri:** riscurile identificate și măsurile de prevenire sunt prezentate la capitolul IV.9 și se revizuiesc anual, odată cu raportul de monitorizare.

**Matricea indicatorilor de monitorizare**

Matricea de mai jos sintetizează situația de pornire (baseline 2025–2026) și valorile-țintă pentru 2027 și 2031. Cifrele sunt propuneri de lucru, ajustabile după primul an de implementare; esențial este ca fiecare indicator să aibă o valoare de referință, o țintă și un responsabil.

| Indicator | Baseline 2025–2026 | 2027 | 2031 |
|---|---|---|---|
| Promovabilitate Bac / EN | 100% | 100% | 100% |
| Medii ≥ 9,00 Bacalaureat | 62% | ≥ 67% | ≥ 70% |
| Medii ≥ 9,00 Evaluare Națională | 88% | ≥ 93% | ≥ 93% |
| Premii și calificări | peste 160 | ≥ 176 | ≥ 176 |
| Formare continuă | 64% | ≥ 85% | ≥ 90% |
| Utilizatori RED | 35% | ≥ 50% | ≥ 60% |
| Absențe nemotivate/clasă/an | 150 | ≤ 120 | ≤ 100 |
| Abandon școlar | 0% | 0% | 0% |
| Parteneriate active | 25 | ≥ 30 | ≥ 40 |
| Evenimente instituționale/an | sub 4 | ≥ 8 | ≥ 8 |
| Satisfacție elevi și părinți | 82% | ≥ 90% | ≥ 90% |

*Valorile pentru 2027 și 2031 sunt propuneri de lucru, vor fi ajustate după analiza rezultatelor din 2026–2027.*

**Instrumente de monitorizare și evaluare**

**Monitorizare:** observații, discuții cu elevii, asistențe la ore, sondaje scrise și orale, întâlniri în comisiile metodice, Consiliul de Administrație și Consiliul Profesoral, întâlniri lunare de lucru pentru informare, feedback și actualizare, rapoarte semestriale, activități de control intern managerial, corectare și actualizare periodică.

**Evaluare:** autoevaluare, interevaluări, interviuri de evaluare, observații pe bază de ghiduri, fișe de apreciere, chestionare anonime digitale și rezultate materiale ale aplicării proiectului.

**Cadrul de monitorizare pe domenii strategice (ținte pentru 2026–2027)**

Cadrul următor corelează fiecare domeniu strategic cu indicatorii, instrumentele, responsabilii și măsurile de reglare aferente anului I. El răspunde la patru întrebări practice: ce măsurăm, cu ce instrumente, cine răspunde și ce întreprindem dacă rezultatele nu corespund așteptărilor.

| Domeniu | Indicator și țintă | Instrumente | Frecvență / responsabili | Măsuri de reglare |
|---|---|---|---|---|
| Calitate și performanță academică | Medii peste 9,50: de la 59 la 75 (36% → 46%); olimpici internaționali: de la 3 la 4 | Rapoarte comparative; baza de date privind inserția absolvenților; fișe de monitorizare a progresului | Ianuarie 2026 – iunie 2027; directori, profesori, arii curriculare | Revizuirea fișelor de parcurs individualizat; echipare laboratoare pentru pregătirea olimpică; revizuirea orarului |
| Identitate instituțională și cultură organizațională | Activități de brand: de la 5 la 8; participarea elevilor și a profesorilor: de la 80% la 99% | Chestionar semestrial de climat și identitate; fișe de evaluare a activităților | Septembrie 2026 – mai 2027; directori, Consiliul elevilor, alumni | Reconfigurarea formatului evenimentelor și a comunicării; ambasadori de brand; mediatizare accentuată |

| Domeniu | Indicator și țintă | Instrumente | Frecvență / responsabili | Măsuri de reglare |
|---|---|---|---|---|
| Resurse umane și profesionalizare a carierei | Cadre didactice care finalizează cel puțin un curs/atelier: acoperire 80% a ariilor curriculare; +20% pondere a cadrelor cu stagii recente de formare | Portofoliu personal de formare; fișe de interasistență; bancă de resurse didactice | Octombrie 2026 – iunie 2027; director, mentori interni, CEAC, comisia de formare | Reconfigurarea orarului sesiunilor de formare; diversificarea tematicii |
| Resurse materiale și financiare | Satisfacție privind infrastructura: de la 70% la 80%; utilizarea spațiilor de socializare de către 80% dintre beneficiari; creșterea accesării bibliotecii digitale | Registrul de inventar și fișele mijloacelor fixe; procese-verbale de dotare; chestionare de satisfacție | Anual; administrator de patrimoniu, administrator financiar, echipa de digitalizare | Identificarea rapidă a surselor alternative de finanțare; activarea clauzelor de garanție; redistribuirea rolurilor în echipa de digitalizare |

**Valorificarea rezultatelor monitorizării**

Constatările evaluării se analizează sistematic prin raportare la indicatorii-țintă și la valorile de referință din diagnoză. Analiza oferă o imagine clară a evoluției, a blocajelor și a punctelor vulnerabile care cer intervenții prioritare. Dacă indicatorii asumați nu sunt atinși, conducerea declanșează planuri de măsuri corective, desemnând responsabili direcți și termene ferme de remediere. Datele colectate stau la baza deciziilor strategice privind creșterea performanței școlare, coagularea culturii organizaționale, calitatea și organizarea actului didactic, dezvoltarea resursei umane și gestionarea eficientă a resurselor materiale. Fiind un demers continuu și adaptativ, monitorizarea permite ajustarea rapidă a deciziilor la realitatea din școală.

**Comunicarea și revizuirea PDI**

- PDI se prezintă în Consiliul Profesoral, în Consiliul de Administrație, în Consiliul Reprezentativ al Părinților și în Consiliul Școlar al Elevilor și se publică pe site-ul școlii;

- raportul anual de monitorizare se discută în Consiliul de Administrație până la sfârșitul lunii septembrie a fiecărui an școlar;
- planurile operaționale anuale se actualizează în luna septembrie, pe baza raportului anual și a modificărilor legislative;
- evaluarea intermediară (2028–2029) poate duce la ajustarea țintelor, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

Monitorizarea nu este un exercițiu birocratic, ci instrumentul prin care PDI rămâne un document viu. Dacă indicatorii arată că o țintă nu este atinsă, nu așteptăm finalul ciclului pentru a corecta direcția, ci stabilim împreună cu cei responsabili măsuri concrete. La rândul ei, comunitatea – elevi, părinți, profesori, absolvenți – este informată periodic despre ceea ce am realizat și despre ceea ce nu am reușit, deoarece transparența este una dintre expresiile integrității morale pe care ne-o asumăm.

## *V. Concluzii*

PDI 2026–2031 conturează o școală a excelenței și a incluziunii, un ecosistem conceput ca un catalizator al potențialului fiecărui elev. Prin rigoare, inovație și o cultură a colaborării, colegiul își propune să formeze absolvenți autonomi, lideri responsabili și profesioniști pregătiți pentru dinamica societății de mâine, fundamentată – așa cum ne dorim – pe meritocrație.

Documentul conservă ceea ce funcționează – rezultatele de top, cultura organizațională, colaborarea profesională, încrederea comunității – și își asumă ceea ce se cere îmbunătățit: formarea cadrelor didactice și recalibrarea stilurilor didactice, integrarea responsabilă a tehnologiei și a inteligenței artificiale, siguranța fizică și digitală, spațiile și dotările, comunitatea de absolvenți și vizibilitatea publică a școlii. Fiecare țintă are indicatori, responsabili și termene, iar anul I este deja detaliat prin obiectivele operaționale SMART din planul managerial.

Principiul de plecare – „Excelență Academică, Integritate Morală și Inovare Responsabilă într-o Comunitate Unită” – reprezintă, în ultimă instanță, criteriul prin care propunem să fie judecată reușita acestui plan. Nu vom considera că am reușit doar prin atingerea indicatorilor numerici, ci dacă, în 2031, elevii vor părăsi Meșotă nu numai cu rezultate bune, ci și cu un caracter format; dacă profesorii vor lucra într-un climat de colaborare și recunoaștere; dacă tehnologia va fi folosită în slujba gândirii, nu în locul ei; și dacă fiecare meșotist – elev, profesor, părinte sau absolvent – va putea spune, cu aceeași mândrie ca generațiile dinaintea lui, „școala noastră”.

Succesul PDI depinde de participarea întregii comunități meșotiste: elevi, profesori, părinți, absolvenți și parteneri. Respectul pentru organizație, onestitatea intelectuală, munca susținută și mândria de a fi meșotist rămân reperele care ne călăuzesc – „Per aspera ad astra”.

## *Anexe*

Prezentul document cuprinde următoarele anexe:

- **Anexa 1** – Cadrul normativ pe domenii;
- **Anexa 2** – Absolvenți remarcabili (listă extinsă);
- **Anexa 3** – Calendar orientativ al evenimentelor și tradițiilor;
- **Anexa 4** – Glosar de abrevieri.

## Anexa 1. Cadrul normativ pe domenii

Actele normative se aplică cu modificările și completările ulterioare; lista se verifică și se actualizează la data avizării PDI.

| Domeniu | Acte normative și documente de referință |
|---|---|
| **Organizare, relații de muncă și guvernanță instituțională** | • Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023<br>• OME nr. 5726/2024 (ROFUIP)<br>• Legea nr. 53/2003 (Codul muncii)<br>• Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<br>• Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996<br>• Legea nr. 233/2002 (soluționarea petițiilor)<br>• HG nr. 905/2017 (registrul general de evidență a salariaților)<br>• HG nr. 714/2018 (delegare și detașare) și HG nr. 569/2015 (naveta cadrelor didactice) |
| **Drepturile elevilor și asigurarea calității** | • Legea nr. 87/2006 privind asigurarea calității educației<br>• HG nr. 994/2020 (standarde de autorizare și acreditare), modificată prin HG nr. 631/2022<br>• OME nr. 5707/2024 (Statutul elevului)<br>• Legea nr. 272/2004 privind drepturile copilului<br>• HG nr. 564/2017 și HG nr. 1251/2005 (elevi cu cerințe educaționale speciale)<br>• OMEC nr. 4343/2020 (prevenirea și combaterea bullying-ului)<br>• OME nr. 6000/2021 (MATE)<br>• Codul-cadru de etică (OMEN nr. 4831/2018) |
| **Protecția datelor, transparență și siguranță** | • Legea nr. 190/2018 (măsuri de aplicare a GDPR)<br>• Legea nr. 544/2001 (acces la informații publice)<br>• Legea nr. 571/2004 (protecția avertizorilor în interes public)<br>• Legea nr. 319/2006 (securitate și sănătate în muncă) și HG nr. 355/2007 (supravegherea sănătății lucrătorilor)<br>• Legea nr. 307/2006 (apărarea împotriva incendiilor) |
| **Gestiune financiară, achiziții și control intern** | • Legea nr. 82/1991 (contabilitatea) și Legea nr. 500/2002 (finanțe publice)<br>• Legea nr. 227/2015 (Codul fiscal)<br>• Legea nr. 98/2016 (achiziții publice), Legea nr. 208/2022 și HG nr. 395/2016<br>• OSGG nr. 600/2018 (control intern managerial)<br>• Legea nr. 32/1994 (sponsorizarea)<br>• Legea nr. 22/1969 (gestionarii) și OG nr. 112/2000 (scoaterea din funcțiune și casarea)<br>• Legea bibliotecilor nr. 334/2002 |
| **Documente strategice** | • Prioritățile naționale ale Ministerului Educației și Cercetării<br>• Strategiile și planurile ISJ Brașov, PRAI și PLAI<br>• PDI 2021–2026 și Raportul anual de evaluare internă a calității |

## Anexa 2. Absolvenți remarcabili (listă extinsă)

Lista completează tabelul din capitolul III.4 și provine din PDI 2021–2026; se actualizează cu absolvenții promoțiilor recente.

| Persoană | Domeniu și realizări | Promoția |
|---|---|---|
| **Horia Agarici** | Locotenent aviator, remarcat prin fapte de eroism în al Doilea Război Mondial; comandant de escadrilă în 1941 | 1930 |
| **Teodor Bălan** | Muzicolog, pianist și profesor; lucrări despre Chopin și Liszt; conferențiar la Conservatorul din București | 1929 |
| **Nicolae Cătănoiu (Nicolas Catanoy)** | Medic, filozof, poet și prozator; 25 de volume în engleză, franceză, spaniolă și română | 1944 |
| **Grigore Cojan** | Publicist, scriitor și poet; cavaler al Ordinului Mihai Viteazul | 1934 |
| **Emil Micu** | Conferențiar de istorie economică la Cluj, director al Muzeului Bran și al muzeului Primei Școli din Șchei | 1933 |
| **Bianca Medina Osnaga** | Doctor în filologie, critic literar, grafician și redactor; autoare de lucrări despre Eminescu | 1978 |
| **Ion Năftănăilă** | Doctor în economie, profesor la Catedra de Management a ASE București, expert în managementul producției și al resurselor umane | 1969 |
| **Aron Petric** | Istoric, profesor la Universitatea din București; coautor de manual de istorie | 1934 |
| **Ciprian Pârvu** | Doctor inginer, cercetător în ingineria lemnului (Japonia, Canada) | 1987 |
| **Paul Nicolae Popescu** | Dirijorul orchestrei simfonice a Radioteleviziunii Române | 1948 |
| **Constantin Țoiu** | Scriitor, laureat al premiilor Uniunii Scriitorilor și al Academiei Române | 1942 |
| **Nicolae Șuraru** | Profesor universitar la Universitatea Babeș-Bolyai, specialist în paleontologie | 1943 |
| **Dinu Niculescu** | Profesor de muzică al liceului din 1935; unul dintre întemeietorii Filarmonicii din Brașov (1947) și primul ei dirijor | profesor |

Alți absolvenți importanți: Angelo Miculescu și Ion Tețu (miniștri ai agriculturii și industriei alimentare, ambasadori), Darie Magheru (poet brașovean), Nicolae G. Moisiu (medic și epigramist), Ioan Șandru (prorector al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași) și Victor Tufescu (geograf, făuritor al geografiei moderne).

## Anexa 3. Calendar orientativ al evenimentelor și tradițiilor

Calendarul unic de evenimente se aprobă anual în Consiliul de Administrație; perioadele de mai jos sunt orientative.

| Perioadă | Evenimente și tradiții | Responsabili |
|---|---|---|
| **Toamnă** | Deschiderea anului școlar; Botezul meșotist și programul „frate mai mare” pentru clasele a V-a și a IX-a; Ziua Educației (5 octombrie); Târgul de Toamnă; analiza nevoilor de formare | Director, diriginți, comisia de evenimente, Consiliul Școlar al Elevilor |
| **Iarnă** | Târgul de Crăciun; 1 Decembrie; recunoașterea ad honorem și chestionare semestriale (ianuarie); ofertă CDEOȘ | Comisia de evenimente, CEAC, Asociația Părinților |
| **Primăvară** | Ziua porților deschise; Meșotă Green Fair; Săptămâna altfel; ateliere de gestionare a stresului; gala proiectelor interdisciplinare „MeșotaConnect” (mai) | Coordonatori de proiecte, consilier educativ, CEAC |
| **Vară** | Școala de Vară „Științele Vieții”; stagiu imersiv pentru olimpici; ceremonii pentru absolvenți; bilanțul anului școlar | Director, director adjunct, coordonatori de proiecte |
| **Pe parcursul anului** | Pelerinajul la mormântul lui Ioan Meșotă; „Inimi meșotiste”; Ziua cititului împreună; meciurile profesori–elevi și Meșotă–Șaguna; întâlnirile „Meșotiști care inspiră”; activitatea cluburilor | Coordonatori de cluburi, A.A.P.L.I.M., diriginți |



## Anexa 4. Glosar de abrevieri

| Abreviere | Semnificație | Abreviere | Semnificație |
|---|---|---|---|
| **A.A.P.L.I.M.** | Asociația Absolvenții și Prietenii Liceului „Dr. Ioan Meșotă” | ISJ | Inspectoratul Școlar Județean |
| **CA / CP** | Consiliul de Administrație / Consiliul Profesoral | MEC | Ministerul Educației și Cercetării |
| **CCD** | Casa Corpului Didactic | PDI | Proiect/Plan de dezvoltare instituțională |
| **CDEOȘ** | Curriculum la decizia elevului / oferta școlii | PESTE | Analiză politic, economic, social, tehnologic, ecologic |
| **CDI** | Centrul de Documentare și Informare | PNRR | Planul Național de Redresare și Reziliență |
| **CEAC** | Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității | RED | Resurse educaționale deschise |
| **CȘE** | Consiliul Școlar al Elevilor | ROFUIP | Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar |
| **GDPR** | Regulamentul general privind protecția datelor | ROSE | Proiectul privind învățământul secundar |
| **IA** | Inteligența artificială | SCIM | Sistemul de control intern managerial |
| **SIIIR** | Sistemul Informatic Integrat al Învățământului din România | SMART | Specific, măsurabil, realizabil, relevant, încadrat în timp |
| **SSM / PSI** | Securitate și sănătate în muncă / prevenirea și stingerea incendiilor | SWOT | Puncte tari, puncte slabe, oportunități, amenințări |