

Criteriile de evaluare calitativa a educatiei

Performanta in educatie este data de indeplinirea unui numar de scopuri si obiective definite in mod specific pentru educatie. Aceste scopuri si obiective specifice pot avea caracter formativ, informativ, reparatoriu, orientativ sau de alta natura ce poate fi specifica momentului sau contextului istoric.

Scopurile si obiectivele generale educative cele mai raspandite a caror atingere devine obiectul evaluarii performantei sunt numeroase. O lista restransa ce este necesara educatiei romanesti este urmatoarea: eficienta, aplicabilitate, validitate, sustenabilitate, moralitate, respect, corectitudine, implicare, utilitate, adecvare, rezultate remarcabile, toate orientate spre dezvoltarea abilitatilor si personalitatii elevilor/studentilor.

Vor exista din acest motiv doua tipuri de evaluari: de sistem ce vor porni de la obiectivele generale si de functionare locala ce va porni de la obiectivele specifice politicii educative a unitatilor de educatie.

Evaluările de sistem vor tina oferta de programe de educatie, oferta de programe de formare profesionala, curricula de baza, metodologiile de evaluare a functionarii sistemului, a functionarii administratiei, evaluarea utilizarii fondurilor, evaluarea nivelului de competenta administrativa, evaluarea metodologica sau didactica, evaluarea nivelului de specializare inalta specifica al mediului de administrare si a nivelului de performanta

Evaluările specifice vor tina: cariera didactica, traseele de orientare curriculara, alegerea programelor de educatie, traseele individualizate de educatie, stilurile de predare si nevoile de perfectionare, potentialul si performanta elevilor in relatie cu nivelul de pregatire al profesorilor, calitatea deciziilor si structura organizatorica a unitatii de educatie, gradul de autonomie decizionala relativ la gradul de performanta profesionala.

Pentru definirea eficientei procedura standard internationala este urmatoarea. Se raporteaza rezultatele scolare la un sistem de referinta format din dimensiunile, obiectivele si scopurile educationale. Se coreleaza rezultatele pe fiecare dimensiune educationala in parte ceea ce va da o diagrama a evolutiei scolare si se aplica o medie ponderata

in functie de importanta momentana a unei dimensiuni au a alteia pentru a avea un indicator agregat final ce poate fi asezat pe o lista comparativa. Se face notarea finala in functie de minimul si maximul acelei liste comparative in distributia fondurilor de salarizare pe nivele de performanta.

Principiul de baza al evaluarii este corelarea dintre libertati, obligatii si eficienta procesului. Un exemplu in aceasta directie este **evaluarea calitativa a atractivitatii muncii profesorilor in functie de prezenta la clasa a elevilor sau studentilor.** Pentru a se putea opera cu un astfel de indicator este necesara oferta alternativa a mai multor cursuri simultan, posibilitatea traseelor de educatie individualizata si sistemul de credite transferabile. Sistemul functioneaza cu succes in toate universitatile de top si produce cresterea calitatii in educatie.

Justificarea formulei salariale se va face individual prin gradul de indeplinire a obiectivelor si scopurilor pe fiecare dimensiune de educatie luata in calcul.

Evaluarea specifica in unitatea educativa

Evaluarea performantei este un instrument puternic in clasa deoarece:

- Integreaza evaluarea si instruirea
- Poate aparea in orice moment al activitatii
- Implica colaborarea dintre educabil si profesor
- Include educabilii in evaluare si auditare
- Valorifica atat procesul cat si produsul

Evaluarea continua a calitatii si performantei in educatie este direct corelata cu necesitatea fixarii unor obiective educationale si trebuie sa respecte aceste caracteristici. Evaluarea continua trebuie directionata pe urmatoarele obiective ce se afla la intersectia dezvoltarii personale si nevoilor de adaptare la piata fortei de munca:

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-antrena in procesul muncii cu **obiective clar definite**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-armoniza cu efortul impus de realizarea unor **obiective aplicative**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-integra in **tema propusa spre studiu**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-controla in cazul unor **obiective cu grad inalt de dificultate**

-capacitatea elevului/studentului de a auto-recunoaste **posibilitatile si limitele proprii**, si de a recunoaste **problemele si resursele ce pot contribui la rezolvarea acestor probleme**

-capacitatea elevului/studentului de a auto-accepta **posibilitatea progresului propriu**

--capacitatea elevului/studentului de a-si consolida stima de sine prin **depasirea unor obstacole in invatare**

-capacitatea elevului/studentului de a consolida **respectul fata de potentialele proprii**

-capacitatea elevului/studentului de a-si deschide **orizonturile de interes si pasiune prin invatare**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-directiona catre **domeniile unde poate manifesta maxim de performanta**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-initia in **domeniile de pasiune**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-implica in **rezolvarea problemelor curente**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-motiva catre **atingerea tintelor de dezvoltare personala prin invatare**

-capacitatea elevului/studentului de a **evita comportamente intolerante sau agresive**

-capacitatea elevului/studentului de a descoperi singuri **solutii sau directii noi si creative**

-capacitatea elevului/studentului de a intra voluntar in **actiunile sociale organizate de scoala**

-capacitatea elevului/studentului de a se dimensiona catre **performanta in domeniul de pasiune**

-capacitatea elevului/studentului de a **structura programul propriu de lucru astfel incat sa atinga performanta**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-emancipa prin **studii proprii in afara celor cerute de scoala**

-capacitatea elevului/studentului de a se auto-organiza astfel incat sa-si mareasca **eficienta in invatare si aplicare a invatarii**

-capacitatea elevului/studentului de a manifesta auto-cunoastere in **gestionarea eforturilor proprii**

-capacitatea elevului/studentului de a manifesta **auto-echilibru in relatiile cu terti**

Aceste obiective formative trebuie sa constituie componenta educativa a muncii profesionale care completeaza componenta instructiva si ridica nivelul de performanta in munca profesorilor.

Atingerea acestor obiective **calitative** se va verifica prin chestionare grila aplicate elevilor/studentilor si se vor compara cu rezultatele **cantitative** la invatatura ale elevilor.

Obiectivele calitative mentionate mai sus pot fi evaluate de catre educabili si/sau parinti, ce vor putea da astfel un feedback asupra calitatii muncii profesionale. Acest tip de evaluare a performantei coreleaza direct si pozitiv cu nevoia cresterii increderii in scoala si atragerea copiilor si tinerilor catre educatie, cu eliminarea tensiunilor din procesul didactic si cu cresterea nivelului de competenta si profesionalism al cadrelor didactice. Educatia incluziva centrata pe elev este obligata sa evalueze reactia elevului la actiunea sistemului de educatie in general si a actiunii directe a cadrelor didactice in special in directia ridicarii nivelului de potential si performanta la educabili.

Rezultatele acestor evaluari calitative interne vor fi analizate in cadrul evaluarilor externe a unitatilor scolare si vor constitui punctul de plecare pentru evaluarile cantitative cu obiective masurabile.

Pentru atingerea acestor obiective se vor initia cursuri de formare profesionala si se vor angaja specialisti in sistemul de educatie la toate nivelele.

Fiecare dintre aceste obiective va fi fixat printr-o regula a codului deontologic profesional, ceea ce va permite atat eliminarea abuzurilor din partea elevilor, profesorilor sau a altor persoane cat si concentrarea eforturilor profesorilor catre marirea gradului de adecvare a stilului de predare cu nevoile reale si cu stilul de invatare al educabilului.

Obiective masurabile cantitativ

Un alt domeniu in care trebuie sa se manifeste performanta formala a profesorului este dat de **aplicabilitatea** informatiilor predate la nivelul de varsta si la potentialele copiilor, de **validitate** a informatiei si de **utilitate** a ceea ce se preda, de **relevanta** si **actualitate** a materiei predate .

Pe partea informala se va evalua cunosterea comparata cu alte sisteme si tehnici de educatie, capacitatea de lucru cu tehnologiile moderne, cursurile de formare profesionala absolvite in programul de formare continua.

Performanta se va evalua si prin rezultatele la concursurile pe materii, numarul de cereri ale elevilor pentru programele de mentoring sau tutoring, numarul de elevi atrasi in programele de aprofundare sau de imbogatire a cunoasterii de dupa scoala, numarul de ore alocate precum si performanta elevilor participanti la aceste programe.

Pentru licee si universitati se va evalua drept criteriu de performanta pe piata muncii procentul de absolventi care au fost admisi in forme de invatamant superior sau au fost angajati in profesii in care au fost specializati in cursul scolarizarii. De asemenea se va evalua drept criteriu de performanta gradul de participare la imbunatatirea activitatilor educative din unitatea de educatie. Aceste evaluari vor fi facute de conducerea unitatilor si de colectivul profesoral.

Pentru performanta in administratie se va evalua gradul de profesionalism si competenta, gradul de adecvare a deciziilor luate cu nevoile de rezolvare a problemelor curente, numarul, directia si calitatea programelor educative derulate de unitatea de invatamant si modul de adecvare a structurarii comisiilor de specialitate precum si eficienta acestor comisii.

De asemenea se va evalua gradul de corectitudine in luarea deciziei si de intelegere a dinamicii scolii. De exemplu un factor esential in evaluarea performantei si de salarizarea profesorilor conform performantei este dat de quantumul cererilor parintilor si elevilor de a avea un anumit profesor la clasa. Corectitudinea deciziilor luate prin masurarea reactiei pietei (parinti/tutori legali, elevi/studenti) este factor de evaluare a performantei administratiei unitatilor educative.

Aceste obiective vor fi evaluate atat prin verificarea rezultatelor si diplomelor cat si prin chestionarea administratiei, elevilor, colegilor de catedra, sau prin auto-evaluarea profesorului, prin teste grila si/sau interviu.

La evaluarea elevilor, a functionarii scolilor sau universitatilor si a programelor de educatie, necesare masurarii performantei profesorilor se vor urmari urmatoarele principii:

1. Evaluarea invatarii elevilor incepe cu valorile educationale.

Evaluarea nu este un final ci un vehicol de imbunatatire a activitatii. In practicarea evaluarii se pleaca cu viziunea asupra valorilor pe care le pretuim la un educabil si pe care-l ajutam sa si le insuseasca. Valorile educationale trebuie sa ne conduca nu numai catre “ce” sa alegem ci si catre “cum” sa alegem pentru evaluare. Cand intrebarile privind misiunea educativa sunt sarite evaluarea risca sa devina un exercitiu care masoara ce este usor in loc sa masoare procesul de imbunatatire a ceea ce realmente conteaza in educatie.

2. Evaluarea este eficienta atunci cand reflecta intelegerea a ceea ce s-a invatat ca performanta integrata, multidimensionala si manifestata in performanta in timp.

Invatarea este un proces complex. Aceasta tinteste nu doar ceea ce educabili stiu ci si ceea ce pot face cu ceea ce stiu, implica nu numai cunostinte si abilitati ci si valori, atitudini si abilitati mentale ce afecteaza atat performanta academica cat si performanta in afara clasei. Evaluarea trebuie sa reflecte aceste intelegeri prin utilizarea de metode diverse incluzand cele pentru performanta actuala, dar folosite astfel incat sa evidentieze schimbarea, dezvoltarea si gradul crescand de integrare. O astfel de abordare tinteste catre o imagine mai completa si mai exacta a invatarii si formeaza baza pentru imbunatatirea experientei educative a elevilor.

3. Evaluarea functioneaza cel mai bine cand programul de imbunatatire a activitatii are tinte clare si precis exprimate.

Evaluarea este un proces orientat catre tinte. Ea compara performantele educabililor cu scopurile educationale si asteptarile asupra elevilor, acestea derivate din misiunea institutiei de educatie, din intentiile programelor de educatie in program si arhitectura a cursurilor si din cunosterea de catre educabili a propriilor obiective. Acolo unde scopurile programelor educative sunt lipsite de specific sau de acordul educabililor, evaluarea ca proces este lipsita de relevanta in privinta a ce trebuie sa cautam, ce standarde trebuie sa aplicam

si ce obiective de program vor fi predate si invatate. Obiective clare, impartasite si implementabile sunt pietrele de temelie pentru evaluare.

4. **Evaluarea cere atentie asupra rezultatelor dar de asemenea asupra experientei ce conduce la rezultate.** Informatia despre rezultate este o parte de mare importanta; unde educabilii se blocheaza conteaza enorm. Pentru a imbunatati rezultatele trebuie sa stim despre educabili experientele lor anterioare de invatare, despre curricula, predare si despre eforturile elevilor ce conduc la rezultatele cele mai bune. Evaluarea poate ajuta sa intelegem cind elevul invata cel mai bine si in ce conditii, cu o astfel de cunoastere apare si capacitatea profesorului de a imbunatati procesul de invatare al elevilor.
5. **Performanta in invatare a elevilor/studentilor** se evalueaza in functie de importanta subiectului propus, de rezultatele examinarii elevului/studentului, de numarul total de credite si de prezenta la clasa. Se evalueaza de asemenea dezvoltarea de noi metode de predare/invatare, de materiale didactice relevante si numarul elevilor ce iau scoruri au note mari.
6. **Evaluarea functioneaza cel mai bine atunci cand este permanenta, nu episodica.** Evaluarea este un proces a carui putere este cumulativa. Considerata izolar o singura evaluare scurta este mai buna decat nimic, imbunatatirea in timp se optimizeaza cu experienta acumulata a seriilor de educabili. Aceasta poate insemna colectarea de exemple au utilizarea si imbunatatirea instrumentelor de evaluare in timp. Punctul cheie este imbunatatirea permanenta a instrumentelor si metodologiilor de evaluare a progresului educabililor.
7. **Evaluarea tinteste o imbunatatire mai profunda cand sunt implicati specialisti din exteriorul scolii.** Invatarea si formarea de abilitati, valori si principii a educabililor este o sarcina a intregii scoli si evaluarea este o modalitate de responsabilizare in aceasta directie. Astfel in timp ce evaluarea poate incepe local, tinta finala este de a implica oameni din intreaga comunitate educationala. Corpul profesoral joaca un rol deosebit insa in procesul de evaluare pot fi implicati si alti membri ai comunitatii educative precum administratori,

bibliotecari, elevi/studenti, etc. Evaluarea poate implica de asemenea persoane din afara scolii (absolventi, angajati, specialisti) a caror experienta poate imbogati sensul celor mai potrivite obiective de educatie si a standardelor de invatare. Inteles in acest fel evaluarea nu este o sarcina doar pentru un grup restrans de experti ci o activitate colaborativa. Tinta sa este mai adanca, o atentie mai mare si o informare mai buna asupra invatarii educabililor pot contribui la concentrarea eforturilor din mai multe directii pentru imbunatatirea performantelor educabililor.

8. **Evaluarea aduce o plus-valoare adaugata atunci cand incepe cu chestiuni de interes si intrebari ce ilumineaza problemele de care chiar le pasa oamenilor.** Evaluarea recunoaste valoarea informatiilor in procesul de imbunatatire. Pentru a fi utilizabila, informatia trebuie conectata la probleme de interes pentru oameni. Aceasta implica proceduri care produc probe relevante ce sunt credibile, sugestive si aplicabile la deciziile ce trebuie luate. Aceasta inseamna gandirea in perspectiva asupra a cum se va utiliza informatia si de cine. Tinta de evaluare nu este strangerea de date si returnarea rezultatelor. Ea este inceputul luarii de decizii ce-I implica in strangerea si interpretarea de date si care informeaza si ajuta la permanenta imbunatatire a activitatilor.
9. **Evaluarea este capabila a conduca la imbunatatiri atunci cand este parte a unui set mai larg de conditii ce promoveaza schimbarea.** Evaluarea ingura schimba putine lucruri. Cea mai mare contributie a sa este evaluarea vizibila a activitatii predarii si invatarii si cand se munceste apoi la imbunatatirea acestora. Promovarea performantei in educatie este cea mai vizibila tinta de leadership, imbunatatirea calitatii educatiei preuniversitare si universitare este centrala pentru planificarea institutionala, bugetarea sa si deciziilor de personal. Informatia privind invatarea este o parte integrala in procesul de decizie.
10. **Din prisma evaluarii educatorii isi indeplinesc responsabilitatile privind educabilii si publicul.** Ca educatori avem responsabilitatea catre public care ne sprijina sau depinde de noi, sa oferim informatii despre felul in care educabilii reusesc sa-si atinga tinta dezvoltarii personale si profesionale.

Dar **obligatia** cea mai profunda este dincolo de aceasta informare, ea tine de procesul permanent de imbunatatire a educatiei. Cai fata de care educatorii trebuie sa raporteze au obligatia corespunzatoare de a sprijini aceste incercari de imbunatatire.

Evaluarea administratiei si conducerii

In procesul evaluarii performantei didactice o componenta semnificativa tine de indentificarea nevoilor de invatare ale educabililor si la adecvarea ofertei educationale la aceste nevoi. Aceste caracteristici diferentiaza nivelul de performanta didactica si implicit conditia salariala a cadrelor didactice. Tipurile de evaluari de mai jos diferentiaza performanta in managementul unitatilor de educatie. Evaluarea performantei si implicit salarizarea conducerii unitatilor scolare va depinde de capacitatea acestora de conduce activitatile educative si va fi evaluata prin urmatoarele mijloace:

Contributia si serviciile sociale acopera activitatile din afara scolii sau a universitatii. Executarea sarcinilor administrative si castigarea de premii sunt evaluate pentru a se tabili potentialul contributiei la dezvoltarea departamentelor scolii sau universitatii.

Desi exista un consens unanim mondial ca abilitatile inalte se gasesc imprastiate in orice mediu cultural, economic sau social cu toate acestea programe educative pentru cultivarea abilitatilor nu se remarca in mediile dezavantajate. Exista tendinta de a ignora potentialele copiilor ce provin din medii dezavantajate.

Subreprezentarea populatiilor minoritare in domeniul de interes pedagogic al profesorilor este in general atribuita cu un deficit al paradigmei de baza a scopurilor educatiei. Lipsa sau insuficienta definire si urmarire a acestora duc la indicatori de performanta slabi.

Inechitatea in evaluarea rezultatelor elevilor si a nevoilor de educare a acestora trebuie considerata din perspectiva istorica, filozofica, psihologica, procedurala, sociala si politica. Indicatorul de echitate si moralitate a deciziilor este considerat indicator de performanta didactica. Acest indicator va fi configurat prin urmatoarele directii:

- cum a fost evaluat potentialul educabilului

-cum a fost proiectata strategia de imbunatatire a potentialului sau talentului

-care au fost informatiile efective ce au contribuit la crearea de obiective educationale specifice

-care au fost programele educationale si curricula specifica necesare maximizarii potentialelor educabililor printr-o relatie interactiva intre evaluare, curricula individualizata si metode de instruire adecvate.

Consideratii pentru proiectarea in unitatea de educatie a tintelor de evaluare a performantei

-Ce cunostinte, abilitati si atitudini trebuie sa demonstreze educabilii?

-Cum aceste activitati vor influenta curricula clasei?

-Evaluarea performantei se va face formal cantitativ, nonformal calitativ sau informal statistic?

- Cum lucreaza profesorul si educabilii impreuna prin colaborare
- Cum decid educabilii asupra formatului si prezentarii ca parte din proiectele lor

Cum se pot dezvolta activitatile?

- Considerand implicarea individuala si de grup.
- Considerand stilul de invatare individual.
- Prin decizie asupra materialelor, echipamentului, oamenilor.

Care este factorul timp implicat?

Cine va evalua si audita procesul si produsul?

Cum vor fi evaluate procesul si produsul?

Cum pot fi folosite informatiile despre proces si produs in viitoarele evaluari, raportari si planificari ale instruirii?

- Auto-evaluare pentru conferinte si portofolii de formare profesionala
- Reflectarea obiectivelor, revizuirea planurilor de actiune, trasarea de noi obiective

Asezarea obiectivelor cu criteriile de evaluare ca produs intr-un portofoliu pentru utilizare in cadrul unitatii de invatamant

Ghidul de planificare 1

Activitati

- definiti clar ceea ce trebuie facut

Pregatire

▪ cunostintele si abilitatile necesare completarii activitatilor sunt dezvoltate in prealabil

- sunt stabilite linia si criteriile de evaluare

Recomandari pentru educabili

▪ se dezvoltă cu educabilii pentru a structura directii specifice ce trebuie urmarite in completarea activitatilor

- se conecteaza cu criteriile de evaluare

Criterii de evaluare

- bazele necesare evaluarii procesului si produsului

▪ incorporarea oportunitatilor pentru reflexie, auto-evaluare, sau evaluare reciproca

Variatii si extinderi

▪ crearea de alternative pentru includerea tuturor educabililor in fiecare program, incluzandu-i pe cei cu nevoi speciale de educatie

Ghidul de planificare 2

Necesitatea evaluarii

- identificarea scopurilor si a decidentilor

Performantele ce trebuie evaluate

▪ specificarea continutului si procesului pe care e concentrata evaluarea

Selectarea exercitiilor si evenimentelor

▪ planificati cum educabilii vor demonstra ceea ce stiu si pot face
▪ decideti cum va fi colectata si structurata informatia despre progresul elevilor

Planul de rating al performantei

- determinati cine trebuie evaluat

- decideti care este metoda de clasificare a rezultatelor

Evaluarea raspunsului pietei educatie este esentiala la stabilirea nivelului de performanta a administratiei din educatie pe diferite niveluri:

-la nivelul unitatilor de educatie se va evalua gradul de incredere asupra performantelor profesionale a cadrelor didactice masurat prin numarul de cereri de a avea acel cadru didactic la clasa.

-la nivelul liceelor se va masura gradul de realizare a scopurilor programelor de educatie prin procentul de absolventi inscrisi la unitati de invatamant superior ce ofera specializare in domeniile in care au avut o pregatire anterioara in liceu. Ponderea orientarilor per/ obiect de studiu va masura capacitatea de motivare si formare profesionala a profesorilor si se va reflecta in performanta salariala.

-la nivelul universitatilor se va masura gradul de realizare a scopurilor programelor de educatie prin procentul de absolventi angajati in domeniile in care au fost pregatiti. Ponderea orientarilor per/ obiect de studiu va masura capacitatea de motivare si formare profesionala a profesorilor si se va reflecta in performanta salariala.

-Un cadru universitar ce nu are titlul de profesor va obtine promovare si crestere salariala daca are continuitate de minim patru ani in treapta profesorală anterioara, a publicat cel putin o cercetare anual in revistele de prestigiu, a obtinut evaluari foarte bune pentru procesul de predare si a obtinut asentimentul colegilor de catedra. Daca pe parcursul a sapte ani de functionare in universitate un cadru didactic nu a obtinut promovare, atunci va fi eliberat din functie.

-Profesorii plini pot aplica pentru pozitii de conducere si administrare a universitatii.

-La fiecare patru ani un cadru didactic poate solicita an sabatic consacrat cercetarilor proprii si legate de imbunatatirea rezultatelor necesare promovarii ierarhice.

-La nivelul administratiei, directori, se va masura gradul de raspuns la nevoile pietei in privinta repartizarii profesorilor la clasa in functie de corespondenta stilului de predare a profesorilor si stilului de invatare a elevilor, a nivelului de motivare si dezvoltare mentala a elevilor si nivelului de oferta de programe specializate a profesorilor. Aceste caracteristici e vor putea masura prin grilele de progres in

invatare a elevilor. Salarizarea performantei administrative a directorilor va depinde direct de gradul de optimizare a ofertei scolii masurat in progresul elevilor.

-La nivelul dministratiilor judetene performanta se va putea masura prin gradul de cunoastere a ofertelor de educatie continua specifica a profesorilor, a gradului de specializare in intelegerea si cunoasterea stilurilor de predare/invatare si in strategiile de educatie, precum si in gradul de adecvare a evaluarilor si orientarilor facute in curul inspectiilor scolare. Acestea se vor masura prin cresterea sau descresterea in topul scolilor a unitatilor scolare monitorizate

-La nivelul administratiei centrale se va masura gradul de adecvare a ofertei de curricula obligatorie si de metodologii si teste de evaluare la criteriile de calitate internationale. De asemenea e vor evalua modurile in care au fost elaborate si executate politicile de finantare din fondurile bugetare, masurile si reglementarile administrative interne si respectarea recomandarilor UE in educatie. Masurarea se va face prin cuantificare pozitiva sau negativa a reactiilor din presa precum si a reactiilor ONG-urilor din educatie.

In toate cazurile mentionate evaluarile pozitive vor duce la promovarea in arborele de cariera didactica si la marirea cuantumului de salarizare pentru rezultate pozitive, sau la scaderea pana la demitere a pozitiei in arborele de cariera didactica.

Pentru a e crea o oferta paralela de competenta si performanta cu cea data de structurile de stat, Curricula nationala nucleu, structurata pe competentele prescrise la nivel central in termeni de obiective de atins va trebui sa aiba plaja de 30 - 70 % ca pondere in curricula totala (invers dupa varstele scolare, 70% in ciclul primar, 50 % in ciclul secundar inferior si 30% la nivel de liceu/ ciclu de aprofundare. Pentru restul de curricula va trebui sa functioneze competitia pe oferte didactice CDS/CDL.

Aceasta se va elabora la nivelul fiecarei comunitati scolare, supervizate de CA al scolii, pa baza politicii regionale in domeniul educatiei stabilite de 8 departamentele regionale pentru educatie dupa rezultatele de marketing educational facute de catre acestea la nivel de regiune/ zona/ localitati , prin servicii locale specializate. Curricula complementara, traseele si performantele educabililor in spatii si timpuri in si non-formali, cu sau fara prezenta fizica a Educatorilor, dar cu un

sistem de evaluare complementar elaborat la nivel de comunitate scolara si inregistrat in portofoliul de educatie, va fi elaborata exclusiv la de comun acord numai intre educator si educabil+ parinte/ angajator dupa caz (traseele individualizate propriu zise.

In elaborarea curriculei se va consulta piata internationala si criteriile de elaborare validate. **Exemple de astfel de abordari curriculare sunt:**

The Physics Department - Mechanics, Vectors

<http://id.mind.net/~zona/mstm/physics/mechanics/vectors/components/vectorComponents.html> vectori <http://id.mind.net/~zona/mstm/physics/mechanics/vectors/vectors.html>

<http://physics-animations.com/Physics/English/index.htm> **Physics animations**

<http://physics.usask.ca/~hirose/ep225/anim.htm>

http://www.upscale.utoronto.ca/GeneralInterest/Harrison/Flash/#class_mech

<http://users.pandora.be/educyclopedia/education/carjava.htm>

<http://www.cs.sbccc.net/%7Ephysics/flash/LengthofDay.html> zi-noapte animatie

http://home.messiah.edu/~barrett/phy_ind.htm

<http://www.rawbw.com/~xmwang/physDemo.html>

<http://www.gifs.net/>

[n=subcat_images.php3&id=54&start=0&end=20&subcat=363&cat_name=Physics#](http://www.gifs.net/?n=subcat_images.php3&id=54&start=0&end=20&subcat=363&cat_name=Physics#)

<http://campus.pc.edu/faculty/rarts/sim.html>

<http://physicsweb.org/>

<http://www.pa.uky.edu/~phy211/UnitConverter/index.html>

EXPERIMENTE ONLINE

http://www.exploratorium.edu/iron_science/index.php

<http://www.exploratorium.edu/explore/index.html>

<http://stwww.weizmann.ac.il/Lasers/laserweb/Java/MirrImge/Image1.htm>

Ptr Matematica:

Mathematics and Computing Contests - modele de teste de evaluare

Gauss,Pascal, Fermat,etc <http://www.cemc.uwaterloo.ca/contests/>

[past_contests.html#gauss](http://www.cemc.uwaterloo.ca/contests/past_contests.html#gauss)

Sistemul de evaluare de sistem se va corela cu indicatorii evaluarilor internationale sau europene (PISA, TIMS, etc). Aceste evaluari si aplicarea indicatorilor de performanta vor constitui grila de evaluare a functionarii Ministerului Educatiei si baza corelarii cu performanta in elaborarea de politici educative. Aceasta evaluare se va face de catre ONG-uri din educatie si se va valida prin audit international.

Cariera didactica

– TRASEU DE CARIERĂ CU OPȚIUNI TIPICE, LUATE ÎN CALCUL LA VECHIME ȘI PENSIE –

VÂRS TĂ	DURAT Ă (ANI)	OPȚIUNI DE CARIERĂ	DETALII, COMENTARII	PACHET FINANCIAR
18-22	4	Formare inițială pe filieră didactică		
22-27	5	Activitate didactică la catedră (I)	 EUR
27		Î. "Vreau să fiu profesor?" R. "DA!", altfel		
27-29	2	Ani sabatici: Master in Education (luați în calcul la vechime)	 EUR
29-35	6	Activitate didactică la catedră (II)	 EUR
35-36	1	An sabatic (cercetare pedagogică; training management educațional; training management de proiecte...) – luat în calcul la vechime	 EUR
36		Î. "Îmi mai face plăcere să predau?" R. "NU!", și Î. "Vreau să conduc școala?" R. "DA!", sau Î. "Vreau să conduc proiecte educaționale?" R. "DA!", sau Î. "Vreau să cresc alți dascăli?" R. "DA!"		
36-44	max. 8	<ul style="list-style-type: none"> • Manager de școală (80% din normă; C.O.R.), sau • Manager de proiecte educaționale (80% din normă; C.O.R.), sau • Mentor / Coach (80% din normă; C.O.R.), și • Activitate didactică la catedră (20% din normă) 	 EUR
44-45	1	An sabatic (creare de manuale; vizite internaționale; networking) – luat în calcul la vechime	 EUR
45-50	5	<ul style="list-style-type: none"> • Manager de proiecte educaționale (80% din normă), sau • Mentor / Coach / PTA (80% din normă), și • Activitate didactică la catedră (20% din normă) 	 EUR
50		Î. "Vreau să mai rămân în sistem?" R. "NU!"		
50-60	max. 10	<ul style="list-style-type: none"> • N salarii compensatorii, și • Pensie incompletă, cu creștere progresivă până la quantumul cuvenit la împlinirea vârstei de pensionare, și • Opțiuni DRU (consiliere pentru tranziția în carieră; cursuri de calificare-recalificare și reconversie profesională...) 	 EUR
50+	...	Senator de drept, în Sfatul Înțelepților Școlii...	 EUR

Salarizarea cadrelor didactice in functie de performanta

Salarizarea cadrelor didactice se va face in functie de urmatorii piloni;

3.1. Pilonul I. sistemul cu grade didactice se transforma in *trepte profesionale sau in cariera*, minimum 10 maximum 30- 40 la suta "Specialitate" in pregatirea initiala a profesorilor pentru cariera didactica si 70 - 60% minimum si 90% maximum pentru partea de "didactica" propriu zisa. Evaluarea va fi facuta de catre universitari in cooperare cu mentori pana la definitivat, evaluarea performantelor la grade fiind facuta de universitari pentru specialitate (cu aceeasi pondere) si de catre asociatia profesionala reprezentativa a profesorilor (pentru partea de didactica). Salarizarea se va face cu diferentieri functie de grade (tip depuneri in " certificatele de depozit")

3.2. Pilonul II. Salarizare in functie de gradul de asumare a responsabilitatii de dezvoltare a educabililor(risc scazut sau mediu)

Profesorii care doresc salarii mai mari isi fixeaza propriile obiective curriculare intre 10 si 30 % diferite de cele propuse de Curricula cadru si de CA al scolii, numai cu Clientii directi, adica educabili. . Cu cat diferenta in PLUS este mai mare intre rezultatele scolii si rezultatele Serviciilor externe de evaluare de terta parte, cu atat vor creste (dupa o grila fixata dinainte) si salariile profesorilor respectivi. Daca diferenta este in minus, atunci profesorii raman datori si vor returna esalonat pe parcursul viitorului an "datoria"(asta ar fi investitia in "fondurile de risc scazut sau mediu")

3.3. Pilonul III. . Salarizare in functie de gradul de asumare a responsabilitatii de dezvoltare a educabililor (risc ridicat)

Fondurile de risc ridicat sau Bursa. La fel ca la II, dar marja de fixare a obiectivelor comune NUMAI intre profesor- educabili este de 30 - 50 sau chiar 70%. Riscul este extrem de ridicat dar profesorul isi asuma in procent ridicat traseele/ parcursurile curriculare strict individualizate. Putand castiga de la 3 pana la de 7 ori mai mult (anual) sau pierde in aceeasi masura (cumuland datorii care le va plati prin lege, imediat daca paraseste sistemul sau esalonat daca ramane in sistem si trece la alt Pilon de salarizare.)

De la 1 an la altul profesorul poate trece de la un Pilon la altul functie de gradul de asumare riscului !!

Cu alte cuvinte primim banii pe care ii meritam in functie de cat de mult ne asumam responsabilitatea rezultatelor educabililor , in termeni de valoare adugata reala.

