

# EVALUAREA CADRELOR DIDACTICE ÎN INVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR

**Prof. Manolache Elena-Rada**  
**Grădinița PP nr. 32, Timișoara**

În această lucrare vom încerca să desprindem câteva concluzii ale cercetării noastre privind evaluarea și formarea continuă a cadrelor didactice. În urma desfășurării demersului de cercetare, au fost colectate o serie de date care vor fi utilizate mai departe pentru demonstrarea ipotezelor.

## ***Ipoteza 1.***

Pentru a-și mări punctajul acordat la evaluare, cadrele didactice participă periodic la cursuri de formare continuă.

În urma reprezentărilor grafice a întrebărilor 7, 8 și 9 privind enumerarea, utilitatea și disponibilitatea participării la cursuri de dezvoltare profesională, metodică și științifică a cadrelor didactice se poate observa o legătură puternic pozitivă între acestea și speranța unui punctaj mai mare la evaluarea cadrului didactic cu diverse ocazii. Dar goana după simboluri (diplome, premii, simpozioane) care să ateste calitatea și competența profesorilor, conduce la pierderea completă a drumului adevărat, cel de valorificare a potențialului uman, de cale de urmat și de dezvoltare a individului și organizației.

Cei mai mulți sunt dispuși să investească timp prin participarea la cursuri de formare continuă, să se adapteze schimbărilor dar să nu schimbe locul de muncă. Cele mai eficiente programe de dezvoltare profesională s-au dovedit a fi cele care stimulează și susțin inițiativele locale și individuale, sînt bazate pe cunoștințe ample despre complexitatea predării, oferă provocări intelectuale, demonstrează respect față de cadrele didactice ca profesioniști, acordă timp suficient și sprijin continuu profesorilor cu scopul de a-i determina să-și formeze noi competențe și să le integreze în experiența acumulată anterior.

De la prima vedere se poate vedea voința cadrelor didactice de a participa la cursuri de perfecționare pe care le consideră utile pentru dezvoltarea profesională, fapt ce poate conduce la o creștere a eficienței activității, la o mărire a punctajului în cadrul evaluărilor anuale. În acest context putem spune că perfecționarea cadrelor didactice este un mod de apreciere a rezultatelor activității lor. Toate aceste observații pot conduce la concluzia că există o anumită corespondență între participarea cadrelor didactice la cursuri de formare continuă și perspectiva măririi punctajului acordat la evaluare.

Putem concluziona, urmărind tot acest demers ilustrativ, că **ipoteza de lucru este validă.**

## ***Ipoteza 2.***

Între modul în care dascălii își evaluează propria activitate și calificativul anual obținut, nu există o strânsă interdependență.

În urma desfășurării demersului de cercetare, au fost colectate o serie de date care vor fi utilizate mai departe pentru demonstrarea ipotezei 2.

Analizând diagramele întocmite la întrebările 13, 14 și 15 se observă că evaluarea calității actului de învățământ e o problemă foarte complicată și subiectivismul e foarte mare în această evaluare, iar valorificarea rezultatelor evaluării este încă foarte slabă. Urmărind și prelucrând rezultatele obținute în urma analizei de documente școlare și interpretarea datelor chestionarului privind evaluarea și autoevaluarea cadrelor didactice se observă subiectivismul cu care este abordată această problemă, fie de către cei care se autoevaluează, fie de către evaluatorii din școli. Formalitatea evaluării este demonstrată și de rezultatele obținute în majoritatea școlilor, în care toate cadrele didactice obțin punctajul foarte bine.

Fișa de evaluare, corelată cu fișa individuală a postului, se notează prin punctaj de la 1 la 100, iar procedura de evaluare se declanșează prin autoevaluare, consemnată în fișa individuală a postului. Este discutabilă și transformarea punctajelor în calificative ținând cont de faptul că între 81 și 100 de puncte calificativul este „Foarte bine”. Prin această modalitate de evaluare directorii de școli încearcă să nu “supere” angajații prin calificativele acordate. Acest fapt demonstrează fragilitatea culturii organizaționale din instituțiile de învățământ. Modalitatea de realizare a evaluării este una pur formală, am făcut această afirmație în urma constatărilor făcute din analiza statistică a chestionarului și ca o concluzie a discuțiilor avute cu colegii, cadre didactice. Fișa de evaluare nu este o noutate, procedura este diferită. Partea cu salarizarea este interesantă, dar pentru o evaluare corectă trebuie și o monitorizare serioasă și reală a activității noastre. Cred că până a nu depinde și salarizarea de punctajul obținut, evaluarea la sfârșit de an școlar a fost o formalitate (în cele mai multe școli).

Fișa de evaluare este aproape identică cu cele pe care le-am completat de câțiva ani. Noutatea este a evaluatorilor (elevi, părinți, colegi). Este extrem de important să existe instrumente eficiente de măsurat, care să depindă cât mai puțin de subiectivismul unei persoane. Păreră generală este că fără ordine și reguli nu se poate face nimic. Un aspect important, ca la orice proces de implementare a unor sisteme noi, îl constituie măsurarea și analiza permanentă a progresului realizat și a dificultăților de care se lovește acest demers de evaluare.

În figura 13 se evidențiază că nici un subiect nu a avut calificativul „bine” sau „satisfăcător” în cadrul evaluării anuale, dar din figura 15 se observă că unele cadre didactice intervievate și-au apreciat activitatea în cadrul autoevaluării cu calificativul „Bine”. Se observă că diferențele între cele două evaluări nu sunt foarte mari, iar cum procentul este de doar 12,2%, această neconcordanță nu este relevantă și prin urmare **ipoteza 2 nu se validează.**

Voi prezenta mai jos rezultatele obținute în urma analizei răspunsurilor oferite de către cadrele didactice la itemii chestionarului care investighează aspectele legate de percepția personalului didactic în privința noului sistem de evaluare a dascălilor.

### **Întrebarea Q1.Vă rugăm să alegeți din lista de mai jos 3 caracteristici, ce definesc un cadru didactic eficient, numerotându-le în ordinea importanței pentru dumneavoastră.**

La această întrebare, li s-a propus subiecților să aleagă trei caracteristici ce definesc un cadru didactic eficient (Figura 1). Procentajele aprecierilor oferite de aceștia sunt următoarele:20,7% dintre subiecți sunt de părere că un cadru didactic eficient accesibilizează conținuturile învățării, 15,3% consideră că sprijinul progresului fiecărui elev definește un cadru

didactic eficient iar 12,6% dintre respondenți sunt de părere că întotdeauna, dascălul eficient, își proiectează lecția cu grijă și este foarte bine pregătit în specialitate.

Ca alți factori importanți în eficiența unui cadru didactic au mai fost evidențiați: elevii săi obțin rezultate bune la examene/concursuri școlare (9%), este comunicativ (8,1%), este flexibil (8,1%), toți elevii săi promovează (7,2%), este dornic de formare continuă (6,3%). De remarcat că un cadru didactic eficient din perspectiva subiecților este cel ce accesibilizează conținuturile învățării și sprijină progresul fiecărui elev.

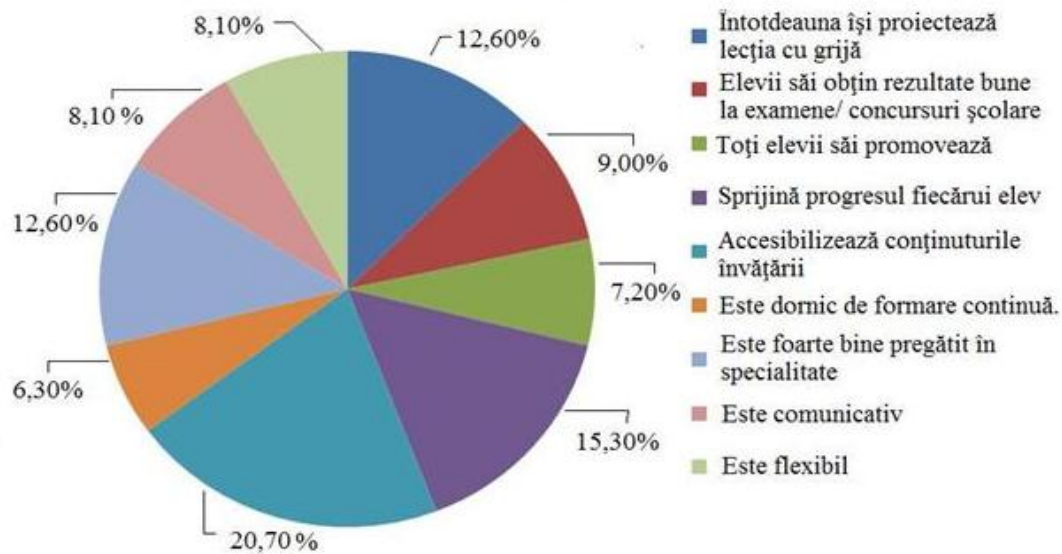


Figura numărul 1. Caracteristici ce definesc un cadru didactic eficient

**Întrebarea Q2. Cum vă apreciați activitatea dumneavoastră atât în școală, cât și în afara acesteia, în ultimii 5 ani?**

În cadrul acestei întrebări, din totalul de subiecți investigați, 20,3% își apreciază activitatea școlară și extracurriculară ca excelentă, 58,1% foarte bună și 21,6% bună (Figura 2). Tendința generală a subiecților este de a-și aprecia activitatea ca fiind foarte bună spre excelentă. Este absurd să credem că profesorul se va autoevalua altfel decât la superlativ, subiectivismul fiind categoric, mai ales că este vorba de propria persoana și de respectiva autoevaluare depinde, până la urmă, nivelul salariului pe care îl va primi. De altfel, date în acest sens arată extrem de explicit că doar 21,6% dintre autoevaluări au fost sub calificativele maxime.

Trebuie să ținem cont că este o întrebare ce vizează opiniile, o problemă sensibilă (autoevaluarea) și că nu există nici un procent dintre răspunsurile subiecților ce-și apreciază activitatea ca fiind satisfăcătoare și nesatisfăcătoare. Limita întrebării este aceea că nu precizează

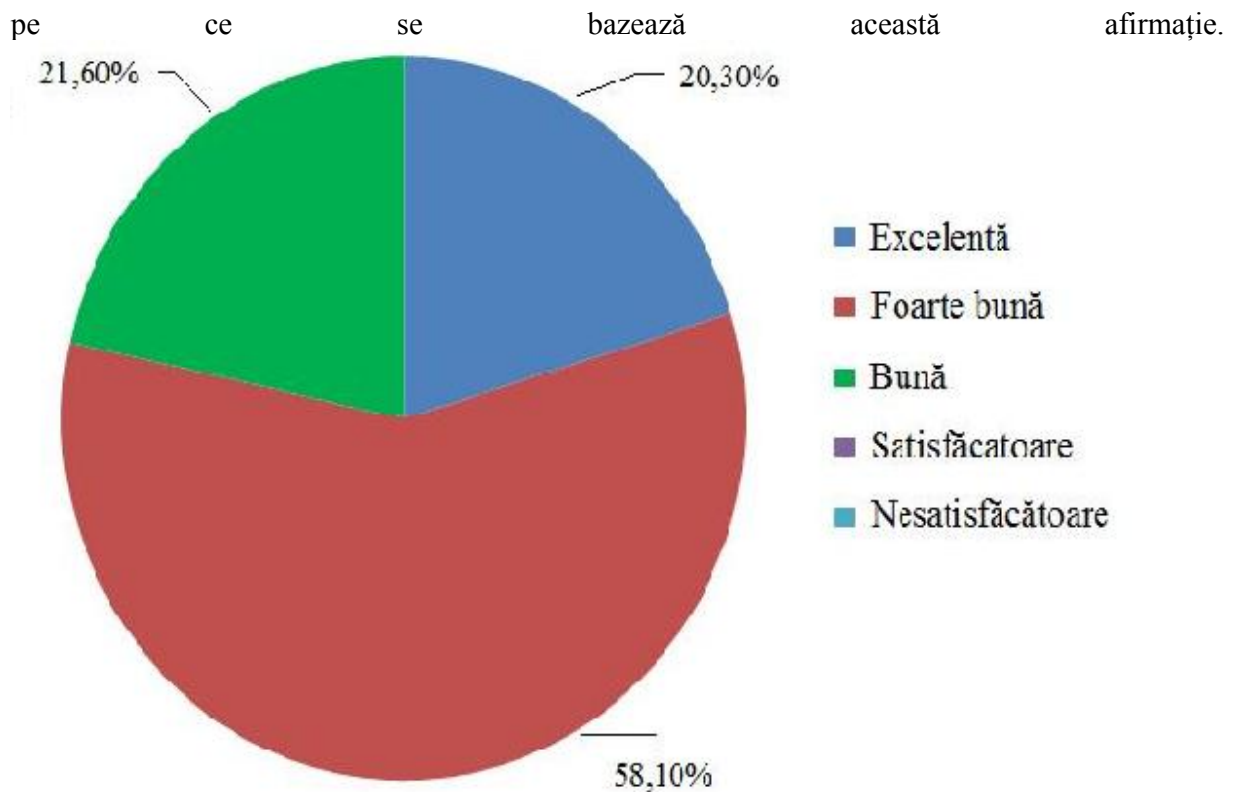


Figura numărul 2. Aprecierea activității în școală și în afara ei.

**Întrebarea Q3. Ce anume v-ar stimula să fiți mai eficient și mai mulțumit la locul de muncă?**

În legătură cu factorii care influențează eficiența activității lor, 37,4% dintre persoanele intervievate, sunt de părere că cel mai important factor îl reprezintă un salariu bun și beneficii materiale suplimentare, ceea ce arată o mare nemulțumire legată de salarizare (Figura 3), beneficiile materiale i-ar stimula, făcându-i mai eficienți în munca desfășurată. Un procent de 27,2% dintre subiecți sunt de părere că activitatea eficientă este strâns legată de recunoaștere și apreciere pentru treaba bine făcută, iar 20,4% dintre respondenți consideră că există o strânsă legătură între buna desfășurare a activității și baza materială adecvată.

Alți factori importanți în desfășurarea eficientă a activității au mai fost evidențiați: șansa de a promova și de a face carieră (8,8%), altele (6,1%). Aceste alte variante oferite au fost: cooperare, schimbul de experiență cu o țară străină, echilibrul balanței obligațiilor dascălului-drepturile lui, o reformă a învățământului după modelul altor state, un post sigur. În condiții de criză economică acută și de o salarizare subfinanțată de ani de zile observ că respondenții au depășit aceste neajunsuri și s-ar simți stimulați și de o recunoaștere și apreciere pentru munca depusă și bine făcută și nu neapărat doar de majorări salariale.

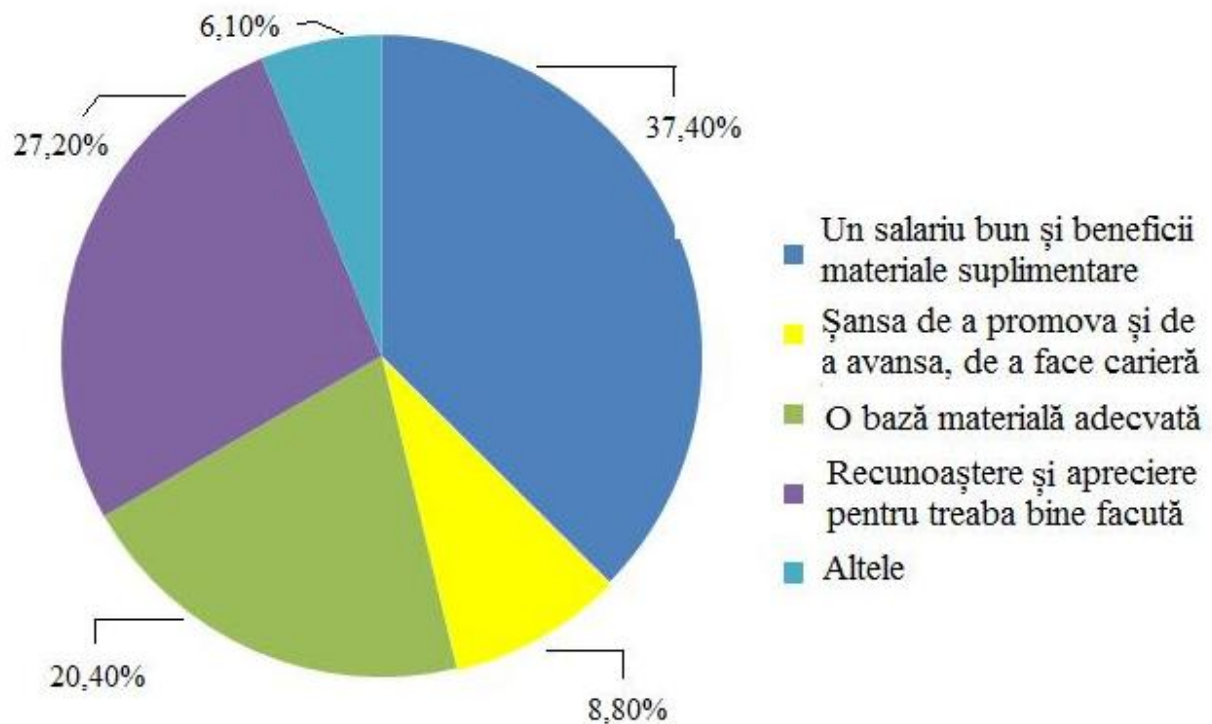


Figura numărul 3. Eficiența și mulțumirea la locul de muncă.

**Întrebarea Q4. Ce așteptări aveți de la postul/locul de muncă/instituția angajatoare la care lucrați în prezent?**

Având posibilitatea să-și exprime așteptările de la instituția angajatoare 27,9% dintre respondenți doresc resurse materiale necesare desfășurării activității didactice în bune condiții, ceea ce denotă că școlile din România nu au o bază materială solidă, 18% din cei chestionați doresc să le crească salariu în raport cu dezvoltarea profesională (Figura 4). Se pare că din cei intervievați pe cei mai mulți îi preocupă problema materială și numai 17,5% doresc să rămână în memoria elevilor ca un profesor/învățător bun, 13,7% să aibă recunoașterea meritelor, 10,9% să nu li se desființeze postul, 9,8% doresc să primească sprijin atunci când solicit.

Alte așteptări (2,2%) de la instituția angajatoare sunt : respectul cuvenit unui dascăl, dascălii să nu mai fie prestatori de servicii iar elevii să aibă dorința firească de cunoaștere. Mai important decât criteriul salariului ni se pare **calitatea resurselor**. Se poate cere mult unui profesor, dar nu în condițiile în care scrie cu creta lecția pe o tablă zugrăvită pe zid, plină de găuri și crăpături, iar foile și le scrie la indigou sau le tipărește pe imprimanta proprie, cu toner luat din bugetul familiei proprii.

Asemănător cu întrebarea anterioară subiecții au răspuns în procent de 31,2% că recunoașterea meritelor și rămânerea în memoria elevilor ca un dascăl bun, ar fi una din așteptările de la locul de muncă.

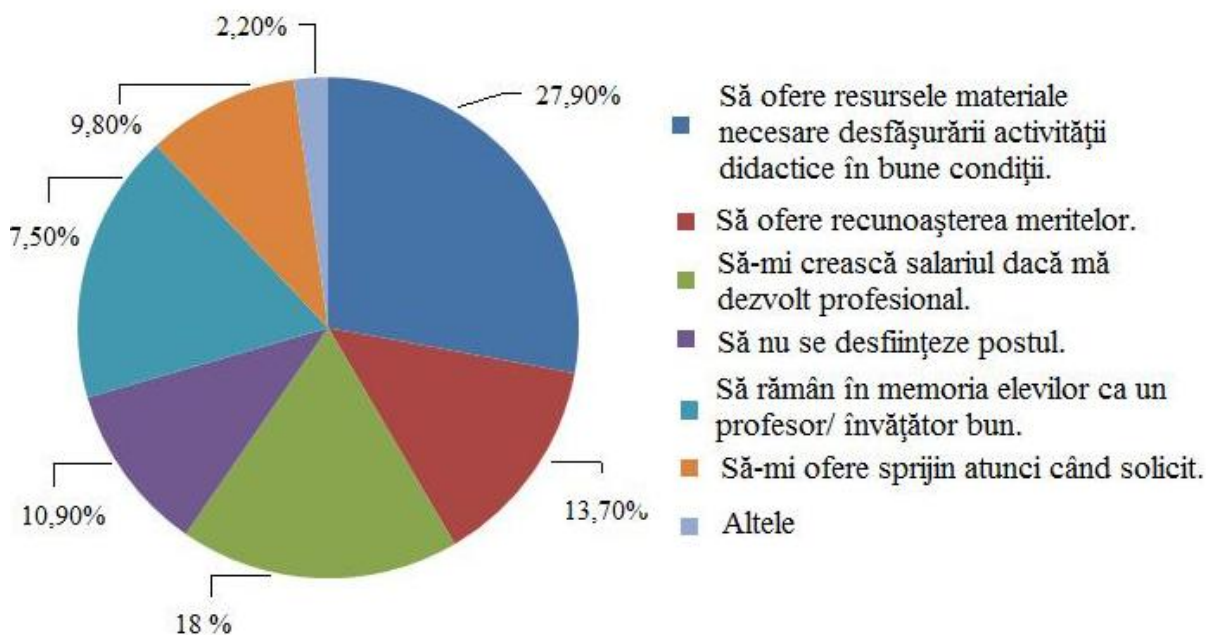


Figura numărul 4. Așteptări de la locul de muncă.

**Întrebarea Q5. De ce anume credeți că depinde buna desfășurare a activității dumneavoastră?**

Persoanele intervievate sunt de părere că cel mai important criteriu pentru buna desfășurare a activității îl reprezintă pregătirea profesională 38,3% (Figura 5). Un procent de 25,8% dintre subiecți sunt de părere că eficiența activității este determinată de modul în care este organizată munca (regulamente, responsabilități, cerințe ale managerilor, etc.), iar 25% consideră că eficiența activității este strâns legată de starea psihologică a educabililor.

Alte criterii ce determină o bună desfășurare a activității mai sunt: colaborarea cu celelalte departamente (5,8%), starea psihologică a cadrului didactic ce se confruntă cu multe

lipsuri și nenumărate responsabilități, nivelul de educație al aparținătorilor (5%).

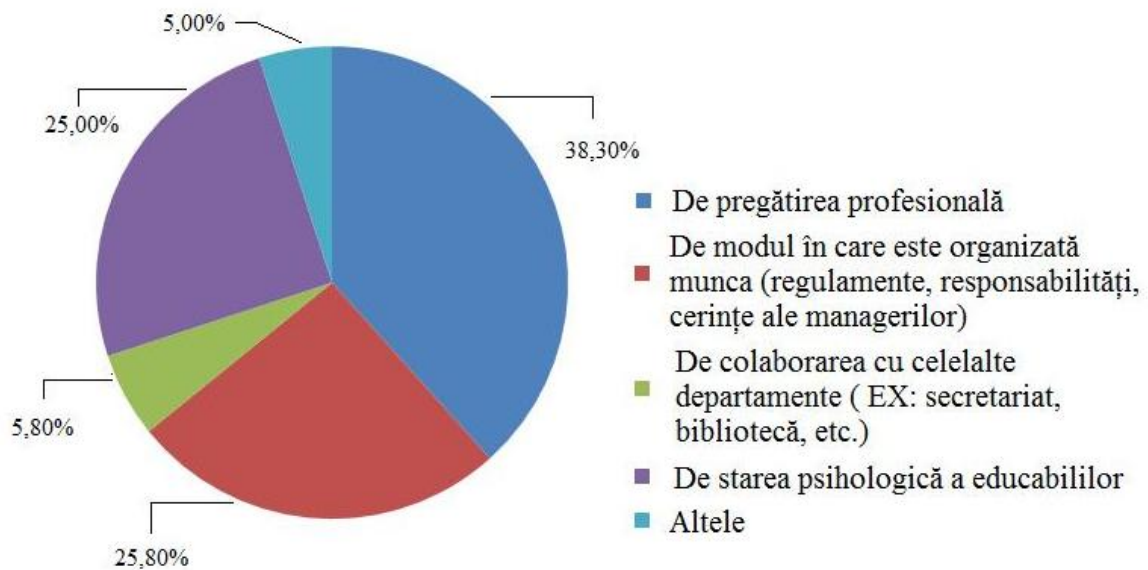


Figura numărul 5. Criterii de care depinde buna desfășurare a activității

#### Întrebarea Q6. Ce sunteți dispuși să faceți pentru a vă dezvolta profesional, metodic și științific?

La această întrebare respondenții au avut de completat un tabel care prevedea probleme specifice dezvoltării profesionale, metodice și științifice. După cum se poate observa cei mai mulți dintre cei chestionați au răspuns **pozitiv**: că sunt dispuși să investească timp pentru a se autoperfecționa (71,6%), vor să participe la cursuri de formare (66,2%), vor să se adapteze schimbărilor (71,6%), iar 23% consideră că sunt dezvoltați profesional (Figura 6).

**Negativ** au răspuns 51,4% dintre subiecți la schimbarea locului de muncă, iar 32,4% nu-și pot formula o părere despre acest aspect al schimbării locului de muncă și 56,8% s-au abținut să răspundă dacă se consideră dezvoltați profesional.

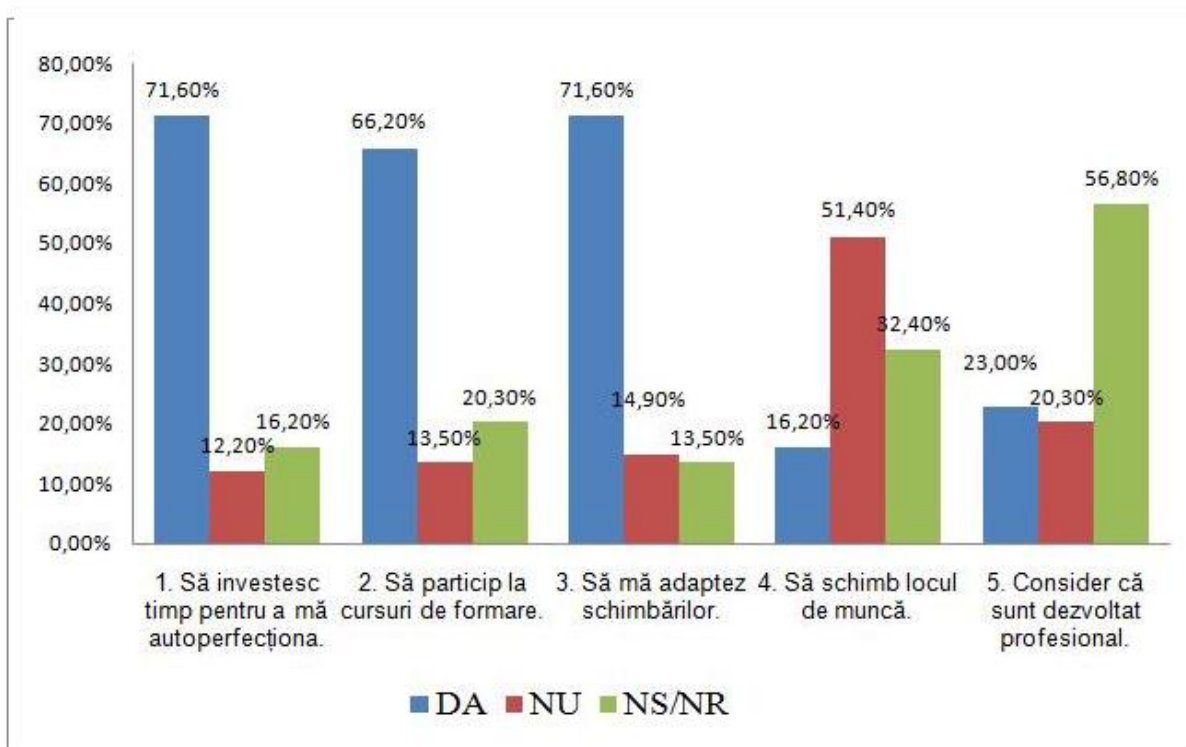


Figura numărul 6. Disponibilitatea pentru dezvoltarea profesională, metodică și științifică.

#### Întrebarea Q7. **Considerați utilă participarea dumneavoastră la cursuri de formare continuă?**

În cadrul acestei întrebări 66,2% consideră, în mare și foarte mare măsură, utilă participarea la cursuri de formare continuă (Figura 7).

Un procent de 21,6% respondenți cred că participarea la cursuri de formare continuă are o importanță medie iar 9,5% consideră utilă participarea la cursuri de formare continuă în mică măsură, pe când 2,7% deloc.

În cadrul acestei întrebări 66,2% consideră, în mare și foarte mare măsură, utilă participarea la cursuri de formare continuă (Figura 7).

Un procent de 21,6% respondenți cred că participarea la cursuri de formare continuă are o importanță medie iar 9,5% consideră utilă participarea la cursuri de formare continuă în mică măsură, pe când 2,7% deloc.



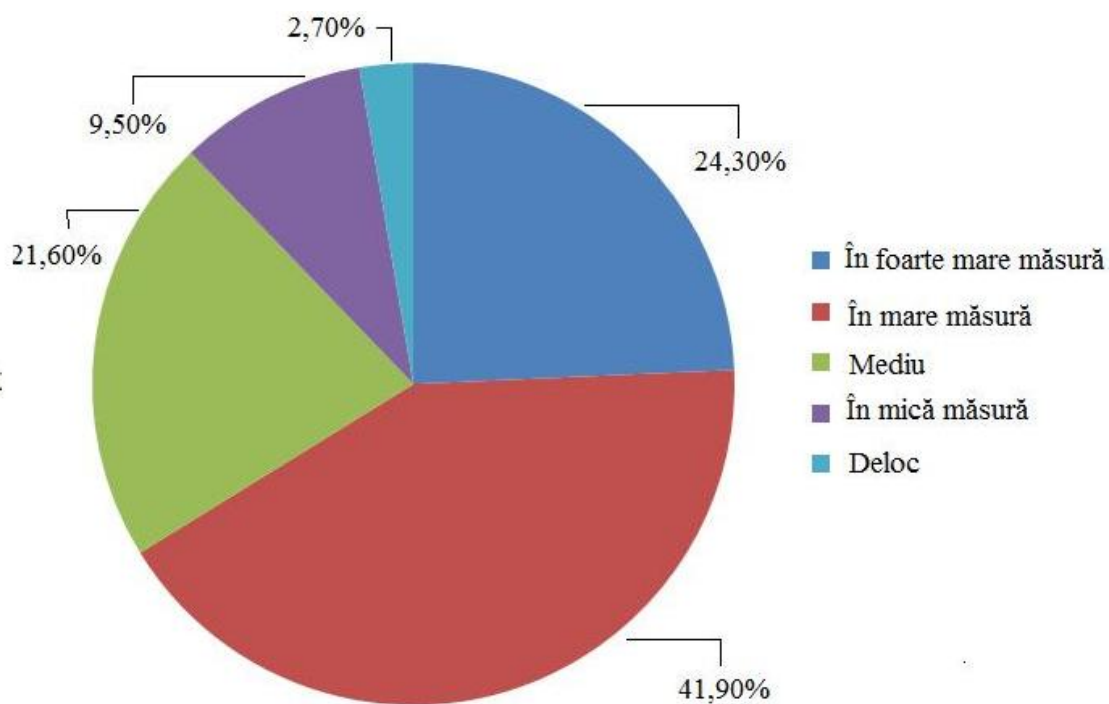


Figura numărul 7.Utilitatea participării la cursuri de formare continuă.

Întrebarea Q8. **Enumerați 2 cursuri de formare continuă sau 2 activități la care ați participat în ultimii 2 ani.**

În cadrul acestei cerințe 62,16% au răspuns, iar 37,84% din cei chestionați au refuzat să răspundă (Figura 8), întrebarea fiind una cu răspuns deschis.

Din cei care au răspuns 7,5% au continuat cu studii superioare de master în domeniu, 7,5% au participat la cursuri de alternative educaționale, 13,75% dintre respondenți au ca formare continuă cursuri de „Proiectul pentru Învățământul Rural” (P.I.R.), 5% dintre cadrele didactice intervievate au răspuns că au gradele didactice ca formare continuă, 13,75% au diverse cursuri cum ar fi: managementul educațional, modulul psihopedagogic, evaluarea în educație, cursuri de formatori, 6,25% au participat la cursuri de Tehnologia Informației și Comunicării (T.I.C.), 5% dintre cadrele didactice chestionate au fost interesate de diverse simpozioane naționale și internaționale, la workshop-uri au participat 10% dintre respondenți, același procent este înregistrat la cursul de consiliere și orientare, iar 21,25% au ca formare continuă în ultimii doi ani cursuri AEL.

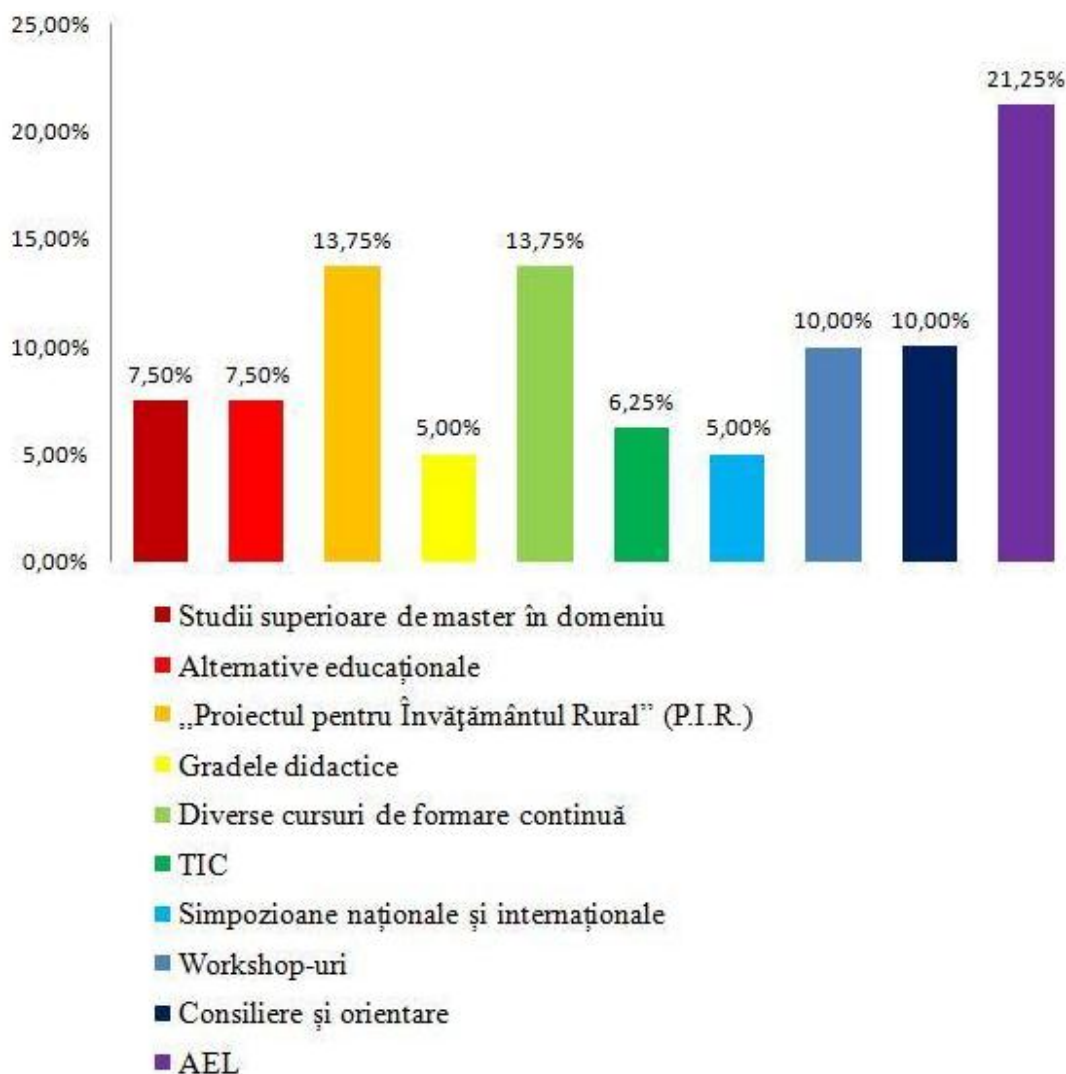


Figura numărul 8. Enumerarea participării la două cursuri de formare continuă.

### Întrebarea Q13. Care a fost ultimul calificativ obținut de dumneavoastră în anul școlar anterior?

Remarcăm faptul că 95,5% dintre respondenți au obținut calificativul „foarte bine”, iar 4,1% nu știu calificativul obținut (Figura 13). Nici un subiect nu a avut calificativul „bine” sau „satisfăcător”.

Analizând aceste răspunsuri se remarcă faptul că evaluarea cadrelor didactice se face anual, dar puțini sunt dascălii ce primesc calificative de „bine” (din 74 de subiecți investigați nici unul nu a avut calificativul „bine”) și nici unul „satisfăcător” și „nesatisfăcător”.

Ca o concluzie la cele de mai sus evaluarea calității actului de învățământ e o problemă foarte complicată și subiectivismul e foarte mare în această evaluare.

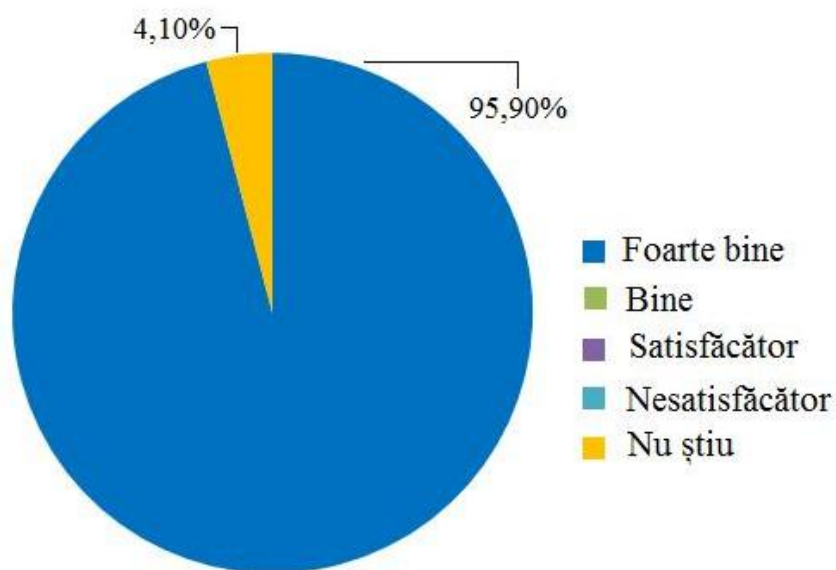


Figura numărul 13. Ultimul calificativ obținut în anul școlar anterior.

Întrebarea Q15. **În cadrul autoevaluării realizate anterior care este punctajul pe care vi l-ați acordat?**

În această întrebare li s-a cerut subiecților să răspundă care a fost punctajul acordat în cadrul autoevaluării anterioare. Astfel 87,8% dintre aceștia susțin că și-au acordat punctaje cuprinse între 81-100, punctaj pentru foarte bine, 12,2% și-au acordat punctaj cuprins între 71-80, pentru bine (Figura 15).

Rezultatele înregistrate la această întrebare arată că subiecții se consideră eficienți deoarece nici unul dintre subiecți nu și-a apreciat munca ca având rezultate slabe sau foarte slabe. Surprinzător este faptul că nici unul dintre subiecții ce se autoapreciau cu punctaj pentru bine nu au fost evaluați cu acest calificativ, fapt reieșit din întrebarea precedentă (Figura 13). Autoevaluarea indică doar nivelul propriei percepții.

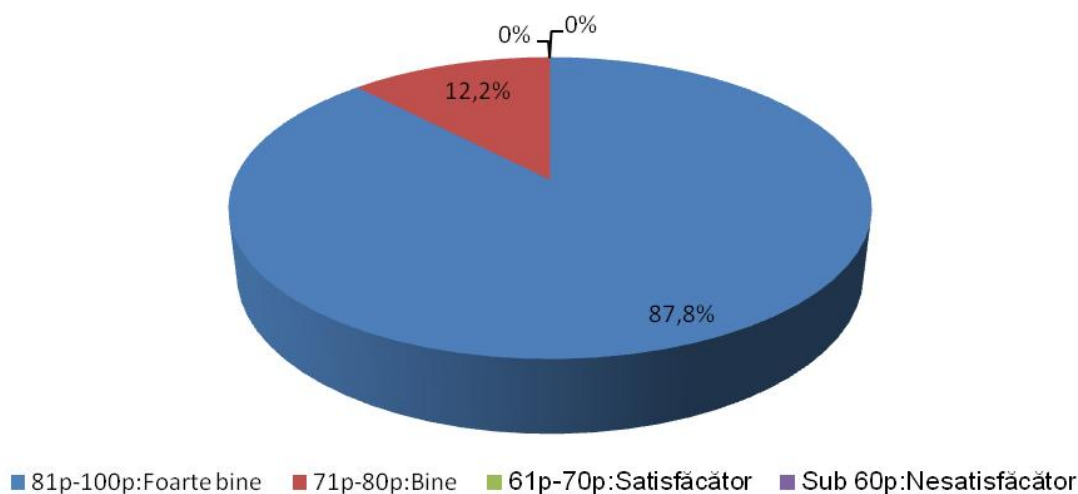


Figura numărul 15. Punctajul acordat în cadrul autoevaluării.

#### Întrebarea Q16. **Ce părere aveți despre actualul sistem de evaluare a cadrelor didactice?**

În legătură cu actualul sistem de evaluare a cadrelor didactice 51,4% dintre persoanele intervievate sunt de părere că este bun spre foarte bun, deloc bun au răspuns 29,7% dintre subiecți, iar 18,9% nu au dorit să răspundă fie că nu au știut, fie că sau abținut să dea un răspuns (Figura 16).

Subiecții au fost rugați să argumenteze răspunsul ales. Dintre cei care au răspuns că au o părere bună și nu foarte bună au motivat alegerea că este destul de riguros acest sistem, dar există loc și de mai bine, că s-ar putea folosi metode mai adecvate cu rezultate mai realiste, nu avem posibilitatea să realizăm toate punctele din fișa de evaluare și prea se pune accent pe editări și activități metodice și mai puțin pe munca la clasă.

Subiecții ce au ales răspunsul „deloc bun” au argumentat răspunsul ales prin faptul că actualul sistem de evaluare este invers proporțional cu calitatea învățământului, mulți nu sunt de acord să fim evaluați de către elevi și părinți deoarece beneficiarii nu știu cum trebuie noi să lucrăm, alții au considerat că prea multe se cer unui dascăl, unele formulări sunt prea academice, cum ar fi criteriile de performanță ce au corelație parțială cu activitatea dascălului, se ține prea puțin cont de activitatea de predare – învățare. Surprinzător a fost faptul că nici un respondent cu o părere foarte bună sau destul de bună nu și-a argumentat răspunsul.

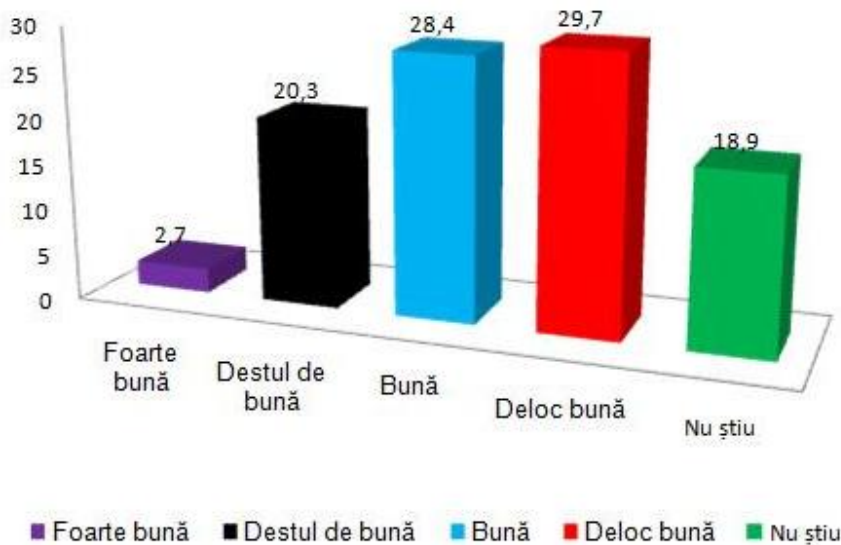


Figura numărul 16. Păreră în privința actualului sistem de evaluare.

Întrebarea Q17. Rezultatele evaluării vor avea consecințe la nivelul salarizării și al relațiilor de muncă, care vor fi reglementate prin act administrativ separat, **în opinia dumneavoastră, cât de probabilă va fi această acțiune corectivă ca urmare a evaluării anuale?**

La această întrebare ce viza consecințele, la nivelul salarizării și al relațiilor de muncă, avute la rezultatele evaluării, răspunsurile celor anchetați sunt: 35,1% dintre subiecți consideră că va fi o acțiune corectivă destul de probabilă, pe când 46% dintre cei chestionați sau dovedit neîncrezători în aceste acțiuni corective (Figura 17). Un procent de 14,9% au refuzat să răspundă.

Legea precizează clar că finanțarea școlii și a învățământului în general se face de la Bugetul de Stat, fondurile ajungând în bugetele consiliilor locale prin intermediul consiliilor județene. Astfel, în continuare sunt menținute artificial verigile intermediare de alocare a fondurilor, care au îngreunat întotdeauna alocarea acestor fonduri și mai ales au generat alocări neobiective către diferite consilii locale.

Alocarea de fonduri doar datorită normării și salarizării stabilite prin lege, pe baza costurilor standard/elev, va genera în continuare conflicte datorită existenței și perpetuării discriminării între școli, pentru că în România se știe că există comunități bogate versus sărace.

Sistemul proiecțiilor bugetare și alocarea fondurilor, nu ține cont de gradul de finanțare a fiecărei unități de învățământ, de fapt de nevoile ei reale de finanțare. Bugetele întocmite la nivelul școlilor sunt reduse mai întâi drastic și mai apoi sunt aprobate de consiliile locale, acestea fiind și cele care hotărăsc de cele mai multe ori destinația fondurilor bugetare și extrabugetare.

În urma evaluării cadrelor didactice din vară acțiunile corective nu vor putea fi puse în practică, deoarece bugetul este aprobat de la începutul anului școlar când **nu** se știau rezultatele evaluării, iar mișcarea personalului didactic aduce noi schimbări neprevăzute în buget (de exemplu în locul unui învățător poate veni un profesor pentru învățământul primar și preșcolar,

sau unul cu gradul didactic I, fiecare este altfel plătit) prin urmare nu vor fi resurse financiare pentru a plăti diferențe salariale. Vorbind despre drepturi și evaluare, remarcăm un lucru: **dascălii nu beneficiază de unele drepturi conferite prin lege, dar se bucură de evaluări din ce în ce mai complexe.**

Aceste rezultate ale analizei statistice indică existența unei situații tensionate între cadrele didactice și Ministerul Educației și Cercetării, neîncrederea în noile modificări legislative primează. În privința majorărilor salariale, acestea trebuie corelate și cu alți factori printre care cel mai important este inflația, cât și nivelul extrem de scăzut al salarizării din domeniul educației, mai ales în cea preuniversitară.

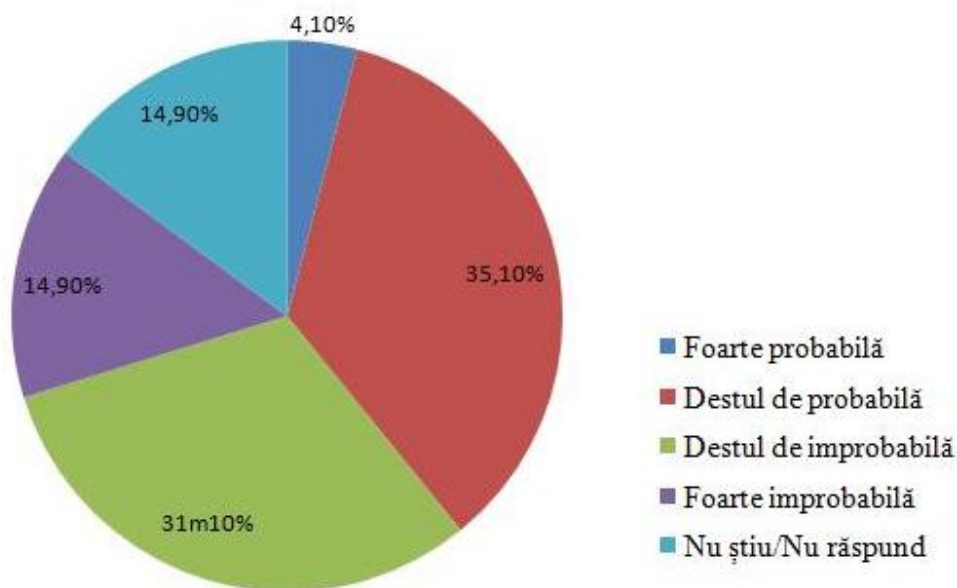


Figura numărul 17.

Opinia privind acțiunea corectivă la nivelul salarizării ca urmare a evaluării

**Întrebarea Q27. Vă rugăm să precizați 3 aspecte/sugestii de îmbunătățit actualul sistem de evaluare a cadrelor didactice.**

La această întrebare cu răspuns liber au răspuns 28,37% dintre subiecți și au refuzat să răspundă 71,63%.

Dintre cei care au oferit soluții pentru a îmbunătăți actualul sistem de evaluare a personalului didactic, 37,77% sugerează că ar trebui înființate comisii de specialitate (cu mai mulți asistenți) din alte școli care să asiste la ore, 17,80% consideră că fișele de evaluare șablonizează cadrele didactice, 15,55% au răspuns că era mai bună vechea fișă dar nu-și motivează afirmația, 11,11% susțin că noua fișă conține multe lucruri inutile, un procent de 6,66% susțin că ar trebui mai bine punctuate accesibilizarea cunoștințelor și punerea în practică a noțiunilor teoretice, iar 11,11% au sugerat alte aspecte cum ar fi: munca suplimentară depusă de cadrul didactic la serviciu să fie punctată, evaluarea și asistențele părinților la ore în cadrul parteneriatelor etc.

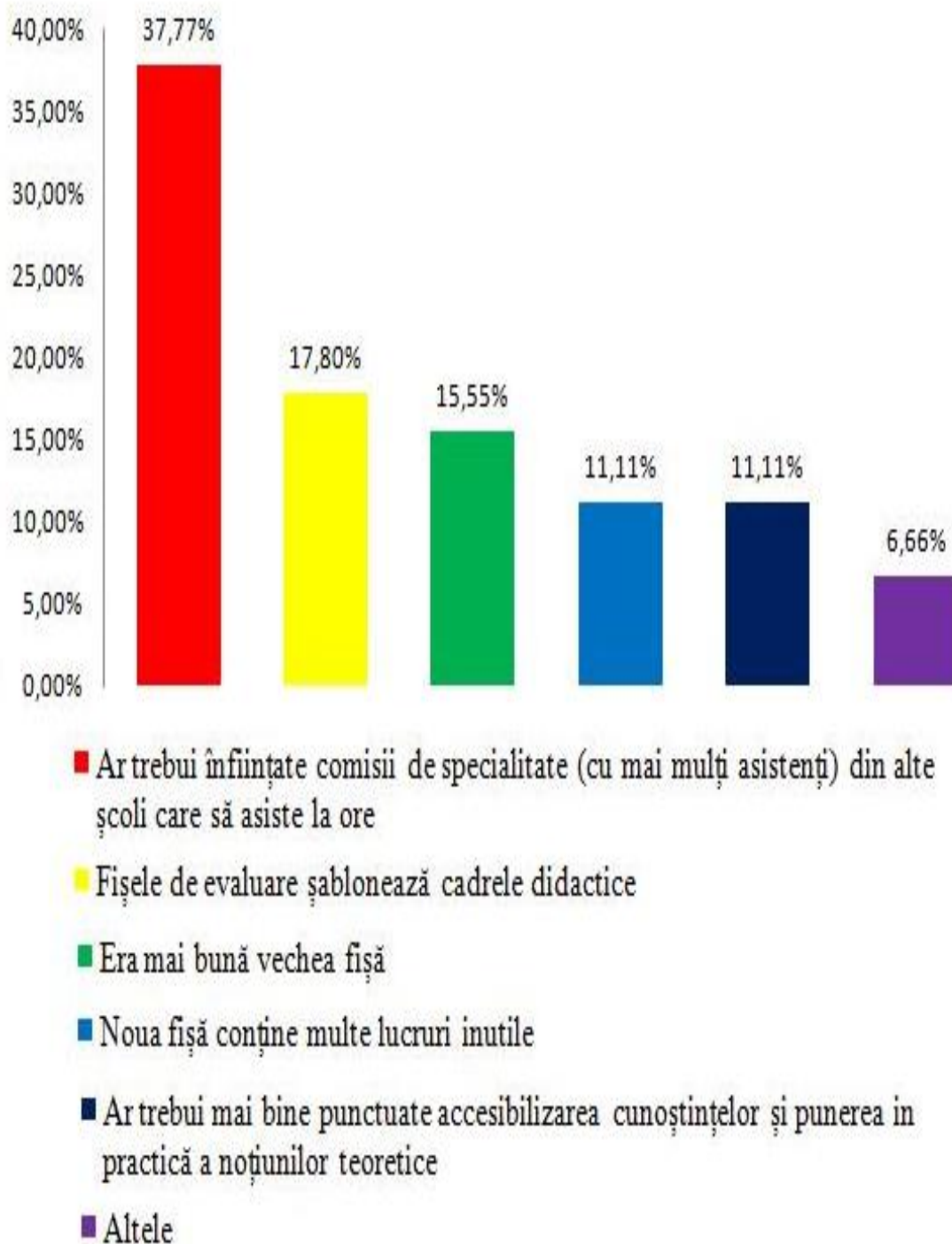


Figura numărul 27. Sugestii privind îmbunătățirea actualului sistem de evaluare a cadrelor didactice.

## CONCLUZII

Înainte de a trage concluziile finale, trebuie să reamintim un lucru pe care l-am spus încă din primele pagini. Niciunul dintre aspectele negative identificate nu bucură pe nimeni. Așa cum am mai spus, fiecare dintre punctele slabe identificate în cadrul sistemului de evaluare a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar s-ar cuveni a fi analizate și s-ar impune găsirea de soluții pentru a ameliora situația în favoarea noastră a cadrelor didactice. Demersurile de evaluare a personalului didactic ar trebui să constituie un exemplu de corectitudine și obiectivitate în practica evaluativă.

În cea ce privește **prima ipoteză**, putem desprinde câteva concluzii.

Cele mai eficiente programe de dezvoltare profesională s-au dovedit a fi cele care stimulează și susțin inițiativele locale și individuale (P.I.R., AEL, alternative educaționale, TIC) sunt bazate pe cunoștințe ample despre complexitatea predării, oferă provocări intelectuale, demonstrează respect față de cadrele didactice ca profesioniști, acordă timp suficient și sprijin continuu profesorilor cu scopul de a-i determina să-și formeze noi competențe și să le integreze în experiența acumulată anterior.

În acest context putem spune că perfecționarea cadrelor didactice este un mod de apreciere a rezultatelor activității lor, dar marea problemă o reprezintă costurile ridicate pentru participarea la aceste cursuri de formare continuă.

Referitor la cea de **a doua ipoteză**, am urmărit dacă între autoevaluare și evaluare există o interdependență și am constatat că evaluarea trebuie abordată fără prejudecăți de ambele părți și bazată pe o încredere reciprocă între evaluator și evaluat.

Sistemul de învățământ nu-și va redobândi credibilitatea atâta timp cât evaluările vor fi formale și nu reale. Evaluarea personalului didactic lasă de dorit la toate capitole: scopul urmărit, modalitățile de realizare, feedback. Suntem de părere că ar mai trebui schimbate acele unități de competență după care se acordă aceste calificative, un profesor care își face datoria extrem de conștient poate să constate că abia reușește să întrunească 80 de puncte. De exemplu: lucrări de specialitate publicate, alcătuire de programe și manuale aprobate MEN, conducerea practicii pedagogice, desfășurare de activități didactice recunoscute la nivel de ISJ, MEN, fac împreună 12 puncte. Concursuri școlare, olimpiade, întreceri, alte 6 puncte, expoziții, cenacluri, reviste, simpozioane, sesiuni de comunicări, manifestări cultural-artistice, sportive și de recreere, 4 puncte. Rămâne relativ simplu de realizat punctajul de  $100 - 22 = 78$  (puncte).

În evaluarea educațională a ultimilor ani se pot observa o serie de tendințe care ar trebui avute în vedere în procesul adaptării noastre cu sistemele educaționale avansate. Aceste tendințe vizează mutarea accentului de la măsurarea produselor la constatarea efectelor de dezvoltare la nivelul evaluat(elev, profesor, etc.).

În cea ce privește cea de **a treia ipoteză**, profesorii nu se regăsesc în Comisia de evaluare a calității educației, cei care constituie această comisie urmăresc să controleze activitatea cadrelor didactice dar fără colaborarea acestora, fără informarea lor prealabilă. Chestiunea este dacă acest control se produce în sensul bun al obținerii de rezultate pozitive în muncă sau în sensul rău al satisfacerii interesului personal, al curiozității evaluatorului.

Foarte importante mi se par aspectele praxiologice ale acestei teme: prin ce instrumente vor fi monitorizate, măsurate, evaluate cadrele didactice pe viitor, ce stimulente vor fi propuse pentru atragerea spre cariera didactică. Identificarea unor modalități concrete de motivare, stimulare și evaluare a dascălilor pot crea cadrul adecvat învățământului românesc, protejat de



efecte perturbatoare în acțiunile evaluative. În prezent a devenit evident că sistemul de învățământ la nivel european se confruntă poate mai mult ca niciodată cu o situație delicată. Aceasta este rezultatul evoluțiilor și transformărilor care marchează societatea modernă a zilelor noastre.

### **Probleme și limite ale cercetării**

Chestionarul de cercetare a fost elaborat în vederea atingerii scopului și obiectivelor cercetării și a urmărit verificarea ipotezelor de lucru stabilite. Efectele preconizate ale cercetării noastre aveau în vedere creșterea obiectivității și pertinentei actului evaluativ aplicat cadrelor didactice. Cercetarea s-a derulat pe parcursul mai multor luni și a constatat în utilizarea discuțiilor libere, analiză de documente, aplicarea de chestionare. Una dintre limitele cercetării se referă la volumul eșantionului alcătuit din 74 de subiecți. Deși satisface obiectivul studiului de față, acesta nu este suficient și pentru a obține un rezultat care să poată fi generalizat și la nivelul populației de cadre didactice din toată țara. De asemenea, o problemă poate fi reprezentată și de aria restrânsă avută în vedere, cercetarea implicând doar cadre didactice din județul Timiș.

### **Recomandări**

Din majoritatea sugestiilor oferite de către colegii cadre didactice reiese într-o măsură evidentă necesitatea de restructurare a modului de evaluare a personalului didactic și mai ales nevoia de adaptare la particularitățile generațiilor actuale de profesori.

În cea ce-i privește pe dascăli, aceștia propun identificarea unor modalități de evaluare mai pragmatice, dezvoltarea unui dialog mai profund între instanțele decizionale și partenerii educaționali implicați în aceste activități de evaluare a cadrelor didactice. Lipsa (sau slaba prezență) unei surse energetice de susținere a oricărei activități de evaluare implică rezultate scăzute, insuccese, o imagine de sine deficitară, neîncredere în forțele proprii. Rezultatele acestei cercetări pot fi punct de plecare pentru cercetări mai ample care să genereze programe, proiecte educaționale care ar diminua doza prea mare de subiectivism existentă în prezent în actul de evaluare. Se impune cu necesitate o depășire a activităților formale realizate doar pentru că sunt cerute de legislația existentă.

Ponderea criteriilor de evaluare trebuie să fie stabilită, realist, în funcție de importanța celor trei componente (activitatea cu elevii sau procesul de predare-învățare, activitatea de cercetare sau procesul de creație, colaborarea cu comunitățile locale) și să ducă la îndeplinirea obiectivelor instituției.

Trebuie să fim conștienți că beneficiarii nu sunt interesați neapărat de diplomele, documentele și gradele personale ale profesorilor. Acestea pot fi utile, eventual, la mapa profesională a acestora, beneficiarii fiind interesați de progresul școlar, de competențele obținute la sfârșitul fiecărui an școlar.

## BIBLIOGRAFIE:

- Abernot, Y. (1998). *Les methodes d'evolution scolaire*. Nouvelle edition, DUNOD.
- Bălăsoiu, C., Blendea, P., Măntăluță, O. și Pop, V. (2010). *Evaluarea internă a personalului didactic în vederea optimizării expertizei profesionale. Management și calitate în educație*, în *Revista de pedagogie*, nr. 1/2010, pag.2-4, București, Institutul de Științe ale Educației.
- [Bîrzea, C.\(coord.\) \(1997\). \*Strategia reformei învățământului din România \(1997 – 2000\)\*. București, Institutul de Științe ale Educației.](#)
- Brown, J., Hinze, E., Scott, R., Pellegrino, James W. (2008). *Technology and Formative Assessment în 21st Century*. SAGE Publications.
- Buchberger, F., Campos, B.P., Kallos, D., Stephenson, J. (eds.) (2001). *Green Paper on Teacher Education în Europe (Cartea verde a educației și formării profesorilor, în Europa)*. Umeå: Umeå Universitet, 2000, accesat la [http://www.see-educoop.net/portal/id\\_library.htm](http://www.see-educoop.net/portal/id_library.htm) în data de 23 aprilie 2010.
- Chiș, V. (2001). *Activitatea profesorului între curriculum și evaluare*, Cluj-Napoca, Ed. Presa Universitară Clujeană.
- Clipa, O. (2004). *Evaluarea în universitate*, în *Revista de științe ale educației* nr.1(10)/2004, anul VI, Timișoara, Editura Universitatea de Vest.
- Cocoș, C. (2006). *Pedagogie*. Iași, Seria Științele Educației, Editura Polirom
- Cole, G.A. (2000). *Managementul personalului*, București, CODECS.
- Cojocaru, D. (coord), (2004). *Repere socio-pedagogice ale schimbării în sistemul educațional*. Iași, Editura Lumen.
- Danielson, C.; McGreal, T. L. (2000). *Teacher Evaluation (Evaluarea cadrelor didactice)*, Asociația pentru Supervizare și Dezvoltare Curriculară, Alexandria, VA, S.U.A., Serviciul de Evaluare Educațională, Princeton, NJ, S.U.A
- Delorne, Ch. (1988). *L'evaluation en question*. Paris, PUF.
- Dușe, C., S. (2008). *Evaluarea și calitatea procesului instructiv-educativ*, în *Revista Educația azi*, anul I, nr.1/2008, pag.227-228, București, Editura Universitatea.
- \*\*\* *Educational Leadership (Leadership Educațional)* (2010), *revista Asociației pentru Supervizare și Dezvoltare Curriculară*, Alexandria, VA, S.U.A, vol. 58, nr. 5, *Evaluarea cadrelor didactice*. Accesat la adresa <http://www.proeducation.md/art.php3?f=%2Ffiles%2FEvaluare%2FEvaluarea%20cadrelor%20didactice%2FEvaluarea%20cadrelor%20didactice%20si%20dezvoltarea%20profesionala.htm&ad=vlaearliddci00000.stf&display=4&page=0> .