

**GHID DE PRACTICI
INSTITUȚIONALE ÎN ASIGURAREA
CALITĂȚII – EDUCAȚIE ȘI
FORMARE PROFESIONALĂ
INIȚIALĂ ȘI CONTINUĂ**

INTRODUCERE

Asigurarea calitatii in educatie si formare profesionala – prioritate europeana

Acest volum de prezentare si promovare a unor practici institutionale eficiente este realizat prin eforturile Grupului National de Asigurare a Calitatii in Educatie si Formare Profesionala, Grup care reuneste specialisti ai institutiilor nationale cu atributii in evaluarea calitatii educatiei si formare profesionala (cu exceptia invatamantului superior). Propunerea de infiintare a GNAC a fost lansata in februarie 2006, ca urmare a adoptarii voluntare a unei structuri de Punct National de Referinta (*National Reference Point*) propuse de ENQA-VET, *Reteaua Europeana de Asigurare a Calitatii in Educatie si Formare Profesionala*. GNAC nu are personalitate juridica si reprezinta un grup de dialog inter-institutional, cu rol consultativ si de promovare a obiectivelor europene referitoare la asigurare si evaluarea calitatii la nivel de sistem si de furnizor de educatie si formare profesionala.

O data cu adoptarea obiectivelor politice inscise in programul de dezvoltare economica si sociala lansat la Lisabona si cu specificarea obiectivelor particulare de modernizare a invatamantului profesional si tehnic, prin Declaratia de la Copengaha, Comisia Europeana, în special, a coordonat dezvoltarea unor modele de asigurare a calității spre a fi folosite de către țările UE, ca parte integrantă dintr-o strategie generală de cooperare si imbunatatire a sistemelor de învățare pe întreg parcursul vieții. Declaratia Ministrilor Educatiei adoptata la Copenhaga in 29-30 noiembrie 2002 si Rezolutia Consiliului European din 19 decembrie 2002 au lansat cadrul de promovare a unei cooperari sustinute in domeniul educatiei si formarii profesionale si au stabilit liniile generale ale agendei europene privind asigurarea calitatii in acest domeniu.

Rezolutia Consiliului Educatiei din 2002 formuleaza ca prioritate: *‘Promovarea cooperarii pentru asigurarea calitatii, cu evidentiarea schimburilor de metode si modele, precum si de criterii comune si principii ale calitatii aplicate in educatie si formare profesionala’*. Raportul interimar al Consiliului Educatiei (28 mai 2004), cu privire la progresul realizat in cadrul procesului Lisabona, a accentuat importanta cooperarii in asigurarea calitatii pentru consolidarea practicilor novatoare in educatie si formare profesionala. Valorile-cheie, astfel promovate, vizează: asigurarea unui cadru metodologic de raportare la modelele de bună practică din comunitatea statelor europene; construirea unor oferte educationale flexibile, ca raspuns la cerințelor elevilor, adultilor aflatii in situatie de formare profesionala, ale angajatorilor si ale altor parti interesate; asigurarea unei comunicări deschise de ambele părți (cerere si oferta de educatie si formare); desfășurarea procesului de îmbunătățire continuă atât la nivelul sistemului, cât și la nivel de furnizor de programe de educatie si formare profesionala; combinarea proceselor interne și externe de asigurarea a calității, precum și asigurarea practicabilității sistemului.

Cooperarea europeana este facilitata de *Cadrul Comun de Asigurare a Calității pentru Învățământul Profesional din Europa (CQAF- Common Quality Assurance Framework)*, definit in cadrul unui Grup Tehnic de Lucru (TWG) al Comisiei Europene. Caracteristicile de baza ale acestui cadrul sunt urmatoarele:

- Asigura un dispozitiv coerent si transferabil prin cinci puncte de referinta: scop si plan/ implementare/ evaluare/ feedback si schimbare, avand in centru o metodologie de imbunatatire continua bazata pe auto-evaluare.
- Admite orice alt model de management al calitatii (ISO, EFQM, alte sisteme nationale sau dezvoltate de furnizori) si este evaluabil prin “bune practici”.
- Formuleaza criterii de referinta comune si un numar de 8 indicatori pentru masurarea gradului de realizare a standardelor (nationale).

In prezent, institutiile nationale din Romania cu atributii in asigurarea si evaluarea calitatii in educatie si formare profesionala, renumite in GNAC, respectiv ARACIP, CNDIPT, CNFPA, precum si cele doua ministere direct implicate in impunerea politicilor de educatie si formare profesionala, MEC si MMSSF, si-au propus adoptarea unui cadru national de asigurare a calitatii. Acesta se va folosi de o serie de criterii si procese pentru a crea niveluri de referinta ale calitatii atat la nivelul sistemului national, cat si la nivel de furnizor. La nivel national, acestea asigura relevanta si consistenta calificărilor, iar la nivel de furnizor, folosesc procesul de autoevaluare impreuna cu cel de evaluare externa, pentru a asigura calitatea programelor de invatare. Sistemul de asigurare a calitatii va permite furnizorilor sa mentina, sa monitorizeze si sa imbunatateasca calitatea programelor de invatare. Abordarea integrata a celor doua cadre metodologice, respectiv Cadrul National al Asigurarii Calitatii si Cadrul National al Calificarilor, va produce un sistem bazat pe imbunatatirea continua a calitatii ofertei si pe includerea opiniei partilor interesate (elevii, partenerii sociali si alti factori interesati) privind relevanta si credibilitatea calificărilor. Aceasta abordare integrata va permite dezvoltarea politicilor nationale privind dezvoltarea calificarilor nationale si asigurarea mobilitatii persoanelor calificate pe piata europeana prin transfer si recunoastere de credite de calificare.

Pentru anul 2006, membrii GNAC si-au propus trei obiective in planul de actiune, respectiv: (a) consolidarea sale capacitatii institutionale, (b) organizarea unor seminarii regionale pentru informarea furnizorilor de educatie si formare profesionala initiala si continua (scoli si centre de formare profesionala a adultilor), si (c) publicarea unui volum (ghid) de practici institutionale eficiente in asigurarea si/sau evaluarea calitatii (inclusiv in autorizarea programelor de formare).

Volumul de fata este publicat si tradus in limba engleza cu sprijinul Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, si este adresat tuturor categoriilor de organizatii care ofera programe de formare profesionala autorizate. L-am structurat in trei parti, in functie de tipul de furnizori si de programe, respectiv (1) Colegii tehnice active in cadrul programelor de formare profesionala asistate prin fonduri Phare de coeziune economica si sociala, (2) Furnizori de programe de formare continua a adultilor si centre de evaluare a competentelor profesionale si (3)coli si licee autorizate de ARACIP.

Studiile de caz prezentate sunt menite sa demonstreze progresul realizat de diferitecoli si centre de pregatire autorizate in asigurarea calitatii programelor, cu accent pe autoevaluare/evaluare interna. Data fiind istoria recenta a formalizarii practicilor de asigurare a calitatii la nivelul furnizorilor de educatie, aceste studii de caz atrag atentia asupra eforturilor institutionale din ultimii ani pentru imbunatatirea calitatii ofertei de pregatire. Ele reprezinta „bune practici” in circumstantele date. In plus, ar fi de mentionat ca nivelul de realizare a acestor practici este diferit la cele trei categorii de furnizori:, astfel:

- Scolile prezentate in prima parte a volumului, anume Colegiile din rețeaua de centre de resurse asistate prin programe Phare au beneficiat începând cu 2004 de o metodologie adaptată după CQAF și de un manual de autoevaluare adaptat după un Ghid de autoevaluare realizat de Grupul Tehnic de Lucru coordonat de Comisia Europeană.
- Furnizorii de formare continuă a adulților au aplicat forme parțiale de autoevaluare și de monitorizare, conform metodologiilor de autorizare (acum aflate în revizuire).
- Scolile autorizate de ARACIP, școli private în mare măsură, au adoptat măsuri și proceduri de asigurare a calității atât pentru a răspunde condițiilor de autorizare, cât și pentru a rezista concurenței.

Această diversitate de demersuri este nu numai notabilă și interesantă în sine, ci și capitalizabilă la nivelul experienței instituționale generale. Constituie, cu alte cuvinte, o valoare în sine, care demonstrează implicarea activă a diferitelor instituții în ameliorarea serviciilor de educație pentru beneficiarii lor. Această diversitate este normală, de vreme ce instrumentele de asigurarea calității se află în răspunderea directă a furnizorilor. Este evident, pe de altă parte, că o atare diversitate va solicita un efort mai accentuat de asigurare a coerenței demersurilor la nivel de sistem, precum și în exercitiul de evaluare externă a calității programelor. Indiferent de instrumentul (manual, ghid, set de proceduri) adoptat de furnizor, acesta va trebui să probeze realizarea indicatorilor de calitate propuși la nivel de sistem.

Sperăm că această primă culegere de practici instituționale va constitui un stimulent pentru toți furnizorii de formare profesională (școli și centre de formare) și va prilejui mai multe inițiative de prezentare a practicilor instituționale în viitor. Sperăm, de asemenea, că o astfel de culegere va putea constitui o bună bază de dialog cu alți furnizori, precum Universitățile și Colegiile universitare, ale căror practici nu intra direct sub incidența CQAF, dar de a căror cooperare în asigurarea calității depinde coerența verticală a programelor de calificare, precum și articularea nivelurilor de pregătire.

Conf. univ.dr Adela Rogojinaru
Coordonator GNAC

Noiembrie 2006

Practici instituționale în formarea inițială **(unități de învățământ profesional și tehnic)**

Lista studiilor de caz:

1. COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GHEORGHE AIRINEI” BUCUREȘTI
2. COLEGIUL ECONOMIC „ION GHICA” TÂRGOVIȘTE
3. COLEGIUL ECONOMIC BUZĂU
4. COLEGIUL TEHNIC „MIRCEA CRISTEA” BRAȘOV
5. COLEGIUL TEHNIC DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ „DUMITRU MOȚOC” BUCUREȘTI
6. GRUPUL ȘCOLAR INDUSTRIAL „ELECTROPUTERE” CRAIOVA
7. COLEGIUL TEHNIC „LAZĂR EDELEANU” PLOIESTI
8. COLEGIUL AGRICOL „DIMITRIE CANTEMIR” HUȘI
9. COLEGIUL TEHNIC DE CONSTRUCȚII ȘI PROTECȚIA MEDIULUI ARAD
10. COLEGIUL TEHNIC „GHEORGHE ASACHI” BOTOȘANI

Principii și practici de asigurare a calitatii în învățământul profesional și tehnic

Practicile instituționale prezentate în prima parte a acestui volum sunt propuse de Grupuri Școlare și Colegii tehnice care au rolul de centre de resurse în cadrul rețelei de școli de învățământ profesional și tehnic. Rolul instituțional al acestor centre de resurse este cel de facilitare a transferului de inovație în sistemul de învățământ profesional și tehnic, către celelalte școli asistate prin programe finanțate de Uniunea Europeană prin fonduri Phare de coeziune economică și socială. În condițiile generalizării măsurilor de asigurare a calității proceselor de educație și formare profesională la nivelul întregii rețele de școli și colegii tehnice, centrele de resurse devin „noduri de rețea”, respectiv centre de diseminare și de asistare metodologică a unor rețele teritoriale de școli.

Cadrul metodologic de asigurare a calității în învățământul profesional și tehnic (CNAC) a fost lansat în anul 2003 în regim pilot, sub coordonarea CNDÎPT. În prezent, se află în revizuire, în scopul unei mai bune corelări cu prevederile Legii 87/2006, pentru asigurarea calității în educație. CNAC utilizează o serie de standarde sub forma unor criterii și procese pentru a crea praguri ale calității la nivel de sistem și la nivel de furnizor. Principiile CNAC se bazează pe evaluarea declarațiilor de calitate ale furnizorului, prin practicile de auto-evaluare și de validare externă (evaluare/audit extern), componentele de sistem având în vedere următoarele procese corelate:

- Autorizarea/acreditarea furnizorilor și programelor de educație și formare profesională;
- Auto-evaluarea desfășurată la nivelul fiecărui furnizor de educație;
- Validarea externă a autoevaluării și examinarea furnizorilor printr-un proces de audit extern;
- Colectarea și diseminarea datelor privind calitatea programelor de educație și formare profesională.

CNAC se raportează la *Cadrul Comun de Asigurare a Calității pentru Învățământul Profesional din Europa* (Common Quality Assurance Framework - CQAF) și la *Ghidul European privind Autoevaluarea pentru Furnizorii de Educație și Formare Profesională* și definește opt arii de evaluare a calității numite „principii ale calității”. Acestea pot fi identificate și prin raportare la cerințele formulate de Cadrul European pentru Managementul Calitatii (EFQM) și ISO9001. Aceste opt principii ale calității sunt formulate astfel încât să corespundă criteriilor de referință ale CQAF (Planificare/Implementare/Evaluare/Revizuire și schimbare):

1. Managementul calității
2. Responsabilitățile de management
3. Managementul resurselor
4. Proiectare și dezvoltare
5. Predare și învățare
6. Evaluarea și certificarea învățării
7. Măsurare și analiză
8. Îmbunătățire

Pentru facilitarea aplicării metodologiei recomandate de CQAF, respectiv a autoevaluării, MoER prin CNDÎPT au lansat un Manual de Autoevaluare a calității programelor de educație, în care sunt expuse criterii și proceduri clare pentru școli în realizarea evaluării calității tuturor aspectelor procesului de pregătire școlară. Fiecare din principiile calității este constituit în arii

de evaluare și este divizat într-un număr de declarații și de descriptori de performanță, precum și în sugestii de dovezi prezentate, care sunt folosite pe parcursul desfășurării proceselor de auto-evaluare, monitorizare internă și validare externă. Aprecierea finală a gradului de răspuns în evaluarea calității se realizează pe o scală de la 1 la 3.

Sarcinile de validare externă sunt preluate în acest moment de inspectoratele școlare județene, care efectuează inspecții anuale în scopul evaluării externe a rapoartelor de autoevaluare realizate de școli. Un Manual de validare externă prin inspecție a fost redactat pe baza aceluiași criterii și cu utilizarea aceluiași descriptori de calitate. Este de așteptat însă, ca, în viitor, evaluatorii externi să fie recrutați pe baza expertizei probate și a certificării acestei expertize, modalitate de recrutare pentru care Agenția Română pentru Asigurarea calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP) va juca un rol important.

Rapoartele de evaluare au arătat că autoevaluarea a avut ca rezultat o identificare cuprinzătoare a punctelor forte și slabe ale școlilor, și a permis acestora construirea unor planuri de îmbunătățire realiste. Cele zece cazuri prezentate în această primă parte a Ghidului sunt expresie a unor practici considerate eficiente în urma derulării a două etape de autoevaluare și de evaluare externă, în perioada 2004-2006. În majoritate, experiențele înregistrate de școli au demonstrat o atitudine pozitivă în implementarea măsurilor de asigurare a calității. Rapoartele de progres arată că îmbunătățirile înregistrate au fost realizate atât în cadrul procesului de predare-învățare prin dobândirea și utilizarea unor metode de învățare centrate pe nevoile individuale a elevilor, cât și la nivelul managementului relațiilor interne și al echipelor, înregistrându-se o mai bună colaborare a cadrelor didactice în cadrul catedrelor (ariilor curriculare), o comunicare deschisă cu elevii, o mai bună participare a elevilor la lecții, precum și o mai bună promovare a școlii la nivelul comunității locale.

Experițele prezentate în cadrul acestui Ghid prezintă similarități și diferențe. Sunt similare în măsura în care toate școlile au aplicat standardele impuse de CNAC și de metodologia celor două manuale pentru evaluarea calității. Dată fiind adoptarea simultană a principiilor calității, școlile se referă, în egală măsură, la rezultate obținute prin evaluarea principiului 5 de calitate - referitor la procesul de predare-învățare, rezultate evaluate pe baza unui număr de 27 de descriptori de calitate.

Experițele școlilor sunt diferite în măsura în care școlile au aplicat criteriile de evaluare internă în condiții specifice, determinate de domeniul de formare profesională, de contextul administrativ și de colaborare instituțională (inclusiv parteneriatele sociale), de capacitatea internă (resurse umane și materiale) și de compoziția populației școlare.

Specificul anumitor practici școlare este determinat și de capacitatea școlilor de a fi dezvoltat proceduri interne de asigurarea calității (fișe de observare a lecțiilor, fișe de evaluare a progresului școlar individual, fișe de apreciere a stilurilor individuale de învățare, chestionare de evaluare a satisfacției elevilor sau a angajatorilor cu care s-au formulat acorduri de practică, etc). Pentru selectarea studiilor de caz, am adresat invitația tuturor celor 22 de centre de resurse, dar am încercat să reținem acele experiențe care s-au dovedit novatoare în asimilarea cadrului comun de asigurare a calității, prin adăugarea unor practici și instrumente proprii.

Care ar fi principalele aspecte definitorii ale eficienței demonstrate de școlile prezentate în cadrul acestui Ghid?

- a) În marea lor majoritate, școlile demonstrează, la diferite niveluri, aranjamente interne proprii pentru introducerea măsurilor de asigurare a calității;
- b) Școlile demonstrează capacitatea de a coordona procesul intern de asigurare a calității, prin structuri proprii, respectiv prin comisiile de asigurare și de evaluare internă a calității;
- c) Școlile demonstrează efort instituțional în adoptarea criteriilor cadrului de referință, european și național, de asigurare a calității, anume:
- formularea misiunii și a obiectivelor specifice, prin planuri de acțiune;
 - adoptarea prin acord intern a unor măsuri de aplicare a criteriilor formulate de manualul de autoevaluare și de dezvoltare a unor proceduri interne;
 - organizarea procesului de monitorizare internă a calității, precum și vizitelor de monitorizare externă, realizată de colegi din instituții similare - directori sau coordonatori ai comisiilor de asigurare a calității;
 - evaluarea performanțelor interne, pe baza evidențelor colectate, precum și elaborarea rapoartelor anuale cu privire la calitatea probată;
 - elaborarea planurilor de îmbunătățire a calității, pe baza aprecierii realizate de validarea externă prin inspecție.

Am fi dorit, de asemenea, după acest prim exercițiu de culegere a unor bune practici instituționale, să putem face recomandări pentru stabilirea unor niveluri de referință și pentru facilitarea transferului experiențelor pozitive. Acest aspect este mai puțin vizibil în comentariile furnizate de studiile de caz. Inevitabil, experiența înregistrată este mult prea recentă și insuficient maturizată pentru a crea veritabile niveluri de referință la nivel național. Cu toate acestea, credem că cele zece cazuri prezentate pot constitui o sursă de inspirație și de dialog între școli, că vor stimula interesul pentru aplicarea și ameliorarea instrumentelor de evaluare internă și externă a calității și vor produce, de asemenea, mai multă încredere publică în instituțiile și programele de educație și de formare profesională.

Adela Rogojinaru

COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GHEORGHE AIRINEI”

Str. Romancierilor, Nr.1, Sector 6, București

 Tel. 4134645

 Fax 4131413

e-mail: colegiulairinei@gmail.com

Website: <http://ptcbuc.euroweb.ro>

AUTORI:

Prof. Seefeld Radu

Prof. Trifu Adriana

I. Descrierea contextului

O Descrierea domeniului:

- educație și formare profesională

- formarea continuă

- **Sector profesional/ocupational:**

- tehnic /telecomunicații

- servicii / poștă; alimentație publică

- învățământ

- **Categorii de clienți:**

1. Comunitatea locală

2. Cadre didactice: - ingineri profesori

- maiștri instructori

- alte categorii de cadre

didactice

3. Persoane dezavantajate social în vederea facilitării integrării și reintegrării pe piața muncii; adulți aflați în exercitarea unei profesii : programe de formare continuă sau de reconversie profesională/ Evaluarea de competență .

COLEGIUL DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII “GHEORGHE AIRINEI” este o școală cu tradiție în unul dintre domeniile importante ale economiei naționale – comunicațiile, domeniu aflat într-o continuă dezvoltare.

Apariția firmelor particulare în domeniu prin dispariția monopolului de stat va influența solicitarea de forță de muncă adecvat pregătită.

Modernizarea echipamentelor partenerilor economici tradiționali pentru a face față concurenței, va implica un necesar de formare pentru personalul deja angajat. Centrele de Instruire și Documentare din domeniu nu au capacitatea necesară pentru a absorbi tot personalul cu necesar de dezvoltare profesională, într-un timp scurt. Domeniile de formare vizate sunt atractive prin câștigurile mari care pot fi obținute de către cei angajați în domeniul comunicațiilor.

Conform **Strategiei de dezvoltare a sectorului de comunicații electronice din România** document ce propune o strategie de dezvoltare pe termen lung, având ca orizont de timp anul 2025 :

“În România, sectorul comunicațiilor a cunoscut, în ultimii ani, o evoluție deosebit de dinamică, caracterizată printr-un ritm constant de creștere a investițiilor, privatizare și

liberalizare, în condițiile unor evoluții tehnologice spectaculoase.Tema comună a ansamblului de politici privind dezvoltarea pieței comune a serviciilor și echipamentelor de telecomunicații, cristalizată în cadrul procesului de ridicare progresivă a barierelor în calea liberei operări a rețelelor, a furnizării serviciilor și a circulației echipamentelor în Uniunea Europeană (stimulată de Cartea Verde), este echilibrarea balanței între liberalizare și armonizare, competiție și serviciu public. Noul cadru de reglementare corespunde unui nou stadiu de dezvoltare a sectorului de comunicații, marcat de existența unor piețe noi, dinamice și cu o evoluție greu predictibilă, în care numărul actorilor și complexitatea problemelor se multiplică semnificativ față de stadiile anterioare.”

Având cămin și cantină și având în vedere profilul unic al formării inițiale, bazinul tradițional de recrutare a formabililor a fost zona de sud a țării, conform actualei reorganizări REGIUNEA 3 SUD-MUNTENIA și REGIUNEA SUD VEST OLTENIA.

Conform PRAI REGIUNEA 3 SUD-MUNTENIA:

- „În regiunea 3 SUD MUNTENIA sunt domenii pentru care nu este oferta școlară : **Poșta**, tehnici poligrafice, **sau oferta este mult diminuată.**”
- „În Regiunea 3 Sud Muntenia evoluția ocupării va fi influențată de un complex de factori. Pe de o parte, fluxul de investiții se apreciază că va genera noi locuri de muncă. Se așteaptă ca întreprinderile mici și mijlocii să aibă, de asemenea, o contribuție pozitivă asupra creșterii gradului de ocupare.”
- „Totodata din nevoia de a răspunde nevoilor de schimbare s-a constatat creșterea numărului de clase de nivel 2 și 3 în domeniile :

Nivelul 2 – Mecanic, Electrotehnică, **Electronică**, Agricultură, Turism, Industria textilă și pielărie Industria materialelor de construcții, Comerț

Nivelul 3 – Finanțe, Administrație, **turism și alimentație** , Protecția mediului Electronica, **Telecomunicații** .”

Conform PRAI REGIUNEA SUD VEST OLTENIA:

- Așa cum a rezultat din analiza pieței muncii, domeniile prioritare sunt : construcțiile, industria alimentară, industria prelucrării lemnului, **electronică, automatizări**, materiale de construcții și sectorul **servicii**.

Calificări și niveluri ale calificărilor din perspectiva anului 2010(EXTRAS din PRAI):

REGIUNEA 3 SUD-MUNTENIA

Sector	Domeniul calificării	Nivel (%)			Prioritati
		1	2	3	
Industrie	Electronică, automatică și informatică tehnologia informației	-	5	95	1

	Telecomunicații	-	-	100	1
Servicii 27%	Turism, agroturism, alimentație publică și activități conexe	40	40	20	1
	Poșta	-	-	-	4

REGIUNEA SUD VEST OLTENIA

Sector economic	Domeniul calificării	Nivel de calificare %			Prioritate
		1	2	3	
	Electronică, automatizări	5	20	75	1
	Tehnologia informației	-	-	100	1
Servicii De la 36.3% la 55 % în 2010	Turism, agroturism, alimentație publică și activități conexe	20	50	30	1
	Telecomunicații	0	35	65	1
	Poșta	-	-	-	2

Legenda pentru prioritatea de dezvoltare:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1 domeniu aflat în creștere | 2 domeniu aflat în scădere |
| 3 domeniu constant | 4 domeniu nou |

o Prezentarea furnizorului:

Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” își asumă misiunea de a pregăti specialiști în domeniul comunicațiilor, capabili de a utiliza cunoștințe științifice, tehnice și cultural-umaniste valoroase, de a se integra în procesele tehnologice economice și social-culturale ale societății românești și ale lumii contemporane, cu șanse reale în competiția pe piața muncii și care să le asigure o educație completă cu avantaje pe termen lung. Principalul nostru obiectiv este acela de a contribui la dezvoltarea economică și socială a României oferind educație și pregătire profesională de calitate clienților noștri (elevi și societate).

Baza succesului Colegiului Tehnic de Poștă și Telecomunicații o reprezintă calitatea și eficiența serviciilor prestate clienților interni și externi și, drept urmare, prima grijă și responsabilitate a fiecărui salariat al școlii, începând cu conducerea acesteia, este calitatea procesului de învățământ și a proceselor conexe acestuia, în concordanță cu principiile TQM.

Înființată în anul 1942 în București ca școală Medie Tehnică de Telecomunicații cu durata de 4 ani, școala avea ca scop principal pregătirea tehnicienilor pentru unitățile de poștă și telecomunicații. În anul 1966 prin Legea nr.2, ia ființă Liceul de Poștă și Telecomunicații cu durata de 5 ani, care a funcționat în localul Poștei Centrale, iar în anul 1970 se transformă în Grupul Școlar de Poștă și Telecomunicații, funcționând în sediul actual din strada Romancierilor nr. 1, sectorul 6. Prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 4565/19.09.2000, s-a aprobat ca din anul școlar 2000-2001 să funcționăm sub denumirea COLEGIUL TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GHEORGHE AIRINEI”.

Pas 1. Instruirea directorilor unității de învățământ în domeniul managementului calității

Cei 3 directori au participat la formări în domeniul Auditului calității și sunt certificați ca auditori.

Directorul adjunct care are responsabilitatea coordonării activităților care vizează asigurarea calității este doctorand în domeniul Managementului calității. Tema lucrării de doctorat vizează dezvoltarea Sistemului de Management al Calității în învățământul profesional și tehnic .

Pas 2. Informarea membrilor Consiliului de Administrație al unității școlare

Pas 3. Informarea Consiliului Profesoral

Pas 4. Implicarea șefilor de catedră în proiect

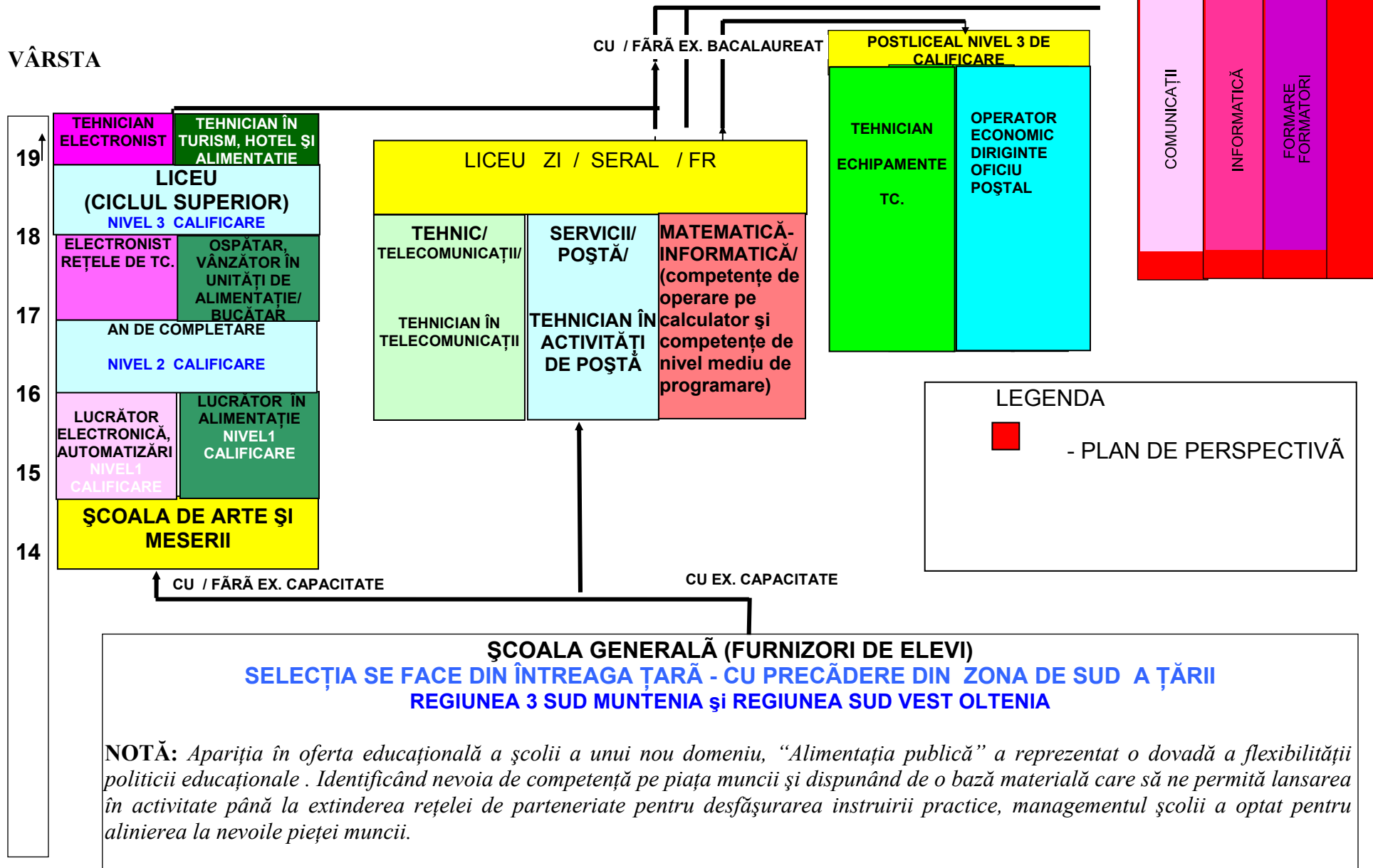
Pas 5. Implicarea Consiliului elevilor în activitate

Pas 6. Înființarea Centrului de documentare în domeniul calității în învățământ la bibliotecă și a punctelor de informare la Cabinetul metodic și cancelarie

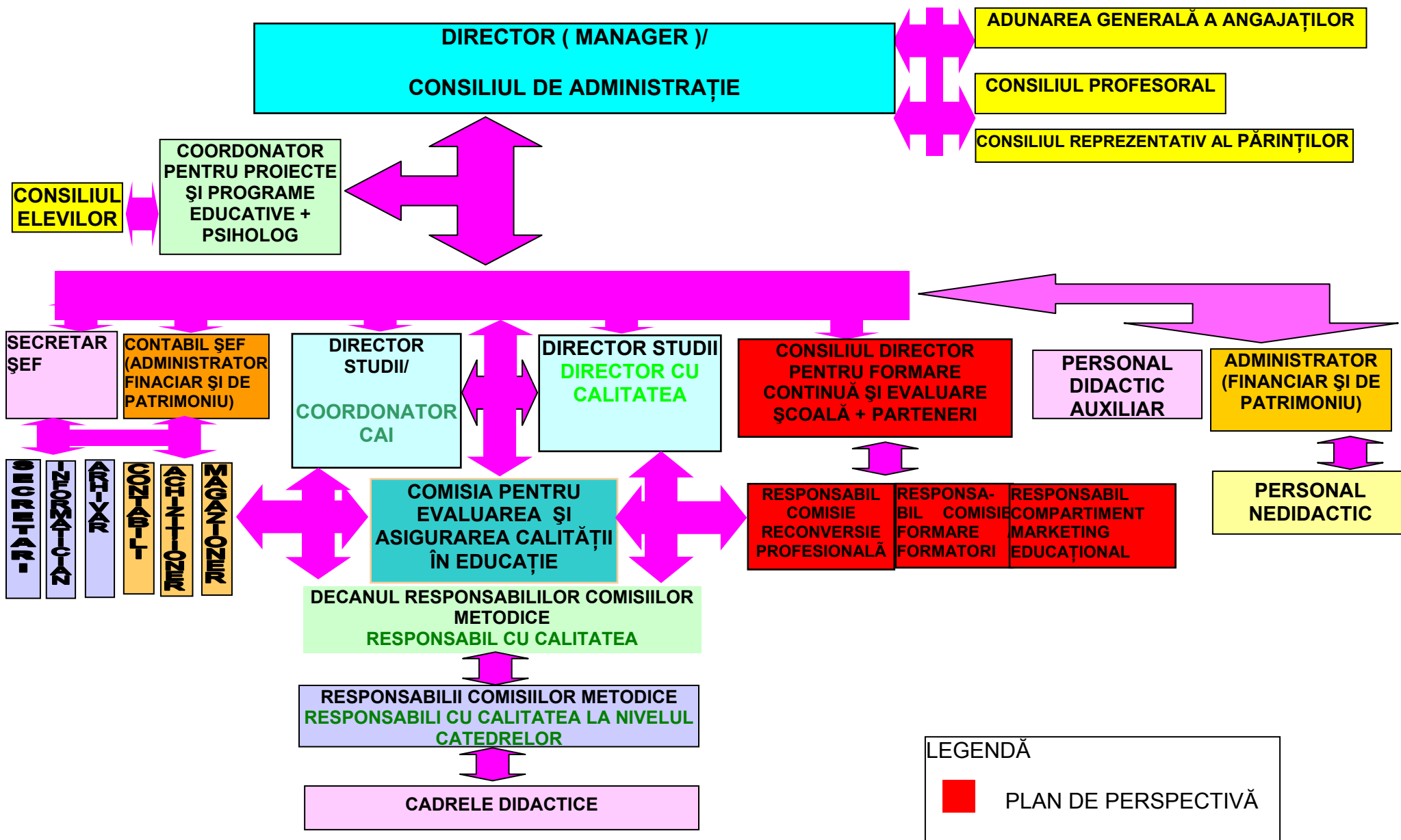
AN ȘCOLAR 2006-2007

PERSPECTIVĂ : CENTRU DE FORMARE ȘI EVALUARE ÎN PROFESIE

VÂRSTA



ORGANIGRAMA COLEGIULUI TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „ GHEORGHE AIRINEI” 2006-2007



Pas 7. Formarea în cascadă a viitorilor formatori locali

La nivelul unității de învățământ au fost certificate ca formatori pentru adulți 15 cadre didactice (certificare Ministerul Educației și Cercetării/Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei/ Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților)

Pas 8. Derulararea formărilor la nivelul catedrelor

Pas 9. Alocarea unui spațiu adecvat activității Departamentului Calitate. Dotarea încăperii destinate activităților specifice Departamentului Calitate pentru a putea asigura derularea activităților (instruirea personalului, ședințele Comisiei pentru evaluarea și Asigurarea Calității, proiectarea și multiplicarea materialelor, arhivarea documentelor etc.)

Pas 10. Înființarea Departamentului Calitate, integrarea structurii nou înființate în organigrama instituției de învățământ, alocarea de responsabilități și stabilirea domeniilor de acțiune pentru membrii Comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității. Elaborarea Fișelor postului.

Pas 11. Elaborarea Regulamentului de funcționare a Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității

Pas 12. Elaborarea întregii Documentații a Sistemului de Management al Calității la nivelul instituției de învățământ

Pas 13. Promovarea unei culturi a calității

Pas 15. Alcătuirea unui Plan de acțiune la nivelul fiecărui compartiment

Monitorizarea tuturor elementelor de asigurare a calității; identificarea punctelor slabe; stabilirea căilor de acțiune; formarea echipelor; stabilirea de termene de realizare și indicatori de performanță.

Pas 16. Completarea Portofoliului la nivelul catedrelor și la nivel de cadru didactic pe baza unei „check – list” elaborate de către Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității în educație.

Pas 17. Motivarea în executarea unor lucrări și activități peste nivelul rutinei și birocrăției specifice; gestionarea rezistenței față de schimbare.

Pas 18. Elaborarea criteriilor care definesc performanța cerută elevilor/ cadrelor didactice pentru indeplinirea cerințelor Sistemului de Management al Calității, adecvate scopurilor, explicite și pe înțelesul tuturor;

Pas 19. Elaborarea instrumentelor de evaluare valide, fidele și posibil de pus în practică;

Pas 20. Culegerea dovezilor / rezultate ale evaluărilor care să corespundă criteriilor stabilite la nivelul Sistemului de Management al Calității; derularea procesului de audit intern al instituției de învățământ.

Înregistrarea progresului în activitatea de implementare a Sistemului de Management al Calității la nivelul Colegiului Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei”, preocuparea pentru îmbunătățirea continuă au fost puse în evidență de monitorizările și auditurile externe care au validat Rapoartele de autoevaluare. Consiliul elevilor, Consiliul Reprezentativ al părinților au evaluat pozitiv schimbările produse la nivelul unității de învățământ.

II. Prezentarea cazului de bună practică

La nivelul unității de învățământ, asigurarea adecvării și eficienței continue ale sistemului de management al calității pentru satisfacerea condițiilor din documentele de referință:

- CADRUL DE ASIGURARE A CALITĂȚII în învățământul profesional și tehnic din România / Ediția 9 / 21 ianuarie 2005
- SR EN ISO 9001 / 2001
- Manualul calității COLEGIULUI TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII “GHEORGHE AIRINEI” cod MQ-01.00 , revizia în vigoare
- Manualul procedurilor cod MP –01.00, revizia în vigoare

precum și a politicii și obiectivelor privind calitatea ale COLEGIULUI TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII “GHEORGHE AIRINEI”.

A. TEHNICI ȘI INSTRUMENTE

- Tehnici și instrumente pentru date numerice: permit ordonarea și prezentarea unui ansamblu de date referitoare la calitate într-o manieră ușor de perceput, dovedindu-se extrem de utile în luarea deciziilor. Prin forma de prezentare (grafice în coloane și bare, grafice liniare, grafice circulare, fișe pentru înregistrarea datelor referitoare la calitate) pot fi puse în evidență relații stabilite între elementele domeniului analizat, tendințe de evoluție, se pot face analize comparative.
- Graficul Gantt - utilizat pentru reprezentarea succesiunii activităților în scopul implementării unui proiect precum „Pilotarea introducerii sistemelor de asigurare a calității în cadrul Colegiului Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” sau „Monitorizarea procesului de evaluare a calității activității didactice”
- Diagrama Ishikawa ca instrument care ne-a permis evidențierea și ierarhizarea cauzelor (reale și potențiale) ale unui efect dat. **Efectul** care a fost avut în vedere a fost o neconformitate potențială: **eșecul școlar**.
- **Cauzele** care au reprezentat factorii care fac ca problema să existe au fost ordonate pe categorii și subcategorii,



DEPARTAMENTUL CALITĂȚII

fiind dispuse în diagramă sub forma unui schelet de pește (fishbone diagram).

- Diagramele de relații au permis identificarea cauzelor succesive pentru problemele ivite în cadrul procesului. A putut fi utilizată, de exemplu, în analiza reclamațiilor clienților, a problemelor apărute în implementarea sistemului calității etc.
- Diagrama - arbore a permis evidențierea relațiilor dintre obiectivele de realizat și acțiunile (mijloacele) necesare pentru atingerea lor. Diagramele arbore au fost corelate cu diagrama Ishikawa.

Utilizarea acestor tehnici în cadrul managementului calității a permis identificarea soluțiilor posibile ale problemelor și a oportunităților privind îmbunătățirea calității produselor și serviciilor educaționale în cadrul școlii și ulterior elaborarea unui plan de îmbunătățire.

B. DOCUMENTE DE SISTEM

Documentația sistemului de management al calității la nivelul instituției de învățământ include:

- a) declarația documentată a politicii în domeniul calității și obiectivele calității,
- b) Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității;
- c) instrucțiuni de lucru;
- d) Manualul Calității;
- e) proceduri documentate ale sistemului calității și proceduri documentate care descriu procesele desfășurate în instituția de învățământ, denumite proceduri operaționale;

- f) documentele necesare pentru a asigura planificarea, operarea și controlul eficace al proceselor din instituția de învățământ (planificare audit-uri interne , ICC- Inspecție control calitate, IC- Inspecție calitate etc.);
- g) înregistrările calității care demonstrează planificarea, operarea și controlul eficace al proceselor.

Documentul care descrie sistemul de management al calității din instituția de învățământ este **Manualul Calității, cod MQ 01.00**. Acest Manual include:

- domeniul sistemului de management al calității,
- referiri la procedurile documentate stabilite pentru sistemul de management al calității ,
- o descriere a interacțiunii dintre procesele sistemului de management al calității .

Obiect : Manualul Calității constituie baza documentată a Sistemului Calității implementat în instituția de învățământ, descrie Sistemul de Management al Calității și servește ca referință permanentă pentru auditarea internă și externă a Sistemului Calității și pentru menținerea în funcțiune a acestuia.

Domeniu de aplicare : Cerințele exprimate în Manualul Calității și în procedurile elementelor Sistemului Calității sunt aplicabile pentru toate activitățile desfășurate în instituția de învățământ.

Manualul se utilizează pentru documentarea și ținerea sub control a proceselor din instituția de învățământ în scopul verificării eficacității acestora.

Manualul calității este utilizat de conducerea și personalul școlii în desfășurarea activităților curente, pentru auditurile interne și pentru analizele de management ale sistemului de management al calității.

Manualul calității este utilizat pentru demonstrarea conformității sistemului de management al calității cu cerințele standardelor de calitate, la cererea autorităților sau a partenerilor socio-economici.

Manualul calității este, de asemenea, utilizat de către organismul de certificare a instituțiilor de învățământ pentru evaluarea Sistemului de Management al Calității, acordarea și menținerea certificării.

Regulamentul de funcționare a Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității stabilește și detaliază modul de organizare și funcționare a Sistemului de Management al Calității (SMC) din Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” având ca scop:

- delimitarea clară a atribuțiilor și responsabilităților la diferite nivele ale structurii organizatorice;
- stabilirea limitelor de competență la fiecare nivel ierarhic;
- stabilirea relațiilor care se stabilesc între structurile existente și structura nou creată a Sistemului de Management al Calității.

Manualul Procedurilor, Cod MP 01.00 -stabilește o metodologie unică de elaborare, avizare , aprobare și modificare , precum și forma de prezentare a procedurilor și instrucțiunilor din cadrul Sistemul de Management al Calității al COLEGIULUI TEHNIC DE POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII „GHEORGHE AIRINEI” .

Au fost elaborate următoarele tipuri de proceduri:

PO - " Procedură operațională "- este tipul de procedură care stabilește cerințele pentru organizarea sistemului de management al calității .

PS - " Procedură de sistem" (" Procedura documentată ") - este tipul de procedură care stabilește cerințele minime pentru funcționarea unei componente a sistemului de management al calității. Este o procedură stabilită , documentată, implementată și menținută, cerută de Standardul Internațional ISO 9001 / 2001.

PL/IL - " Procedură de lucru "/"Instrucțiune de lucru" - este tipul de procedură care explicitează modul de efectuare a proceselor principale .

Conținutul procedurilor:

- P/ I conțin în mod obligatoriu următoarele capitole numerotate după cum urmează :

1. Scop - se va preciza motivul pentru care se elaborează procedura .

2. Domeniu - se descriu limitele de aplicare a procedurii .

3. Definiții și prescurtări

4. Documente de referință - se listează toate documentele care au stat la baza elaborării, precum și cele citate ca aplicabile în cadrul P / I .

5. Responsabilități - cele care revin celor implicați în aplicarea procedurii

6. Condiții prealabile - condițiile și cerințele prealabile aplicării .

7. Procedura / instrucțiunea - se descriu clar, concis și cronologic toate activitățile și metodele de lucru care concură la realizarea scopului declarat.

8. Criterii de acceptare - calitative și cantitative pentru a determina dacă activitățile și metodele descrise în procedură au fost realizate corespunzător .

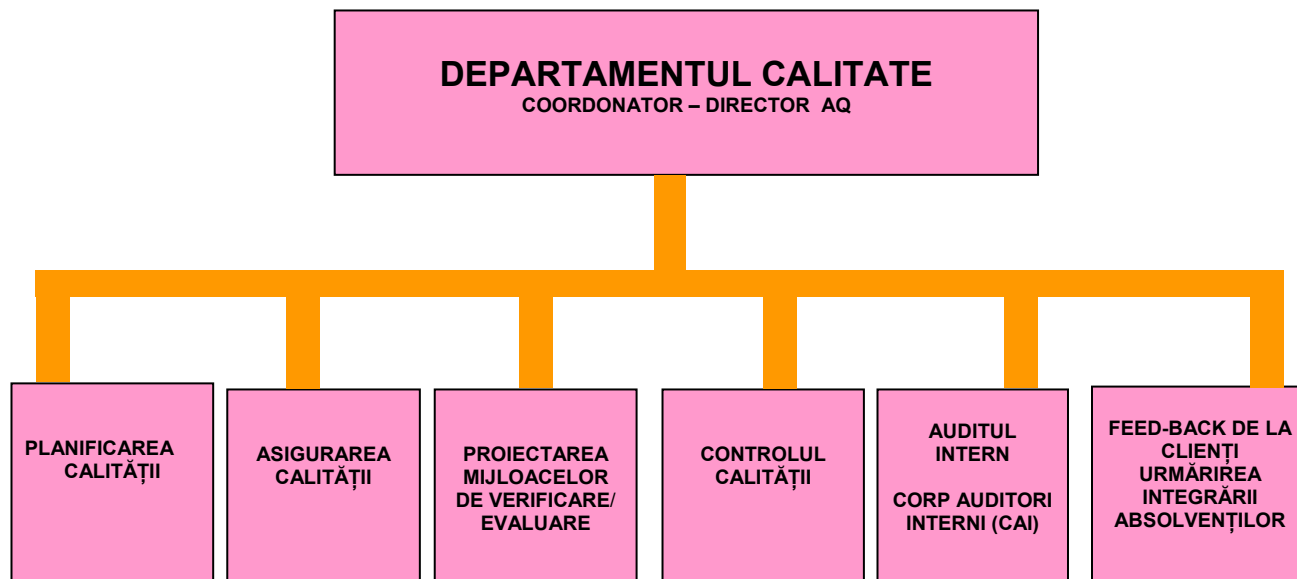
9. Rapoarte și înregistrări - se identifică documentele generate în timpul implementării P / I și formularele folosite .

10. Anexe - se listează anexele la procedură .

Principalele elemente ale structurii organizatorice a Sistemului de Management al Calității din Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gheorghe Airinei” sunt:

- Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității - la nivel de colegiu, formată din 9 membri
- Comitetul Calității – la nivel de catedra / compartiment funcțional
- Corpul de auditori interni

Aceste componente de sistem desfășoară următoarele activități:



ORGANIZAREA ACTIVITĂȚILOR DEPARTAMENTULUI CALITATE

Au fost elaborate Fișele postului pentru membrii departamentului Calitate. Sistemul de Management al Calității la nivelul colegiului este condus de 1 director adjunct, Director cu calitatea, confirmat de Consiliul de Administrație. Acesta are responsabilitate și autoritate privind proiectarea, menținerea și îmbunătățirea Sistemului de Management al Calității la nivel de colegiu, stabilind strategia, politica, obiectivele și prioritățile în domeniul calității; urmărește cunoașterea și aplicarea lor în întreaga instituție.

- A fost înființată, în urma unui program pilot în care s-a implicat școala, instituția „Avocatul elevului”. „Avocatul elevului” are drept obiectiv promovarea și respectarea drepturilor elevilor. Din luna ianuarie 2006 elevii pot lăsa sugestiile și reclamațiile în cutia poștală amplasată lângă cancelarie și biroul Directorului cu responsabilități în domeniul asigurării calității .

Consiliul elevilor împreună cu Departamentul Calitate a stabilit o procedură sub forma unei diagrame a procesului (flowchart) care este afișată la locuri vizibile, unul dintre locuri fiind lângă cutia poștală. Succesul activității acestei instituții la nivelul colegiului a fost mediatizat în presă.

Exemple și evidențe ale unor acțiuni de succes considerate consecințe ale programelor de formare

- Realizarea planului de școlarizare
- Raportul de evaluare realizat de către membrii Consiliului elevilor, pe baza indicatorilor din Cadrul de asigurare a calității a învățământului profesional și tehnic din România / Ediția 9 / 21 ianuarie 2005 . Notele acordate de către aceștia au fost superioare celor stabilite în cadrul Raportului de autoevaluare întocmit în cadrul Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității pentru anul școlar 2005-2006.
- Rapoartele de autoevaluare întocmite în cadrul Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Rapoartele de inspecție – audituri externe care au pus în evidență înscrierea organizației pe spirala

calității. Auditul din luna iunie 2006 a acordat de asemenea un punctaj superior celui stabilit de Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității în Raportul de autoevaluare.

i. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Cadrul european al asigurării calității poate fi extins la toate formele de învățământ preuniversitar, ținând seama de obiectivele specifice fiecărui nivel al sistemului de învățământ. Modificările necesare de conținut la Manualul Cadrul de asigurare a calității ÎPT din România / Ediția 9 / 21 ianuarie 2005 sunt minore. Spre exemplu ar necesita modificări de conținut descriptorii 2.10, 2.18, 4.3, 4.4 etc.

Informația este accesibilă cu condiția unor formări adecvate ale managerilor /directorilor și ale membrilor Comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității constituit în fiecare unitate de învățământ.

Se impune realizarea unor informări centralizate și coordonate, folosindu-se eficient mijloacele IT. Acest lucru presupune și dotări minimale necesare fiecărei unități de învățământ.

Totodată se impune realizarea unui sistem de audit de model european (de exemplu PEER REVIEW) care să satisfacă nevoile introducerii sistemului de calitate controlat în unitățile școlare de același tip.

Riscul pe care îl reprezintă obligativitatea implementării Sistemului de Management al Calității într-un sistem nepregătit să accepte schimbarea nu trebuie perceput ca fiind un lucru rău. De fapt, riscul poate induce oportunități extraordinare pentru cei care știu cum să-l gestioneze. Răspunsul nu este evitarea completă a riscului ci evitarea riscurilor puțin înțelese.

Formarea adecvată și apariția unor rețele școlare în care organizații școlare care au înregistrat deja progrese în domeniu să deruleze și o activitate de mentorat și oferire de consultanță poate reprezenta soluția pentru recuperarea decalajelor.



COLEGIUL ECONOMIC "ION GHICA" TÂRGOVIȘTE

Str. Calea Domnească nr. 223, cod. 130016
Tel. +40 245 612928 / +40 245 212038, Fax +40 245 217687
e-mail: colegiul_ec_tgv@yahoo.com

AUTORI:

Prof. Roxana Antoaneta Georgescu
Prof. Rodica Albu
Prof. Horațiu Hoțescu

Viitorul înseamnă servicii !

I. Descrierea contextului:

Onorându-și statutul de școală europeană și tradiția în pregătirea profesională în domeniul „Servicii”, Colegiul Economic „Ion Ghica” Târgoviște este dedicat dezvoltării personale și profesionale a elevilor, în condiții de calitate a procesului educațional, asigurându-le șanse egale de integrare socio-profesională și de continuare a învățării de-a lungul vieții.

- **Descrierea domeniului:** Educație și formare profesională inițială și continuă

- **Sector profesional/ocupational:**

- o Servicii/ tehnician în activități economice, tehnician în contractări și achiziții, tehnician în administrație, tehnician în turism, tehnician în gastronomie (ruta progresivă);

- o Învățământ

- **Categorii de clienți:** elevi cu vârste cuprinse între 14-19 ani; comunitatea locală; cadre didactice (profesori, profesori economiști, maiștri instructori); adulți.

De la data înființării și până în prezent a realizat numai învățământ profesional și tehnic pentru calificări din domeniul **SERVICII**. A creat o tradiție a învățământului economic dâmbovițean, fiind singura unitate școlară cu acest profil din județul Dâmbovița.

Scurt istoric:

Colegiul Economic “Ion Ghica” Târgoviște a fost înființat în anul 1923, ca **Școală elementară de comerț pentru băieți** și este situat în centrul municipiului Târgoviște. Instituția de astăzi este ridicată din „coclaur modest” rămas din arhivele târgului ca ȘCOALĂ ce funcționează pe lângă străvechea Cameră de Comerț.

Transformările înregistrate în organizarea școlii (denumire, structură, niveluri de pregătire).

1923	"Școala elementară de comerț pentru băieți"
1924	"Școala superioară de comerț pentru băieți"
1925	"Școala superioară, elementară și practică de comerț"
1929 - 1930	"Școala superioară comercială pentru fete"
1933	"Școala superioară comercială și școala practica de ucenici comerciali"
1947	"Școala tehnică superioară de comerț"
1948	"Liceul comercial" și "Școala tehnică de administrație economică" Târgoviște
1966	"Liceul economic din Târgoviște"
1987 - 2000	"Grup școlar economic administrativ și de servicii" Târgoviște
2000 - 2002	Colegiul Economic "Ion Ghica" Târgoviște, denumire aprobată prin OMEN Nr. 4565/19.09.2000

În prezent, domeniul prioritar al formării profesionale din școală este domeniul **Servicii**.

Colegiul Economic „Ion Ghica” își asumă misiunea de a pregăti specialiști în domeniul serviciilor, capabili de a utiliza cunoștințe științifice valoroase, cu șanse reale pe piața muncii, care să le asigure integrarea imediată atât ca angajați dar și prin dezvoltarea propriei afaceri.

Identitatea de școală reprezentativă pentru învățământul preuniversitar dâmbovițean, construită de-a lungul timpului prin efortul comun al profesorilor și al elevilor se materializează în:

- *Școală europeană* din 2004
- *Centru de resurse* pentru domeniul de pregătire „SERVICII”
- *Centru suport pentru învățământ la distanță* în cadrul finanțării Phare TVET 2001-2003;
- *Furnizor acreditat* de formarea profesională a adulților pentru 8 calificări din domeniul Serviciilor
- *Centru acreditat ECDL*

Resurse umane

Colegiul Economic „Ion Ghica” dispune de un colectiv didactic valoros, în care experiența și tactul profesorilor aflați la a doua tinerețe se îmbină cu elanul și îndrăzneala celor mai tineri.

Pregătirea generală este asigurată de un număr de 42 profesori de diferite specialități, iar pregătirea profesională este asigurată de 20 profesori economiști și 6 maiștri instructori. Calitatea prestației didactice este atestată de nivelul ridicat al pregătirii științifice și psiho-pedagogice a profesorilor și maiștrilor instructori:

- Cadre didactice cu examen de definitivat: 15 = 27,6 % din total
- Cadre didactice cu gradul didactic al II-lea: 10 = 13,8 % din total
- Cadre didactice cu gradul didactic I: 28 = 44,8 % din total
- Cadre didactice cu doctorat: 1 = 1,7 % din total
- Debutanți - 14
- 6 profesori metodiști, 5 autori de programe școlare, 10 autori de manuale / auxiliare curriculare, 55 participanți la cursuri de perfecționare sau postuniversitare - ultimii 5 ani, din care, 25 în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicare, 3 experți în cadrul unor proiecte cu finanțare europeană (Phare TTQM, Phare TVET, Proiecte în limba germană).

Resurse materiale

- Număr de săli de clasă – 25, în care sunt amenajate 18 cabinete și laboratoare
 - Restaurant – școală, Sala de sport, Bufet școlar, Bibliotecă școlară cu un bogat fond de carte
 - 120 calculatoare, conectate la Internet, cu acces permanent pentru elevii și personalul școlii
- (în anul școlar 2006-2007 - 7,24 elevi / computer instalat)

Resursele financiare sunt reprezentate de alocările bugetare, veniturile extrabugetare (activitate de comercializare a produselor de patiserie/cofetărie, închirieri de spații, cursuri ECDL).

Populația școlară

Nr. elevi – 957, repartizați astfel: Liceu – ruta directă (702), liceu-ruta progresivă (26), SAM (167), anul de completare (62)

În perioada 2003 – 2006, numărul elevilor școlarizați de Colegiul Economic "Ion Ghica" este în creștere, de la 848 la 957 elevi.

În anul școlar **2006-2007**, oferta educațională a Colegiului Economic „Ion Ghica” Târgoviște cuprinde:

Liceu tehnologic – ruta directă, clasa a XI-a și ruta progresivă, clasa a XII-a - profil **Servicii**, cu specializările: Tehnician în activități economice, Tehnician în activități administrative, Tehnician în turism, Tehnician în achiziții și contractări, Tehnician în gastronomie

Liceu tehnologic – ruta directă, clasa a XII-a - profil **Servicii**, cu specializările: Tehnician în activități financiare și comerciale, Tehnician în administrația publică, Tehnician în turism.

Liceu tehnologic – ruta progresivă - profil **Servicii**, cu specializările:

Școala de arte și meserii (SAM) – domenii de pregătire:

□ **Comerț** – calificările: Nivel 1 de calificare - Lucrător în comerț; Nivel 2 de calificare – Comerciant - vânzător mărfuri nealimentare

□ **Turism și alimentație** - calificările: Nivel 1 de calificare - Lucrător în alimentație, Nivel 2 de calificare - Cofetar – patiser și Bucătar

De-a lungul timpului, Colegiul Economic “Ion Ghica” a acumulat o bogată experiență în derularea de proiecte naționale și internaționale, parteneriate școlare și programe educative pentru elevi și părinți.

Principalele realizări ale ultimilor ani vizând educația și formarea profesională

În anul școlar 2005-2006, rezultatele la învățătură ale elevilor au fost bune și foarte bune procentul de promovabilitate a fost de peste 98%. Rezultatele la examenele de absolvire au fost foarte bune, înregistrându-se promovabilitate de 100% la: examenele de certificare profesională (nivelele 1, 2 și 3), examenul de bacalaureat (singura medie 10 din jud. Dâmbovița) și examenul de absolvire a școlii postliceale.

Premii obținute la olimpiade și concursuri școlare județene, naționale și internaționale:

Premiul I	Premiul II	Premiul III	Mențiuni	Premii speciale	Certificate ECDL	Certificate Cambridge Certificate Exam
27	21	8	11	13	10	2

Școala a derulat până în prezent 9 programe de formare a adulților pentru cele 8 calificări pentru care este autorizată ca furnizor de formare profesională continuă.

În perioada 2004-2006, la Colegiul Economic „Ion Ghica” au fost testați ECDL 198 elevi și cadre didactice din învățământul preuniversitar.

EXPERIENȚA ÎN DERULAREA DE PROIECTE

- Programul Phare - VET EU RO 9405 – **ȘCOALĂ DE APLICAȚIE** pentru domeniul de pregătire „COMERȚ ȘI SERVICII”
- Proiectul Phare – VET – 01.08.01 și Phare – VET – 01.08.03
- Programul Phare EU RO 9602 - TTQM - educația pentru calitate
- Programul Junior Achievement
- Proiect lingvistic COMENIUS I – „O gastronomie – o identitate”
- Proiect lingvistic COMENIUS I – „**Unis dans la différence**”
- Proiectul Phare 2000 – Dezvoltarea Resurselor Umane cu titlul "Centrul agroturistic județean"

- Proiectul Phare 2002 – Dezvoltarea Resurselor Umane cu titlul "Centrul de formare profesională *Firma Valahia* "
- Proiectul Phare 2002 – Dezvoltarea Resurselor Umane cu titlul „Program de formare profesională a salariaților SC TBRCM SA Pucioasa”
- Parteneriat școlar cu liceul "Modeste Leroy" din Evreux, Franța
- Proiectul de inovație didactică "FIRMA DE EXERCITIU"
- PROIECTUL OAR (Ora Astrală a României) de urmărire a eclipsei totale de soare din 11 august 1999
- Proiectul "Tineretul și educația prin astronomie"
- Proiectul COMENIUS – WEBQUEST
- Proiectul LEONARDO – „Dimensiunea europeană a competențelor formatorilor din administrația publică”
- Proiectul Phare TVET 2004-2006 - **Centru suport pentru educația la distanță**
- Proiectul LEONARDO – pilot *EURASMENT (Asistent european pentru întreprinderi mici si mijlocii)*
- Proiectul SOCRATES – COMENIUS 2.1. „*Integrating ICT in Traditional Training*”

II. Prezentarea exemplului de bună practică

Colegiul Economic Ion Ghica, hotărât să facă tot ceea ce îi stă în puteri pentru a oferi elevilor un climat intelectual ales, o pregătire științifică la nivelul cunoașterii actuale, o recunoaștere a valorii și realizărilor lor pe măsura capacității și a eforturilor depuse, urmărind cu îngrijorare amenințările la adresa calității învățământului preuniversitar:

A decis:

- Să se implice pentru realizarea următoarelor obiective: trecerea de la un învățământ centrat pe profesor la un învățământ centrat pe elev; introducerea unui management al calității bazat pe conceptul de ameliorare continuă; elaborarea unei reflecții asupra predării-învățării.
- Să preia prin comisiile sale următoarele: creșterea competitivității și dezvoltarea profesională a personalului didactic; orientarea mai clară a programelor de studii spre profesie, elaborarea procedurilor, sub forma unui ghid deontologic instituțional.

Pentru proiectarea, implementarea, administrarea și coordonarea sistemului de asigurare a calității, la sfârșitul anului 2004 a fost constituită Comisia de Evaluare și Asigurare a Calității cu următoarele atribuții :

- Elaborarea planului de activitate a Comisiei de Evaluare și Asigurare a Calității;
- Stabilirea responsabilităților membrilor comisiei;
- Amenajarea unui spațiu propice desfășurării activității Comisiei de Evaluare și Asigurare a Calității;

- Realizarea unui punct de documentare: prezentarea pe suport magnetic și pe hârtie a Manualului Calității și a documentelor referitoare la calitatea procesului de predare/învățare;
- Diseminarea informațiilor privind aplicarea instrumentelor de asigurarea calității la nivelul personalului Colegiului Economic „Ion Ghica”;
- Stabilirea de proceduri de evaluare internă;
- Monitorizarea aplicării procedurilor de asigurarea calității la nivel de furnizor;
- Autoevaluarea/Evaluarea internă a calității;
- Întocmirea Raportului de Autoevaluare validat extern prin inspecția ISJ;
- Completarea formularelor de monitorizare internă la fiecare două luni și transmiterea acestora la Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic ;
- Întocmirea Planului de îmbunătățire a activității.

Conform *misiunii* asumate, Colegiul Economic „Ion Ghica” este pe deplin angajat în promovarea excelenței în întreaga sa activitate de educație și formare profesională.

Pentru aceasta au fost stabilite politici, au fost proiectate procese și au fost elaborate proceduri, care urmăresc să asigure o derulare eficientă și riguroasă a întregii activități de educație și formare profesională desfășurată în școală și care, totodată, asigură un management riguros al calității acestor activități, atât la nivelul catedrelor și comisiilor, cât și la nivelul școlii în ansamblul său.

Se urmărește prin această abordare atât crearea condițiilor necesare pentru atingerea obiectivului de bază, respectiv excelența în rezultatele obținute de elevii școlii, cât și implementarea unui management eficient al calității la nivelul întregii activități a Colegiului, imperios necesar pentru împlinirea *misiunii* asumate.



Firmele de exercițiu la Târgurile internaționale

Una dintre procedurile interne elaborate pentru îmbunătățirea activității de educație și formare profesională se referă la domeniul pregătirii practice a elevilor și vizează activitatea în firma de exercițiu.

Firma de exercițiu

Începând din anul școlar 2001 – 2002 activitatea de instruire practică și laborator tehnologic la clasele a XI a și a XII-a, se desfășoară după modelul de învățare: firma de exercițiu.

Firma de exercițiu este un concept didactic bazat pe învățarea prin practică. Este o simulare a unei firme reale în cadrul căreia toate activitățile manageriale sunt îndeplinite de către elevi prin respectarea uzanțelor comerciale și a prevederilor legislative. Elevii trec pe rând prin toate compartimentele firmei și efectuează activități specifice postului pe care îl ocupă. Profesorul este consultant pentru elevi și coordonează firma de exercițiu. Elevii sunt principalii actori ai procesului de învățare însușindu-și competențe cheie pentru activitatea unei firme: *lucrul în echipă, gândirea interdisciplinară, comunicarea interpersonală, asumarea de responsabilități, formularea de decizii etc.*

În firma de exercițiu sunt exersate tranzacțiile economice existente în firmele reale, fiecare firmă de exercițiu fiind structurată în conformitate cu situația din practică, în departamente: Resurse umane; Secretariat; Marketing; Desfacere; Financiar-contabil; etc. Toate documentele firmei de exercițiu care reproduc documentele instituțiilor statului, au un însemn distinctiv: UZ DIDACTIC/FORMULAR DE LUCRU.

Metoda de învățare „**firma de exercițiu**” se caracterizează prin două aspecte definitorii:

- Virtual: nu există bani și nu există bunuri;
- Real: se respectă uzanțele comerciale, fluxul informațional, documentele și circuitul documentelor.

Simularea situațiilor de eșec ca și a celor de succes reprezintă pentru experiența elevilor o componentă esențială și necesară a procesului de învățare. Deciziile greșite, care în viața reală ar putea duce până la punerea în pericol a existenței întreprinderii, în firma de exercițiu nu au urmări economice negative datorită caracterului virtual al situațiilor exersate. Toate acestea asigură absolvenților o pregătire profesională care le oferă mobilitate ridicată pe piața muncii și posibilitatea inițierii de afaceri pe cont propriu. Toate firmele de exercițiu sunt înscrise la ROCT (Centrala Firmelor de exercițiu - Timișoara), iar participarea la târgurile interne și internaționale s-a materializat în obținerea a numeroase premii.

Scopul procedurii: Scopul acestei proceduri este de a cultiva spiritul de întreprinzător în rândul elevilor, de a-i pregăti în vederea integrării pe piața muncii.

Obiectul: Această procedură se aplică tuturor elevilor din clasele a XI-a și a XII a la orele de laborator tehnologic și de pregătire practică.

Responsabilități: Profesorul coordonator al **Firmei de exercițiu** parcurge programa avizată de MEC (ore alocate pentru laboratorul tehnologic după modelul de învățare „firma de exercițiu” în cadrul modulelor de pregătire: Organizarea resurselor umane, Planificarea operațională, Marketingul afacerii), respectă metodologia de înmatriculare și funcționare a firmelor de exercițiu (stabilită de Centrala Firmelor de Exercițiu - ROCT).

Notă: Activitatea **firmelor de exercițiu** promovează gândirea economică și susține înființarea propriilor firme, obținându-se o reducere a riscului întreprinzătorului. Angajații și întreprinzătorii bine instruiți și flexibili vor putea să se impună cu mult succes într-o economie de piață. Puterea firmei de exercițiu stă în relaționarea determinată de derularea de tranzacții pe piața firmelor de exercițiu (națională

și internațională) precum și de comunicarea cu mediul extern al firmei de exercițiu, respectiv: colaborarea cu firma „mamă”/firma mentor, cu alți agenți economici, cu instituțiile statului, etc.

Firma de exercițiu – complexă ca metodă, motivată ca efecte – este o provocare atractivă atât pentru elevi cât și pentru profesori.

Secvențe ale procedurii:

Nr. secvenței	Etapa Orientării Activități
1.	Obținerea informațiilor despre firma de exercițiu: • Conceptul de firmă de exercițiu; • Studierea Programei pentru laborator tehnologic, pregătire practică, aprobată de MEC; • Documentarea inițială a elevilor la instituțiile abilitate: Oficiul Registrului Comerțului, bănci, Administrația financiară; • Dezbateri în cadrul clasei pe baza informațiilor colectate; • Consultarea paginii web a ROCT – Timișoara; • Condiții de înființare/înmatriculare a firmei de exercițiu:  Reînregistrarea de firme (preluate, continuate);  Înmatricularea firmelor noi (după epuizarea preluării firmelor de exercițiu din școală);  Alte operațiuni juridice (majorare/reducere de capital, schimbarea formei juridice, completarea obiectului de activitate, schimbarea obiectului de activitate, schimbarea sediului, asocierea în participație, fuziune). • Programe de formare continuă pentru cadrele didactice la nivelul Centrului de Resurse prin CCD; • Vizite la firmele „Mamă”; • Împărtășirea experienței coordonatorilor firmelor de exercițiu.
2.	Discuții cu echipa managerială a școlii în legătură cu activitatea firmelor de exercițiu: • Avantajele constituirii firmelor de exercițiu pentru elevi, profesori, școală, contribuția acestui model de învățare (centrată pe elev) la ameliorarea procesului didactic și integrarea absolvenților pe piața muncii; • Alocarea fondului de ore necesar, împărțirea clasei pe grupe (fiecare clasă are constituite câte două firme de exercițiu); • Amenajarea spațiului și pregătirea echipamentelor pentru desfășurarea activității firmei de exercițiu (laboratorul firmelor de exercițiu, racordare la Internet pentru derularea tranzacțiilor, asigurarea de consumabile în vederea realizării materialelor promoționale etc.)
3.	Alegerea sferei de activități a firmelor de exercițiu (comerț, servicii): • Analiza pieței firmelor de exercițiu înmatriculate la ROCT; • Avantaje și dezavantaje ale activității economice din sfera comerțului, serviciilor.
4.	Stabilirea condițiilor de realizare a firmei de exercițiu: • Numărul de firme de exercițiu din cadrul școlii 26 de firme (clasa a XI a – 10/ cinci clase; clasa a XII a 16/8 clase); • Numărul de angajați dintr-o firmă de exercițiu: 12-15 elevi; • Misiunea și strategia firmelor de exercițiu.
5.	Căutarea/Întărirea relațiilor cu firmele „mamă” (firme reale unde elevii pot face practică)
6.	Coordonatorii firmelor de exercițiu

Etapă Dezvoltării Activități formale	
1.	Stabilirea numărului de ore pentru firma de exercițiu și a locului acestora în cadrul planurilor de învățământ: - Clasa a XI a laborator tehnologic: - Organizarea resurselor umane; - Planificarea operațională; - Marketingul afacerii. - Pregătire practică - Clasa a XII a laborator tehnologic: - Studiul mărfurilor; - Contabilitate. - Pregătire practică
2.	Amenajarea spațiului pentru desfășurarea activității firmelor de exercițiu: - Laboratorul firmelor de exercițiu (E3); - Cabinetul de tehnica vânzării mărfurilor (E2); - Sala E5; - Sala P2; - Agenția de turism; - Restaurant – baza de practică.
3.	Asigurarea echipamentelor necesare: - Calculatoare în rețea; - Conectare la Internet; - Aparatură de birotică.
4.	Împărtășirea exemplelor de bună practică și formarea profesorilor debutanți
Etapă Dezvoltării – Dezvoltare Internă	
Activități	
1.	Constituirea/Reînregistrarea celor 26 de firme de exercițiu pe clase și pe grupe de elevi – primirea Actului constatator de la ROCT; număr de facturi; ordine de plată
2.	Deschiderea unui cont bancar pentru fiecare firmă de exercițiu și obținerea unui număr individual de identificare
3.	Conceperea structurii organizatorice a fiecărei firme de exercițiu
4.	Stabilirea structurii departamentelor și descrierea funcțiilor acestora
5.	Repartizarea posturilor pentru angajații firmei (în funcție de aptitudini, opțiuni, afinități, competențe, etc.)
6.	Întocmirea fișelor postului pentru fiecare angajat în parte
7.	Repartizarea sarcinilor pe termene de realizare
Etapă de Inițiere a schimburilor comerciale	
Activități	
1.	Studiul pieței
2.	Realizarea ofertelor (pe luni, promoții, etc.)
3.	Stabilirea prețurilor (adaptate la cererea de pe piața firmelor de exercițiu)
4.	Conceperea cataloagelor de prezentare a ofertei de mărfuri și stabilirea listelor de prețuri
5.	Promovarea ofertei în rețeaua firmelor de exercițiu (lansarea ofertei pe Internet)
6.	Primirea comenzilor și emiterea facturilor
7.	Lansarea de comenzi și trimiterea ordinelor de plată către ROCT în cazul încheierii tranzacției
8.	Primirea situației tranzacțiilor de la ROCT
9.	Întocmirea bugetului de venituri și cheltuieli
10.	Analiza situației financiare a firmei

11.	Contribuții, impozite, taxe
12.	Participare la târguri interne/internaționale: ✚ Realizarea schiței de stand; ✚ Realizarea materialelor de stand (bannere, firmă, siglă, decor, etc.); ✚ Realizarea materialelor promoționale (pliante, fluturași, mape, agende, pixuri, calendare); ✚ Realizarea catalogului de târg (în dublu exemplar); ✚ Stabilirea strategiei de lucru; ✚ Planificarea activităților.

Procedura și rezultatele aferente vor fi monitorizate în vederea stabilirii măsurilor de îmbunătățire și realizarea de corecții. Toate dovezile vor fi păstrate pentru Audit.

Evidențe ale succesului înregistrat de aplicarea prezentei proceduri sunt:

➤ Premii obținute de firmele de exercițiu la târgurile naționale și internaționale:

- **Praga 2003** – Premiul I „Cel mai bun stand” (FE SCUT);
- **Praga 2004** – Premiul I „Cel mai bun stand”, „Cel mai bun catalog”(FE Dolce Vino);
 - Premiul II „Cel mai bun catalog” (FE Florart);
 - Premiul „Publicului” ” (FE Florart);
- **Praga 2005** – Premiul II „Cel mai bun stand” (FE Delicious);
 - Premiul II „Cel mai bun catalog” (FE Patricia Design);
- **Zagreb 2005** – Premiul II pentru „Cel mai bun stand, cea mai bună prezentare, cel mai bun catalog” (FE Teleprest);
- **Timișoara 2005** – 4 Premii I , 3 Premii II, 1 Premiu III, 1 Mențiune, obținute de firmele FE Delicious, FE Dolce Vino, FE Teleprest, FE Paper Design, FE Zoom Studio, FE Teleprest, FE Fiesta;
- **Bratislava 2005** – Premiul II „Cel mai bun stand” (FE Delicious);
- **Praga 2006** – Premiul I „Cel mai bun catalog” (FE Florart).

➤ Constituirea propriilor firme (reale) de către absolvenții școlii noastre care au desfășurat activitate în cadrul firmelor de exercițiu

➤ Referințele foarte bune oferite de agenții economici în legătură cu competențele profesionale ale absolvenților școlii care au desfășurat activitate în cadrul firmelor de exercițiu

Promovarea regulamentului școlar. Reducerea comportamentelor inadecvate

Introducere:

Colegiul Economic „Ion Ghica” Târgoviște și-a propus dezvoltarea unui set de măsuri (o politică instituțională privind promovarea comportamentului pozitiv) prin care să reducă incidența comportamentului inadecvat în raport cu prevederile regulamentului intern, a valorilor și principiilor asumate.

Este nevoie ca școlile să-și definească o strategie prin care să-și propună reducerea frecvenței comportamentelor necorespunzătoare ale elevilor, comportamente ce exprimă, cel mai adesea o raportare superficială la realitate, la normele, valorile și principiile școlare și sociale. Din nefericire, ca efect al perioadei de tranziție socială, valorică, economică în care ne aflăm, tot mai mulți elevi dezvoltă o

conduită dominată de reacții automate, stereotipii și modele negative, mai puțin conștientizate, ce determină un stil de viață cu un grad scăzut de responsabilitate și maturitate.

Regulamentul intern al Colegiului Economic “Ion Ghica” separă comportamentele acceptate și promovate de instituție, de comportamentele inacceptabile. Sancțiunile și măsurile asumate prevăzute în regulament nu sunt considerate o modalitate de pedepsire (corecție) aplicată elevului, ci o măsură educațională ce le permite elevilor să-și îndrepte comportamentul. Pentru corectarea comportamentelor inadecvate, Consiliul profesorilor clasei formulează sarcini educative ținând cont de specificul abaterii disciplinare. În formularea sarcinilor educative se precizează condițiile de realizare, numărul de ore, indicatorii de succes .

Scopul procedurii: promovarea prevederilor regulamentului intern în rândul elevilor și corectarea comportamentelor inadecvate.

Obiect : acesta procedură se aplică elevilor cu abateri disciplinare

Responsabilități: implementarea acestei proceduri implică lucrul în rețea cuprinzând toți factorii educaționali din școală.

Notă: Acesta procedură permite depășirea blocajelor de comunicare instituțională , existând elevi sau clase care nu cunosc exact prevederile regulamentului . Procedura permite prin mecanismele implicate realizarea unei schimbări de atitudine în situația elevilor cu abateri disciplinare (vezi *Teoria disonanței cognitive*, Festinger).

Procedura:

Nr. secvenței		Responsabil
1.	Incidentul critic	
	Semnalarea comportamentului inadecvat, ce contravine regulamentului intern al școlii <i>În pauza de la ora 12, doi elevi de la clasa a X- a au un schimb mai violent de replici, în final ajungând și la violență fizică.</i> <i>Domnul profesor A.M i-a despărțit pe cei doi elevi și i-a invitat să-l însoțească la cancelarie. Acesta a informat-o pe diriginta clasei asupra acestui incident și că cei doi elevi așteaptă în fața cancelariei.</i>	Profesor, profesor – diriginte, profesor de serviciu
2	Identificarea circumstanțelor în care s-a manifestat comportamentul nepotrivit	Profesor diriginte
	Discuții cu elevii implicați și cu elevii clasei pentru a afla informații obiective despre circumstanțele în care a apărut acest comportament.	Profesor serviciu
3	Implicarea familiei	Profesor diriginte
	- Anunțarea părinților despre abaterea disciplinară a elevilor și despre posibilele sancțiuni - Invitarea părinților la școală pentru a a-și exprima punctul de vedere asupra incidentului cât mai curând posibil (maxim 3 zile de la producerea incidentului)	

Nr. secvenței		Responsabil
4	Organizarea întâlnirii Consiliului Profesorilor Clasei ▪ Discutații individuale cu profesorii clasei despre organizarea întâlnirii și scopul acesteia ▪ Trimiterea de invitații scrise profesorilor clasei cu descrierea întâlnirii (scop, obiective, teme de discutat, timp de lucru necesar, lista participanților) ▪ Invitarea la întâlnire a unui specialist (profesor consilier) și a unui membru al echipei manageriale (director, consilier educativ)	Profesor – diriginte Echipa managerială
5	Derularea întâlnirii	Echipa managerială
	▪ Anunțarea temei și a agendei întâlnirii ▪ Activarea fiecărui profesor pentru a-și exprima punctul de vedere ▪ Înregistrarea intervențiilor participanților	Profesor - diriginte
6	Sanctiune conform Regulamentului Intern	Consiliul Profesorilor clasei
	Stabilirea sancțiunilor proporțională cu gravitatea faptei în urma exprimării tuturor punctelor de vedere și a analizei obiective a datelor.	
7	Formularea unei sarcini educative și aplicarea ei ținând cont de specificul abaterii disciplinare	Consiliul profesorilor clasei
	▪ Se precizează condițiile de realizare, numărul de ore, indicatorii de succes . <i>Pentru a preveni repetarea acestui comportament de rezolvare prin violență a situațiilor conflictuale s-a decis ca cei doi elevi să lucreze în echipă pentru a realiza un proiect educațional, desfășurat la cel puțin trei clase, în timpul orelor de consiliere și orientare, având ca temă rezolvarea constructivă a conflictelor.</i>	
8	Suport tehnic în realizarea sarcinii educative din partea profesorului psiholog al școlii	Profesor - psiholog
	▪ Precizarea surselor de informații (cărți, reviste, resurse electronice) ▪ Consilierea elevilor în vederea realizării scenariului didactic ▪ Realizarea unui grafic de participare la orele de orientare și consiliere.	Profesor – diriginte
9	Evaluarea rezultatelor activității la clase (fișe de evaluare, monitorizare)	Profesor-psiholog
	▪ Asistarea elevilor sancționați în realizarea sarcinii educative de către prof. psiholog al școlii (completarea unei fișe de evaluare a activității elevilor) ▪ Aplicarea unui chestionar de evaluare a activității elevilor clasei în care s-a desfășurat activitatea	Profesor – diriginte
10	Monitorizarea comportamentului elevilor sancționați	Diriginte, profesorii clasei

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Exemplul de bună practică prezentat mai sus se adaptează unităților școlare „de același profil din învățământul preuniversitar”. Condițiile de aplicabilitate sunt conferite prin curriculum-ul național pentru clasele XI-XII, liceu tehnologic, profilul **Servicii**.

Pentru ca operațiunile să aibă succes trebuie aleși profesori coordonatori dispuși să se implice în educația tinerilor și care posedă abilități de: comunicare interpersonală, lucru în echipă, rezolvare de probleme, IT, rezolvare a conflictelor, educație antreprenorială etc.

Succesul activităților presupune:

- o bună proiectare a activității firmei de exercițiu (obiective, scop, acțiuni, rezultate, monitorizare și evaluare);
- întocmirea unor planuri de îmbunătățire a activității firmei de exercițiu pentru optimizarea practicilor sau corectarea eșecurilor.

Riscurile în preluarea „bunei practici” ar putea fi legate de receptivitatea scăzută a agenților economici, potențiale „firme mamă”, constrângerile administrative legate de desfășurarea activității de laborator tehnologic pe grupe de elevi, resursele financiare limitate ale școlii, care pot îngreuna participarea firmelor de exercițiu la târgurile naționale și internaționale.

În elaborarea și aplicarea procedurilor pentru promovarea regulamentului școlar și reducerea comportamentelor inadecvate, este necesară implicarea activă a profesorului psiholog al școlii alături de celelalte cadre didactice.

COLEGIUL ECONOMIC

BUZĂU



Str. T. Vladimirescu nr. 15

☎ Tel. 038/724247

☎ Fax 038/721197

e-mail: colegiuleconomic@buzau.rdsnet.ro

AUTOR:

Prof. Lungu Marioara

I. Descrierea contextului

Colegiul Economic Buzău, liceu tehnologic, este un furnizor de educație și formare profesională pentru profilul **Servicii**. Acest domeniu reprezintă 3.3% din planul de școlarizare al județului. La nivel de județ se anticipează o creștere de până la 12% până în anul 2013, deoarece județul are zone cu mare potențial turistic, se va dezvolta comerțul rural calificat, agroturismul și va crește numărul întreprinzătorilor persoane fizice și asociații familiale.

Colegiul Economic Buzău pregătește elevi:

- prin liceu ruta directă de calificare, profil servicii, specializările:
 - * Tehnician în activități economice
 - * Tehnician în administrație publică
 - * Tehnician în turism
- prin liceu ruta progresivă de calificare, specializările:
 - * Tehnician în activități de comerț
 - * Tehnician în gastronomie
- prin Școala de Arte și Meserii pentru domeniile:
 - * Comerț:calificările: - lucrător în comerț
 - comerciant (vânzător) mărfuri alimentare
 - * Turism și alimentație, calificările:
 - lucrător în alimentație
 - bucătar
 - ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație



Pregătirea elevilor este asigurată de:

- 62 profesori titulari
- 20 profesori suplitori calificați.

Organizația a fost selectată în programul Phare VET 9405, de reformă a învățământului profesional și tehnic și în programul Phare TVET 010803, de modernizare a învățământului profesional și tehnic .

Beneficiile participării în aceste programe au fost:

- perfecționarea profesorilor pentru învățarea centrată pe elev, includerea elevilor cu cerințe educaționale speciale, parteneriate cu agenții economici și asigurarea calității în educație
- participarea profesorilor la elaborarea de programe și auxiliare curriculare
- dotarea laboratoarelor cu echipamente și material didactic
- reabilitarea infrastructurii școlii.

Ca *Centru de resurse* Phare TVET 010803, în cadrul procesului de implementare a instrumentelor de asigurare a calității la furnizorii de educație și formare profesională, instituția a întocmit Raport de autoevaluare a activității școlii pentru anii școlari 2004/2005 și 2005/2006. În aceeași perioadă instituția a fost evaluată din punct de vedere al asigurării calității de o echipă de evaluatori externi din cadrul ISJ Buzău. Activitatea în acest segment a fost apreciată că depășește norma obișnuită și nivelul de performanță așteptat.

II. Prezentarea cazului de bună practică

Colegiul Economic a constituit Comisia de Evaluarea și Asigurarea Calității Educației, respectând legislația specifică.

Pentru membrii comisiei au fost întocmite fișe de atribuții.

S-a redactat Regulamentul de funcționare a Comisiei de Evaluarea și Asigurarea Calității.

Procedură pentru organizarea activității practice a elevilor la locul de muncă (elaborată și aplicată de școală în cadrul procesului de asigurare a calității):

Obiective ierarhice	Indicatori de performanță	Metode de verificare	Factori externi
OBIECTIV: furnizarea de absolvenți cu abilități cheie transferabile și cunoștințe în domeniul turism și alimentație	Toți absolvenții înscriși la examenul de certificare a competențelor profesionale au fost admiși	Colaborarea cu Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă	Cu influență pozitivă: ➤Dotarea noilor laboratoare și cabinete prin programul Phare TVET ➤Proiecte de colaborare cu alte școli din străinătate ➤Implementarea programului de asigurarea calității în educație
SCOP: Integrarea absolvenților de nivel 1 și 2 pe un loc de muncă după absolvirea clasei a X a și a XI-a	Creșterea cu 10% a ratei absolvenților de nivel 1 și 2 din domeniul comerț și turism și alimentație	Feed-back de la angajatori și foști absolvenți	

REZULTATE:

➤39 de absolvenți nivel 1 își continuă studiile în domeniul comerț

➤59 de absolvenți de nivel 1 își continuă studiile în domeniul turism și alimentație

➤Din 126 absolvenți de nivel 2, 82% sunt angajați la agenții economice unde au făcut instruirea practică, restul de 18% își continuă studiile

Rata absolvenților de nivel 1 cuprinși în diverse forme de învățământ să fie de 90% până în 2008

Ponderea ocupării în domeniul servicii crește: comerț 28,6%; hoteluri și restaurante 40,7% (Planul Local de Acțiune pentru Învățământul profesional și tehnic)

Analiza statistică anuală a situației absolvenților

Cu influență negativă:

➤Incapacitatea angajatorului de a-și stabili prioritățile

➤Mentalitatea patronului că prezența elevilor ar perturba propria activitate

➤Lipsa legislației pentru acordarea unor facilități angajatorilor care acceptă să primească elevi pentru efectuarea practicii

➤Insuficienta implicare a Comitetului Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social pentru Formare Profesională

ACTIVITĂȚI:

1. Formarea echipei de lucru
2. Numirea unui membru al comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității pentru menținerea legăturii cu agentul economic

3. Întocmirea cererii de locuri de practică (anexa 1) și a convenției de colaborare între școală și agentul economic (anexa 2)

4. Crearea unei baze de date de către comisiile metodice de specialitate

5. Vizite de lucru și de studiu la agenții economice efectuate de către maiștri instructori

6. Elaborarea curriculumului în dezvoltare locală cu tema „Organizarea rațională a locului de muncă pentru creșterea nivelului servicii clienților”

7. Amenajarea magazinului clasă din incinta școlii

8. Amenajarea laboratoarelor de „Studiul calității produselor”, „Tehnica servirii”, „alimentație publică” și „Cabinetul pentru firmele de exercițiu”

9. Programul de mentorat și monitorizare pentru activitatea de instruire practică a elevilor la locul de muncă

10. Monitorizarea și evaluarea progresului elevilor pe parcursul întregului proces de

Creșterea interesului elevilor pentru propria formare

Monitorizare și evaluare prin întâlniri cu angajatorii, chestionar de opinie (anexa 4)

Creșterea numărului de cadre didactice care se formează prin colaborarea cu partenerii economici

Concluziile asistențelor efectuate la orele de instruire practică

Creșterea cu 50% a eficienței pregătirii în carieră a elevilor

Fișa de observare (anexa 3)

Certificarea competențelor prin examene și evaluări curente

învățare la locul de muncă pe baza fișelor individuale de evaluare a competențelor profesionale.

Un alt exemplu de bună practică, privind asigurarea calității în activitatea școlii, este **participarea organizației la derularea unui proiect educațional - Parteneri pentru o zi - Job Shadow day.**

Descriere proiect:

Colegiul Economic Buzău și Junior Achievement România organizează programul internațional **Job Shadow day**, program de parteneriat dintre comunitatea de afaceri și mediul educațional, destinat facilitării accesului tinerei generații la un loc de muncă.

Elevii din ultimul an de liceu vor fi, pentru o zi, parteneri ai profesioniștilor din companii, fiecare la locul de muncă unde ar dori să fie în viitoarea carieră profesională. Proiectul pornește de la ideea de a oferi elevilor o imagine reală asupra comunității de afaceri și a viitorului loc de muncă, de a-i ajuta pe tineri să găsească mai ușor un posibil răspuns la întrebările:

- **Ce vreau să devin după ce termin școala?**
- **Unde vreau să lucrez?**
- **Care este cel mai potrivit loc de muncă pentru mine?**

Junior Achievement România a asigurat distribuirea materialelor, selecția elevilor și parteneriatul cu companiile participante. După acceptul final de participare la proiect s-a realizat alocarea elevilor pentru fiecare companie participantă conform principiului „Omul potrivit la locul potrivit”. Modul în care s-a realizat această alocare a fost următorul: elevul a ales o meserie sau un domeniu de activitate pentru viitoarea sa carieră profesională și a optat pentru una sau mai multe din etapele proiectului. Organizatorii au făcut repartizarea tânărului ținând cont de opțiunea lui, de materialele trimise și de prestația la interviu. În final, fiecare tânăr a participat la o singură etapă în cadrul proiectului, pentru ca un număr mai mare de elevi să beneficieze de acest program.

Obiective:

- **Stabilirea importanței rolului educației școlare în viitorul profesional al fiecărui tânăr.** Elevii trebuie să înțeleagă modul în care se reflectă studierea unor discipline precum matematica, limba română, științele socio-umane, informatica în îndeplinirea atribuțiilor caracteristice meseriei pentru care se pregătesc.
- **Identificarea abilităților necesare exercitării unei anumite meserii.** Elevii urmăresc și identifică abilitățile pe care trebuie să le dezvolte pentru a lucra în domeniul ales. Ei evaluează toate aceste caracteristici și își construiesc un plan de acțiune corelat cu educația și abilitățile pe care trebuie să și le însușească pentru a obține locul de muncă dorit.
- **Observarea modului de lucru în echipă.** Elevii sunt informați despre rolul, importanța și avantajele muncii în echipă, despre modul în care fiecare membru al echipei contribuie la îndeplinirea cu succes a atribuțiilor de serviciu.

- **Înțelegerea relației dintre procesul de învățare și succesul la locul de muncă.** Coordonatorul activității elevului la locul de muncă îi explică acestuia faptul că, atât educația școlară și extrașcolară, cât și specializarea post-școlară sunt necesare pentru obținerea succesului la locul de muncă. Elevul înțelege că procesul de învățare și asimilare de noi informații după absolvirea oricărei forme de învățământ organizat se va desfășura în mod continuu și este necesar dobândirii succesului în cariera profesională a oricărui individ, indiferent de meseria practică.
- **Dobândirea de cunoștințe practice și teoretice caracteristice culturii organizaționale a companiilor sau a altor instituții.** Elevii înțeleg regulile de funcționare ale diferitelor departamente și a întregii companii, au oportunitatea de a-și dezvolta abilitățile de care dispun și de care vor avea nevoie în cariera pe care au ales-o.
- **Evaluarea posibilităților reale de realizare a unei cariere profesionale de succes.** Elevii au posibilitatea să studieze îndeaproape oportunitățile de carieră oferite de profesia aleasă, ceea ce îi va ajuta să facă alegerea corectă și în cunoștință de cauză a viitoarei lor profesii.

Rolul elevului în proiect.

- Să demonstreze că dorește diferite opțiuni de carieră, să își cunoască și să își dezvolte abilitățile necesare practicării unui anumit tip de carieră
- Să își construiască un plan de continuare a educației și de dezvoltare a abilităților personale.
- Să participe la activitățile premergătoare vizitei la compania la care au fost repartizați (orele de pregătire cu profesorii)
- Să participe la activitățile propuse și organizate de coordonatorii de proiect din companii
- Să respecte regulamentul de ordine interioară al companiei în care se află.

Fiecare elev participant primește manualul „Job Shadow Day” care conține descrierea proiectului, instrucțiuni de urmat pe perioada desfășurării proiectului, fișa companiei căreia urmează să îi fie partener, descrierea locului de muncă sau a activității pe care urmează să o desfășoare, fișa de evaluare postproiect precum și informații despre persoana care îi va coordona activitatea pe parcursul zilei de lucru în companie.

Pe parcursul proiectului au fost desfășurate activități de genul:

- prezentarea companiei prin facilitarea accesului tânărului în diferite departamente ale acesteia
- implicarea activă a elevilor în activitatea companiei
- transpunerea tinerilor în ceea ce ar trebui să fie ”idealul lor profesional în carieră”
- formarea unei imagini cât mai complete asupra atribuțiilor zilnice presupuse de ocuparea unei anumite poziții în cadrul companiei.

Parteneri în proiect:

Primăria municipiului Buzău, Banca Transilvania, ING Nederlanden, Unicredit, Allianz Țiriac, SC Romet SA, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, Camera de Comerț și Industrie Buzău.

Grafic de realizare a activităților

Activitatea	4 mai - 7 iunie					Organizația care implementează
	Săpt/ 1	2	3	4	5	
Pregătirea activității ➤ Identificarea partenerilor. ➤ Stabilirea elevilor ce iau parte la program ➤ Distribuirea elevilor (în funcție de dosarul personal și interviu) ➤ Contactarea partenerilor media ➤ Realizarea materialelor promoționale						Școala Parteneri
Desfășurarea activității Job Shadow day 8.30-9.30 : distribuirea elevilor și preluarea acestora de parteneri 10.00- 16.00: desfășurarea activităților la parteneri 16.30-17.00: conferința de presă 17.00-19.00: filmul zilei, impresii						Școala Parteneri

Ca „dovezi de realizare” a acestui proiect :

- film care poate fi prezentat și altor elevi care nu au participat în proiect
- chestionare de opinie completate de către elevii participanți în proiect și de către reprezentanții companiilor partenere și „mărturii” ale acestora (anexa 5)
- articole în mass media
- afișe, pliante, fluturași realizați pentru mediatizarea evenimentului.
- conferință de presă organizată la finalul proiectului cu toți partenerii

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Exemplele de bună practică prezentate mai sus se adaptează unităților școlare „de același profil din învățământul preuniversitar”. Pentru ca proiectul să aibă succes trebuie aleși parteneri economici dispuși să se implice în educația tinerilor. Succesul activităților presupune:

- o bună proiectare a activităților (obiective, scop, acțiuni, rezultate, monitorizare și evaluare);
- întocmirea unor planuri de îmbunătățire pentru optimizarea practicilor sau corectarea eșecurilor;
- cantitatea și calitatea produselor și serviciilor în educație depind în egală măsură de furnizor și beneficiari direcți și indirecti.

ANEXE:

Anexe la Procedura pentru organizarea activității practice a elevilor la locul de muncă:

Anexele 1: Cerere locuri de practică (solicitare adresată agentului economic pentru primirea în practică a elevilor școlii)

Anexa 2: Convenție de colaborare între școală și agentul economic (stipulează drepturile și obligațiile părților)

Anexa 3: Fișă de observare (folosită pentru evaluarea competențelor dobândite de elevi)

Anexa 4: Chestionar de opinie adresat angajatorilor (feed-back de la angajatori solicitat în scopul îmbunătățirii activității)

Anexa la proiectul educațional - Parteneri pentru o zi - Job Shadow day:

Anexa 5: Feed back de la partenerii din proiect

CERERE LOCURI DE PRACTICĂ

CĂTRE _____

În virtutea relațiilor de colaborare ce caracterizează activitățile noastre, prin prezenta vă rugăm să primiți în cadrul unităților dumneavoastră să efectueze practica de producție un număr de _____ elevi profilul comerț, meseria _____.

Din partea școlii, de elevii din tabelul de mai jos răspund maiștri instructori _____ și vă rugăm să delegați și un lucrător din cadrul unității dumneavoastră care să aplice măsuri unitare elevilor practicanți pe timpul efectuării practicii.

De specialitățile cu profil economic, inclusiv de instruirea practică, din partea conducerii școlii de ocupă directorul adjunct, profesor Lungu Marioara.

La unitatea dumneavoastră, în perioada anului 2003/2004, sunt repartizați în zilele de practică următorii elevi:

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1. | 2. | 3. |
| 4. | 5. | 6. |

Delegatul unității unde se efectuează practica _____

DIRECTOR,
Prof. Staciu Cornelia

DIRECTOR ADJUNCT,
Prof. Lungu Marioara

COLEGIUL ECONOMIC

CONVENȚIE DE COLABORARE

I PĂRȚILE COLABORATOARE

1. Colegiul Economic, cu sediul în Buzău, strada Tudor Vladimirescu nr. 12-15 reprezentată prin prof..... în calitate de beneficiar de servicii.
2.(denumirea S.C.) cu sediul în Buzău str..... reprezentată prin denumită în prezenta convenție civilă colaborator prestări servicii
3.; domiciliat în str....., nr....., bloc....., scara....., apartament....., în calitate de elev practicant.

S-a încheiat prezenta convenție de colaborare în următoarele condiții stabilite de comun acord:

II OBIECTUL CONVENȚIEI DE COLABORARE

- activitatea care urmează să fie prestată: activitatea de instruire practică pentru elevii din SAM
- activitatea de tutoriat și colaborare cu cadrele didactice coordonatoare și personalul de instruire practică

III DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

1. Beneficiarul de servicii se obligă:
 - să instruiască elevii asupra modalităților de protecție și igienă a muncii precum și de protecție civilă;
 - să întocmească programul de instruire practică în ceea ce privește durata, calendarul, conținutul și activitățile desfășurate de elevi și să-l informeze pe agentul economic asupra acestor acțiuni;
 - să urmărească modul de desfășurare a instruirii practice;
 - să evalueze activitatea elevului practicant în orele de instruire practică cu cadrul didactic coordonator al activității de instruire practică, să realizeze legătura permanentă între unitatea de învățământ și agentul economic.
2. Agentul economic colaborează cu unitatea de învățământ pentru:
 - acceptarea elevilor pentru desfășurarea instruirii practice;
 - accesul elevilor sub îndrumarea unui tutor în spațiile de lucru;
 - urmărirea modului de desfășurare a instruirii practice.
3. Elevul practicant se obligă:
 - să respecte normele de protecție și igienă a muncii și de protecție civilă;
 - să se încadreze în programul de instruire întocmit de comun acord între unitatea de învățământ și agentul economic;
 - să se încadreze în standardele de conduită morală;
 - să utilizeze achizițiile sale în domeniul comunicării, în relația cu personalul angajat;
 - să înțeleagă constrângerile de securitate impuse de metodele de lucru.

IV DURATA CONVENȚIEI CIVILE

Durata nedeterminată/determinată de la..... până la..... timp de/ zi.

V ÎNCETAREA CONVENȚIEI DE COLABORARE

Din inițiativa motivată a uneia din părți, cu un preaviz de 15 zile lucrătoare.

Litigiile ivite în derularea prezentei convenții de colaborare se soluționează pe cale amiabilă.

Prezenta convenție de colaborare a fost încheiată în 3(trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Colegiul Economic
DIRECTOR,

Elev practicant,

Colaborator
DIRECTOR,

M6 PRACTICA COMASATA

FISA DE OBSERVARE NR.3

Nume si prenume elev: IONESCU AURA

Nume si prenume evaluator: PĂUN FILOFTEIA

UC12: Servirea băuturilor

C5 Pregateste si serveste cafea espresso

Nr crt.	Cerințe	Rezultatul evaluării	Data
1	Organizarea locului de muncă pentru eficientizarea activității de pregătire a cafelei espresso:		
	- verificarea aparatului (funcționare, întreținere, securitate)	da	8.06
	- igienizare	nu	
	Obiecte de inventar necesare pregătirii cafelei:		
	- cești, lingurițe, farfurioare	da	
	- vase ermetice pentru păstrarea cafelei și a calității acesteia.	da	
2	Recomandarea tipurilor de cafea:		
	- cafea cu lapte	da	
	- espresso		
	- capuccino	da	
	- mocca		
	- cafea neagră	da	
		nu	
		da	
3	Pregătirea cafelei conform cerințelor:		
	- măcinarea cafelei la granulația cerută	da	
	- dozarea a cafelei conform rețetei		
	- asigurarea condițiilor de temperatură și presiune a apei	da	
	- asigurarea nivelului cafelei în filtru		

- evaluarea vizuală a extractului de cafea da
- pregătirea ingredientelor da
- da
- da

4 Prezentarea și servirea cafelei expresso:

- obiecte de inventar folosite (cești, lingurițe, șervețele) da
- respectarea temperaturii de servire
- asocierea cafelei cu : lapte, frișca, zahăr da
- da

5 Efectuarea curățeniei și întreținerea aparatului pentru cafea:

- evacuarea resturilor de materiale din aparat da
- curățirea componentelor conform instrucțiunilor
- verificarea stării de funcționare da
- nu

ANEXA 4

COLEGIUL ECONOMIC BUZĂU

CHESTIONAR DE OPINIE

1.Considerați că este necesară o legătură între agentul economic și școală în ceea ce privește formarea forței de muncă?

- a. în mare măsură
- b. în mică măsură
- c. nu

2.Unitatea dumneavoastră face parte din Consiliul Local de Dezvoltare?

- a. da
- b. nu

3. În opinia dumneavoastră, Colegiul Economic reprezintă o unitate de prestigiu pe piața școlară buzoiană?

- a. da
- b. nu

4.Câți absolvenți din Colegiul Economic lucrează în unitatea dumneavoastră?

5. Pe o scară de la 1 la 10, apreciați nivelul de pregătire al absolvenților proveniți din Colegiul Economic.

6. În vederea îmbunătățirii relațiilor de colaborare între școală și agent economic, propuneți trei acțiuni pe care le-ați iniția.

FEED BACK DE LA ANGAJATORII PARTENERI ÎN PROIECT**Mărturii ale partenerilor:**

„Am fost onorați să fim participanți la Programul Job Shadow Day, pentru că organizația noastră, implicată în proiecte multiple cu vocație socială, sprijină orice inițiativă care vizează dezvoltarea individuală. Cu deosebire am fost încântați să sprijinim acest proiect cu cât politica noastră de resurse umane vizează în bună măsură atragerea proaspeților absolvenți, fiind conștienți că astfel de programe fac posibilă o mai rapidă orientare profesională și integrare a tinerilor. Organizarea și desfășurarea activităților au fost deosebite și sperăm că în primul rând cei care au beneficiat au fost tinerii, viitorii noștri angajați sau colaboratori.

Închei adresând felicitări organizatorilor și exprimându-mi satisfacția pentru succesul Programului.

Cu deosebită considerație,
Sorin Geambasu

"JOB SHADOW DAY" este un proiect lăudabil pentru organizatori, pentru implicarea și aportul substanțial în educația tinerilor și direcționarea lor pentru primii pași în viitoarea lor carieră.

Este o experiență interesantă și de bun augur atât pentru noi, ING Asigurări de Viață, Agenția Buzău cât, sperăm, și pentru elevul cu care am petrecut această zi.

Conceptul de "asigurare de viață" cât și cel de consultant financiar de asigurare de viață poate căpăta altă conotație, aceea de responsabilizare a oamenilor și de grijă pentru oameni, iar proiecte de acest gen sprijină aceasta, aduc informație și educă tinerii în domeniul asigurărilor de viață cât și în celelalte domenii.

Mulțumim pentru ce faceți și vă așteptăm cu alte propuneri!

Agency Manager,
Adriana Fotache

COLEGIUL TEHNIC
« MIRCEA CRISTEA » BRAȘOV



Str. Turnului, nr.3
Telefon/fax: 0268/423108

AUTORI:
prof. Dorel Agache
prof . Melania Filip

I. Descrierea contextului

Colegiul Tehnic “Mircea Cristea” are o îndelungată tradiție ca unitate școlară cuprinsă în rețeaua învățământului de stat având ca obiect principal de activitate instruirea elevilor , a adulților prin școlile profesionale , școli de maiștri , prin cursuri postliceale și în prezent prin școala de arte și meserii.

Oferta de școlarizare cuprinde mai multe domenii de pregătire profesională, predominante fiind domeniile MECANIC și ELECTRIC :

- Domeniul MECANIC - este constant din 1927. Școala a fost furnizor de formare profesională pentru întreprinderi de tradiție din zonă: IAR Brașov, SC ”Tractorul UTB” Brașov, Fabrica de Avioane Ghimbav, întreprinderea Mecanică Codlea, iar după 1990 pentru majoritatea întreprinderilor mari, mici și mijlocii: Tractorul UTB, Parcul industrial „Roman” Brașov, societățile comerciale desprinse din SC „Tractorul UTB”, INA SCHAEFFLER, SCUDIVER SA, FIPA SA, MARUB SA, etc.

- Domeniul ELECTRONICĂ și AUTOMATIZĂRI

- Domeniul ELECTROTEHNICĂ

- Domeniu TELECOMUNICAȚII. Este mai nou și s-a impus datorită parteneriatului avut cu ROMTELECOM și TVS HOLDING și RDS.

Domeniul MECANIC deține o poziție prioritară în dezvoltarea economică a regiunii 7 Centru, conform strategiei PRAI și PLAI în perspectiva 2013.

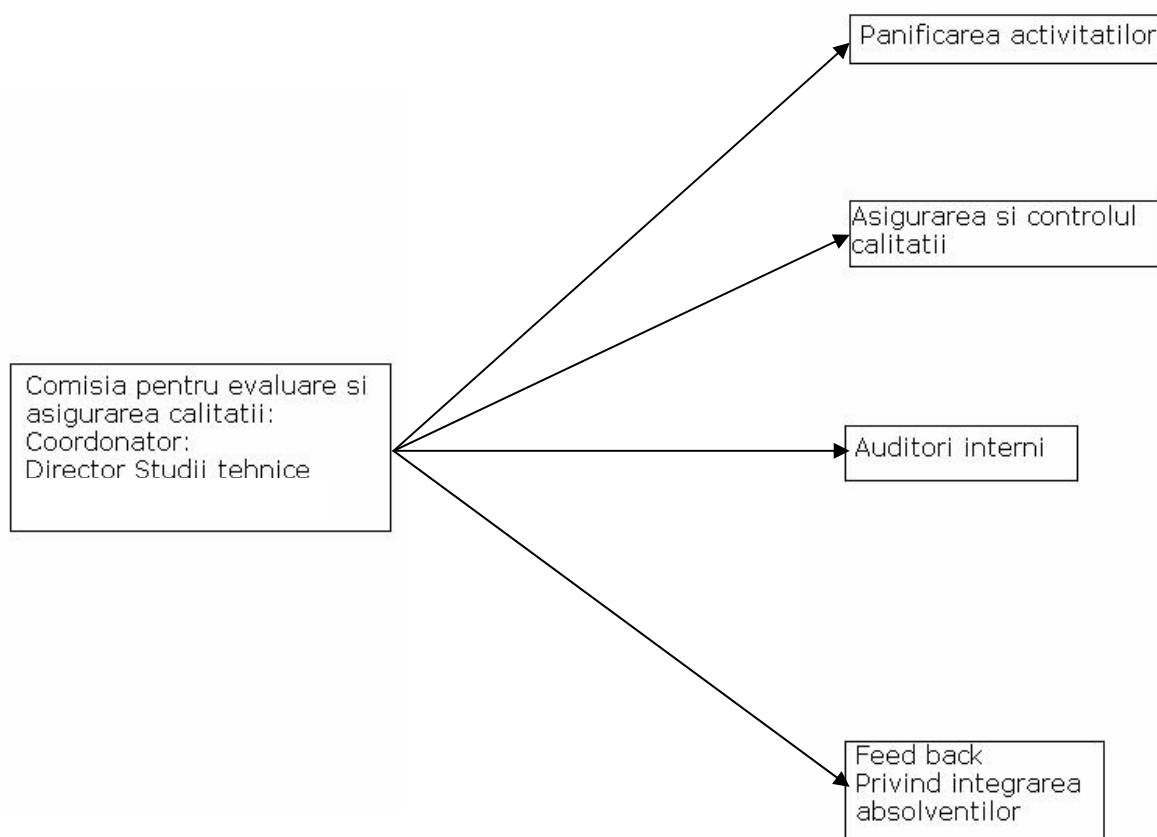
În Regiunea 7 Centru ponderea întreprinderilor cu capital de stat este în scădere, dar într-o evidență creștere se află întreprinderile cu capital privat, întreprinderile mici și mijlocii. Se constată o creștere evidentă a solicitărilor de angajare din sfera serviciilor pentru calificările din domeniul mecanic.

Școala a fost înființată în 1927 ca Școală Profesională Mecanică pe lângă Fabrica de avioane IAR Brașov. Prima promoție a absolvit în 1931. De-a lungul timpului, școala a avut mai multe denumiri:

- **1952 - 1966 - „Școala profesională metalurgică nr. 1 Ernest Thalmann**
- **1966 – 1981 - Școala profesională „Tractorul” Brașov**
- **1981- 1990 – Liceul Industrial Nr. 7** (prin unificarea Școlii profesionale „Tractorul” cu Grupul Industrial „Metrom”)
- **1990 – 1998 – Grup Școlar Industrial „Tractorul II”**
- **1998 – 2001 – Grup Școlar Industrial ”Tractorul”**
- **2001 – Colegiul Tehnic „Mircea Cristea”**

Școala este Centru de resurse în cadrul Proiectului Phare TVET 2001-2003.

În cadrul procesului de asigurare a calității serviciilor de educație și formare profesională a fost constituită comisia pentru evaluare și asigurarea calității având atribuții legate de:



Principalele repere ale experienței acumulate în asigurarea internă a calității la **COLEGIUL TEHNIC "MIRCEA CRISTEA"** sunt:

- Centru de resurse în Proiectul Phare TVET 01.08.03. această calitate a generat numeroase beneficii pentru școală:
 - o dotarea școlii cu calculatoare conectate la Internet, retroproiectoare, televizoare, video, mașini unelte, truse de desen tehnic, instrumente și aparate de măsură și control necesare desfășurării orelor la disciplinele prevăzute în noul plan de învățământ;
 - o participarea unor cadre didactice din școală la elaborarea de curriculum, ghiduri și portofolii didactice pentru învățământul profesional și tehnic;
 - o mărirea ciclului de pregătire la instruirea practică a elevilor SAM comparativ cu scăderea ciclului de teorie;
 - o posibilitatea desfășurării orelor moderne atât la partea teoretică cât și la instruire practică prin utilizarea materialelor didactice auxiliare elaborate în cadrul proiectului Phare TVET;
 - o flexibilitatea pregătirii pe module de bază și opționale în anul de specializare în meserie;
 - o o nouă metodologie pentru examenele de certificare a competențelor profesionale.
- Furnizor autorizat pentru formare profesională continuă
- Centru suport pentru educație la distanță în cadrul Proiectului Phare TVET 2004-2006

- Forme de școlarizare variate: primar , gimnazial , liceal , SAM
- Elevi școlarizați în anul școlar 2005/2006 – 1380
- Cadre didactice : 86 (profesori , maiștri instructori , învățători)
- Baza materială: 8 corpuri de clădire cu potențial de școlarizare de până la 3000 elevi (săli de clasă, laboratoare, ateliere, cămin școlar), unele reabilitate în fondurile Proiectului Phare TVET 01.08.03
- Echipamente IT : 90 calculatoare conectate la Internet, videoproiector.
- Echipamente didactice pentru pregătirea profesională de bază și specializată
- Rețea școlară de interesistență pe problematica reformei TVET

II. Prezentarea cazului de bună practică

Unul dintre capitolele importante ale tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană este formarea profesională continuă. Învățarea pe parcursul întregii vieți a devenit o necesitate în Europa caracterizată de schimbări sociale, tehnologice și economice rapide. În vederea alinierii României la sistemul european de formare profesională, a fost aprobată, prin Hotărârea de Guvern nr. 875/2005, Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă pentru perioada 2005-2010. Formarea profesională continuă este importantă pentru susținerea transformării forței de muncă, facilitând creșterea productivității muncii sau mobilitatea între diferite sectoare de activitate.

Anual, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă elaborează Planul național de formare profesională. Pentru anul 2006, planul vizează următoarele **obiective**:

- Facilitarea integrării sociale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în concordanță cu aptitudinile, aspirațiile lor profesionale și nevoile pieței muncii;
- Pregătirea capitalului uman astfel încât să facă față cererii de pe piața forței de muncă;
- Schimbarea calificării pentru a corespunde cerințelor impuse de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- Facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor ținută defavorizate cum ar fi: tinerii, șomerii de lungă durată, femeile, românii, persoanele post instituționalizate, persoane eliberate din detenție, deținuți sau persoanele care au întrerupt pentru o perioadă de timp activitatea pentru creșterea copiilor, pentru incapacitate temporară de muncă sau pentru satisfacerea stagiului militar, persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural.

Pornind de la importanța formării profesionale continue, la nivel național, regional și local, școala a înțeles importanța autorizării ca furnizor de formare profesională pentru a răspunde cererii privind învățarea de-a lungul vieții. În acest sens și-a elaborat un plan de acțiune privind formarea profesională continuă cuprinzând următoarele activități:

- Informarea în legătură cu evoluția pieței muncii în județul Brașov
- Studiu de piață privind necesarul formării adulților la nivelul județului Brașov pentru

identificarea calificărilor/specializărilor pentru care există dezechilibru pe piața muncii (cererea este mai mare decât oferta)

➤ Întocmirea documentației în vederea autorizării ca furnizor de formare profesională continuă

➤ Autorizarea **Colegiului Tehnic „Mircea Cristea”** ca furnizor de formare profesională continuă pentru 3 calificări și o specializare:

Nr. crt.	Denumirea programului de formare autorizat de CNFPA	Tipul programului (calificare / inițiere, perfecționare / specializare etc.)	Seria și numărul autorizației	Data autorizării
1	Operator la mașini unelte semiautomate și automate	specializare	Seria BV nr 000099	24.03.2005
2	Strungar	calificare	Seria BV nr 000060	14.10.2004
3	Frezor rabotor mortezor	calificare	Seria BV nr 000061	14.10.2004
4	Rectificator	calificare	Seria BV nr 000062	14.10.2004

➤ Promovarea serviciilor de formare profesională continuă oferite de școală

➤ Derularea de programe de formare profesională continuă. Până în prezent au fost derulate 12 programe:

Nr. crt.	Denumirea programului de formare	Tipul programului (calificare / inițiere, perfecționare / specializare etc.)	Perioada de desfășurare	Nr. de participanți înscriși	Observații
1.	Operator la mașini unelte semiautomate și automate	specializare	Martie-iunie 2005 Iulie-oct. 2005	20 37	Școala a eliberat „Certificat de specializare”
2.	Strungar	calificare	Mai-august 2005	19	Școala a eliberat
3.	Rectificator	calificare	Mai-august 2005	18	„Certificat de calificare”
4.	„Inițiere în operarea pe mașini cu comanda numerică”	Beneficiar INA	7 – 17.06. 2004	11	Școala a eliberat
5.	„Inițiere în operarea pe mașini cu comanda numerică”	Schaeffler Durata curs 25 ore	26.07 - 05 08 2004	24	„Certificat de participare” avizat și de Managerul de resurse umane –agent economic
6.	„Inițiere în operarea pe mașini cu comanda numerică”		5 – 18. 10 2004	18	
7.	„Inițiere în operarea pe mașini cu comanda numerică”		17 - 27.01 2005	17	
8.	„Principii fundamentale de programare a mașinilor unelte cu comanda numerică”	Beneficiar INA Schaeffler Durata curs 30 ore	07 – 25. 02 2005	13	
9.	„Inițiere pentru mașinile-unelte cu comanda numerică”	Beneficiar INA Schaeffler	21 – 25. 11 2005	19	
10.	„Inițiere pentru mașinile-unelte	Durata curs 15	28.11 –	22	

	cu comanda numerica”	ore	02.12.2005	
11.	„Inițiere pentru mașinile-unelte cu comanda numerica”		05 – 09 12 2005	22
12.	„Inițiere pentru mașinile-unelte cu comanda numerica”		12 16. 12 2005	21
	➤ Aplicarea de chestionare pentru măsurarea nivelului de satisfacție al participanților la programele de formare profesională continuă (Anexa 1) .			

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Exemplul de bună practică prezentat mai sus se adaptează școlilor din învățământul profesional și tehnic, care se pot autoriza ca furnizori de formare profesională continuă. Beneficiile autorizării și desfășurării de programe de formare profesională continuă sunt:

- diversificarea ofertei de servicii educaționale
- obținerea de venituri extrabugetare
- dezvoltarea parteneriatului cu agenții economici
- valorificarea conceptului de rețea școlară de interasistență în activitatea de formare profesională continuă prin utilizarea în comun a resurselor umane și materiale ale școlilor din rețea .

Succesul activității ca furnizor de formare profesională continuă presupune:

- înțelegerea necesității învățării de-a lungul vieții
- o bună cunoaștere a mediului economic și social în care școala își desfășoară activitatea
- existența formatorilor și a bazei materiale necesare pentru derularea programelor de formare.

Riscuri și măsuri preventive în preluarea „bunei practici”:

- plan operațional coerent privind formarea adulților
- monitorizarea aplicării planului
- măsuri de îmbunătățire
- parteneriate eficiente cu agenții economici.

Anexa 1.

CHESTIONAR PENTRU PARTICIPANȚII LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

- 1 Sunteți mulțumiți de programul de formare profesională continuă pe care îl urmați?
- 2 Ce vă place la școală?
 - a) Dotarea laboratoarelor cabinetelor atelierelor
 - b) Atmosfera de studiu în cadrul cursului
 - c) Modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, evaluare
 - d) Relația formator - cursant
- 3 Alegeți metoda de predare, învățare, evaluare cea mai potrivită:
 - 1 Expunerea - demonstrația
 - 2 Învățarea prin descoperire
 - 3 Jocul de rol
 - 4 Lucrul în grup
- 4 Alegeți metoda de evaluare care să vă pună cel mai bine în valoare:
 - 1 Test grilă
 - 2 Chestionare orală
 - 3 Referat
 - 4 Proiect

COLEGIUL TEHNIC DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ

„*DUMITRU MOȚOC*” – BUCUREȘTI

Str. Spătaru Preda nr. 16, sector 5

☎ Tel. 021 /423 20 44

☎ Fax 021 /423 20 44

e-mail: colegiulmotoc@yahoo.com

www.dumitru.motoc.go.ro

AUTORI:

Prof. Florinela Ionescu

Prof. Drăghici Liliana

I. Descrierea contextului



Prima școală autonomă de industrie alimentară și cea mai mare din țară, unică și acum în București ca profil, ***Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară „Dumitru Moțoc”*** a cunoscut, în timp și spațiu, o evoluție sinuoasă, dar benefică. Documentele din arhivă vorbesc:

1917 – existența unei clase de industrie alimentară

1948 – se înființează ***Școala Medie Tehnică de Industrie Alimentară București***.

1952 – 1955 – se continuă activitatea sub numele de ***Centrul Școlar pentru Industrie Alimentară Filimon Sârbu*** - București, cu sediul în Str. Spătaru Preda nr. 16

1966 – se înființează ***Liceul Industrial de Industrie Alimentară*** (L.I.I.A.), cu durata de școlarizare 5 ani,

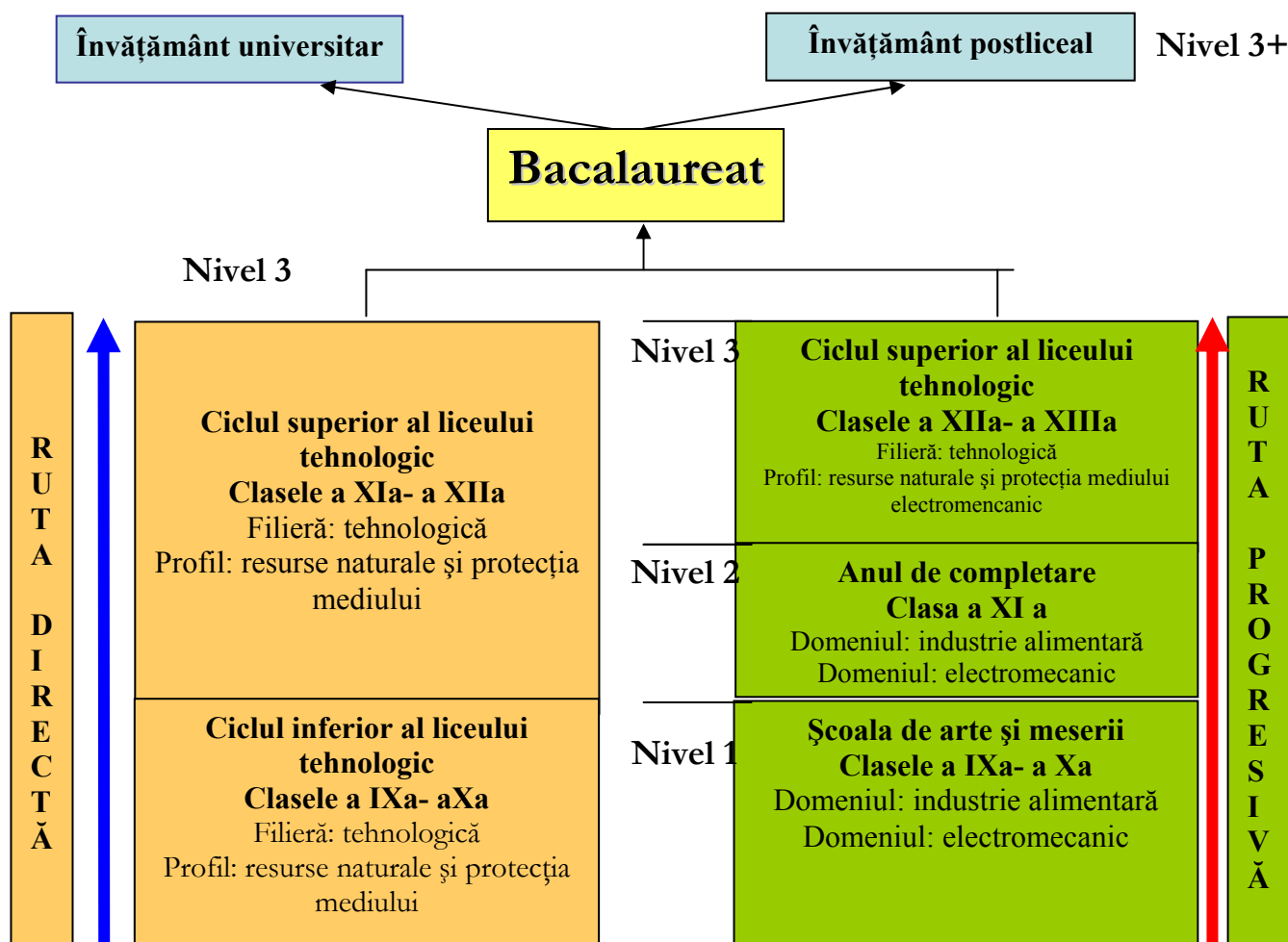
1990 – în cadrul liceului se înființează ***Școala Complementară de 2 ani***

1991 – prin Ordinul Ministerului Învățământului și Științei nr. 6440/ 1991 se transformă în ***Grup Școlar de Industrie Alimentară București*** care a funcționat cu următoarele niveluri de învățământ: liceu zi și seral, școală profesională, școală complementară, școală de maiștri și școală postliceală.

2000 – Prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 4565/19.09.2000, s-a aprobat funcționarea sub denumirea de ***Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară “Dumitru Motoc”***

Răspunzând o lungă bucată de timp comenzii sociale, formând specialiști necesari unităților de industrie alimentară din țară, s-a acumulat un tezaur de tradiție, experiență și realizări în domeniul didactic. Analizele realizate la nivelul regiunii Sud Muntenia, în centrul căreia este situat Municipiul București, evidențiază că domeniul industrie alimentară este bine reprezentat în activitatea economică, prin existența unui număr mare de întreprinderi de profil, iar pe piața muncii se manifestă cerere de forță de muncă calificată în meserii specifice domeniului. PRAI Sud Muntenia recomandă, în perspectiva 2013, menținerea constantă a ofertei de școlarizare pentru acest domeniu. Fiind singura școală de profil din Municipiul București, atrage populație școlară și din zonele învecinate, încercând să satisfacă nevoia de calificare pentru domeniul industrie alimentară.

În prezent, ***Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară Dumitru Moțoc*** pregătește forța de muncă prin:



Punctele noastre tari sunt:

✚ **Calitatea resursei umane:**

- o Cadre didactice – **124** din care:
 - Profesori cultură generală **53**
 - Profesori discipline tehnice / de specialitate **46**
 - Maiștri instructori **25**
- o Cadre didactice cu examen de definitivat - **30**
- o Cadre didactice cu gradul didactic al II-lea - **17**
- o Cadre didactice cu gradul didactic I - **51**
- o Cadre didactice cu doctorat – **3**
- o Doctorand - **4**
- o Profesori metodiști **6** din care:
 - De cultură generală - **1**
 - De specialitate - **5**
- o formatori naționali și locali - **11**
- o membri ai Comisiei Naționale de elaborare de SPP curriculum
- o membri ai Comisie Naționale de Evaluare și Examinare

- o autori de curriculum și SPP-uri - 22
- o autori de manuale, materiale auxiliare - 8

Bază materială modernă

- o săli de clasă
- o 19 cabinete și laboratoare școlare
- o 9 ateliere instruire practică
- o sală sport, teren sport, bibliotecă, sală ședințe, cămin, cantină

Experiență în derularea programelor naționale și internaționale;

- o 2000 - Programul Socrates acțiunea Comenius Emile Gryzon Institute - Belgia
- o 2000 - Programul Socrates acțiunea Comenius – Andre Siegfried Vocational High School Strasbourg - Franța
- o 2000 - Proiectul “COUNSELLING AS A TOOL IN A TRANSITION PHASE” (CTT) Colegiul Tehnic Holstebro Danemarca
- o 2005 – Programul Socrates acțiunea Comenius: Tradiții culinare româno-franco-belgiană, parteneri: Lycée Professionnel “Jean Chapal”, Amboise, Franța, L’institut de la Providence, Herve, Belgia, Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară “Dumitru Moțoc”
- o 2006 – Programul Leonardo da Vinci Parteneri : Maison familiale rurale, Puylobier, Franța, Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară Dumitru Moțoc, București, Metro Romania, departamentul Metro Educational (1 06 2006 - 30 09 2007)
- o 2006 – **„METRO Education” de pregătire profesională și tehnică, adresat școlilor profesionale, parteneri:** METRO Group, Ministerul Educației și Cercetării, Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară, Colegiul Economic Viilor, Grup Școlar Harnaj
- o Fundația Tineri pentru Tineri –programul “Educația pentru viața de familie”.
- o JUNIOR ACHIEVEMENT ROMÂNIA – participăm sub egida acestei organizații la programele “SĂ FI LIDER” și „ETICA ÎN AFACERI”
- o Asociația de Promovare a Justiției pentru Minori „Jean Valjean” – programe de prevenire a delincvenței juvenile și a traficului de persoane;
- o „Salvați Copiii” – programul internațional pentru eliminarea muncii copiilor
- o AIESEC – România – programul “EU – citizenship”
- o Fundația ecologică „GREEN”- programe de educație ecologică
- o Centrul Carpato-Danubian de Geoecologie – programul “Eco-Școala”

Parteneriate

- o Cu părinții

Parteneriatul cu părinții s-a realizat prin:

- Lectoratele cu părinții, unde au fost abordate teme legate de reforma în învățământ, delincvența juvenilă și consumul de droguri

- Întreținerea și dezvoltarea bazei materiale
- Recompensarea elevilor cu rezultate deosebite la concursuri și olimpiade școlare
- Serbări școlare
 - o Cu agenții economici

Parteneriatul cu agenții economici a abordat următoarele direcții:

- Practica elevilor
- Dezvoltarea bazei materiale prin sponsorizări cu aparate și substanțe pentru laboratoarele tehnologice
- Inserția absolvenților
- Sponsorizări cu prilejul diferitelor acțiuni ale școlii
- Formarea continuă a adulților
 - o **Cu AMOFM**
- Participarea reprezentanților agenției la orele de Orientare școlară și profesională ale claselor terminale
- Participarea elevilor noștri la acțiuni de orientare profesională (căutarea și ocuparea unui loc de muncă)
- Program de cunoaștere a legislației muncii pentru elevii claselor terminale
 - o **Cu instituții de învățământ superior și cercetare**
- Participare la Sesiunile de comunicări științifice ale Academiei Române (profesori și elevi)
- Colaborare cu instituțiile de învățământ superior (Universitatea Politehnică București, Academia Militară, Universitatea Dunărea de Jos – Galați, Universitatea Româno-Americană, SNSPA). Aceste colaborări se realizează prin:
 - Participarea cadrelor didactice la conferințe științifice și simpozioane
 - Consultanță pe probleme profesionale și metodice pentru cadrele de specialitate.
 - Pregătire pentru examenul de admitere în învățământul superior
 - Cazare studenți în căminele școlii
 - o **Serviciul Național de Evaluare și Examinare**
- colaborare în vederea elaborării propunerilor de subiecte pentru examenul de Bacalaureat la discipline tehnice, pentru examenul de absolvire a școlii profesionale și examenului național de ocupare a catedrelor vacante – ingineri și maiștri instructori;
- organizarea întâlnirii grupurilor de lucru de evaluare pentru discipline tehnice și participarea la aceste grupuri prin specialiști ai școlii;
- organizarea grupului de lucru pentru elaborarea subiectelor etapei județene ai Olimpiadei la discipline tehnice;

- organizarea și participarea specialiștilor școlii la seminarul „Evaluarea în învățământ-formarea evaluatorilor” (noiembrie 2001)

o ***Casa Corpului Didactic***

- Filială CCD sector 5
- Expo-market educațional – prezentare de materiale de învățare
- Concurs dedicat anului internațional al fizicii

Sperăm că, prin promovarea noului în formarea specialiștilor într-un domeniu aflat în continuă optimizare, acela al producerii de alimente și ținând seama de tradiția și realizările școlii, instituția noastră își va păstra locul prestigios meritat în învățământul bucureștean și că are acum ceea ce numim ***istorie...***

O ***istorie*** care înseamnă greutatea și efortul începutului, dar mai ales bucuria cunoașterii și formării personalității elevilor noștri, emoția oamenilor de la catedră și mândria cu care urmăresc evoluția și realizările celor ce au ieșit de pe băncile școlii.

O ***istorie*** care înseamnă statutul de școală pilot în programul de reformă a învățământului vocațional și tehnic românesc, PHARE VET RO - 9405, care ne-a situat în fruntea eforturilor de promovare a noului, a reformei, a optimizării.

O ***istorie*** care înseamnă stabilitate, calitate a procesului de formare a adolescenților, încununată de atribuirea denumirii de ***Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară Dumitru Moțoc***.

În sfârșit, o ***istorie*** care înseamnă statutul de școală ***Centru de resurse*** în programul de reformă a Învățământului Profesional și Tehnic ***PHARE TVET RO 0108.01.0103***.

II. Prezentarea cazului de bună practică

Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din perspectiva asigurării calității

În calitate de centru de resurse în cadrul programului PHARE TVET RO 01.08.01 și Phare TVET RO 01.08.03, pentru asigurarea internă a calității s-au realizat o serie de activități:

- Instruirea directorilor unității de învățământ în domeniul calității
- Informarea membrilor Consiliului de Administrație al unității școlare
- Informarea Consiliului Profesoral
- Implicarea șefilor de catedră în proiect
- Implicarea Consiliului elevilor în activitate
- Înființarea Centrului de documentare în domeniul calității în învățământ la bibliotecă și a punctelor de informare și documentare la Cabinetul metodic și cancelarie

• Alocarea de responsabilități și stabilirea domeniilor de acțiune pentru membrii Comisie de asigurare a calității și ai Comitetului pentru asigurarea calității; elaborarea Fișelor postului

- Elaborarea Regulamentului de funcționare a Comitetului pentru asigurarea calității
- Începerea elaborării Manualului calității

Din perspectiva asigurării calității, dezvoltarea profesională a cadrelor didactice poate fi privită sub două aspecte:

 **Unul calitativ** – care vizează gradul de participare la *inovația didactică* a cadrelor didactice;

Inovația didactică se face de cele mai multe ori în mod aleatoriu, rezultatele fiind preluate uneori la nivelul școlii, dar cele mai multe rămânând necunoscute.

Cele mai multe preocupări pentru inovația didactică sunt stimulate de dorința de perfecționare a cadrelor didactice prin obținerea gradelor didactice, mai ales a gradului I, care presupune elaborarea unei lucrări metodico-științifice. Aceste lucrări pot dezvălui lucruri noi, care pot aduce îmbunătățiri mai ales la nivelul activității comisiilor metodice de la nivelul școlii.

Dar inovația didactică poate avea la bază și priorități stabilite de Ministerul Educației și Cercetării sau conducerea unității de învățământ.

La nivelul Colegiului Tehnic de Industrie Alimentară D. Moțoc, acest lucru s-a materializat prin participarea cadrelor didactice, în cadrul programului de reformă, la realizarea de:

- Auxiliare curriculare – 8 cadre didactice
- Manuale - 6 cadre didactice
- Curriculum – 14 cadre didactice
- Standarde de Pregătire Profesională – 4 cadre didactice
- CDS și CDL – 34 cadre didactice

 **Altul cantitativ** – care vizează investiția în formarea continuă, în dezvoltarea carierei.

Dezvoltarea carierei cadrelor didactice este o problemă căreia trebuie să-i facă față fiecare unitate școlară. Având cadre didactice bine pregătite, școala va furniza servicii de calitate mai înaltă.

Din acest punct de vedere, considerăm că principala schimbare ce se impune în privința modului de organizare a formării continue este deplasarea centrului de greutate la nivelul școlii. Programele de formare trebuie focalizate pe școală, dar nu bazate exclusiv pe școală. Aceasta nu exclude existența unor modalități de perfecționare mai mult sau mai puțin centralizate. Adoptând o abordare sistematică a dezvoltării profesionale, școala a avut următoarele beneficii:

- Creșterea gradului de performanță profesională;
- Creșterea calității serviciilor;
- Creșterea gradului de motivație.

Abordarea sistemică a dezvoltării profesionale presupune stabilirea necesităților de formare prin anumite proceduri. Pentru a putea răspunde la cât mai multe solicitări de formare din partea cadrelor didactice, dar care să răspundă în același timp și necesităților școlii, au fost prezentate oferte de interes general, dar și oferte punctuale. Pe baza acestor oferte, cadrele didactice au solicitat înscrierea la un curs sau altul. Astfel au fost organizate cursuri:

- oferite de școală :

- o „Învățarea centrată pe elev” – 50 cadre didactice
- o „Elaborare materiale de învățare” – 47 cadre didactice
- o „Asigurarea calității în educație” – 60 cadre didactice

Au fost folosiți formatorii naționali din școală, dar și profesorii care au fost formați prin programul PHARE TVET. Ei au devenit adevărați **campioni ai schimbării**. *Toate aceste cursuri, deși nu au fost în oferta CCD, s-au finalizat cu adeverințe tip CCD.*

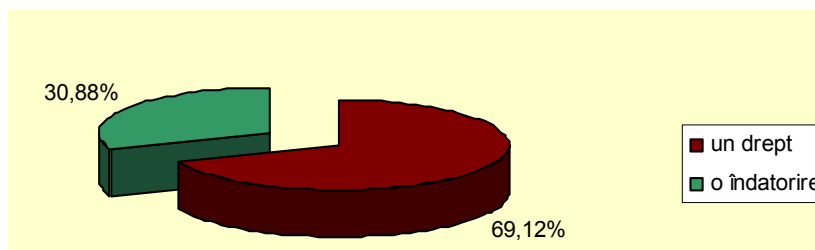
- oferite de CCD:
 - o cursuri de mentorat – 4 cadre didactice
 - o „Școala diriginților” – 25 cadre didactice
 - o „Integrare europeană și proiecte internaționale” – 35 cadre didactice
 - o „Consiliere și orientare vocațională” – 5 cadre didactice
 - o „Competențe de comunicare în limba engleză – 20 cadre didactice
 - o „Informatică prin sistemul IDD” – 15 cadre didactice
 - o „Inițiere în tehnologia informației și comunicării” – 25 cadre didactice
- oferite de CREDIS: „Tehnologia informației și comunicării” – 20 cadre didactice
- Fundația Tineri pentru tineri:
 - o „Tineri în pragul vieții”, - 20 cadre didactice
 - o „Educație pentru viața de familie” – 5 cadre didactice
- Fundația P.S.I.”Fac ce vreau, dar știu ce fac”- 3 cadre didactice

Pentru identificarea nevoilor de formare continuă a cadrelor didactice s-au folosit următoarele instrumente:

- Chestionare care au vizat identificarea nevoilor de formare continuă a personalului didactic la nivelul unității școlare și la nivel personal.
- Fișe de autoevaluare pentru a obține o imagine proprie asupra nivelului de îndeplinire a standardului

Exemplu de prelucrare a itemilor care vizează identificarea nevoilor de formare continuă a personalului didactic la nivelul unității școlare și la nivel personal.

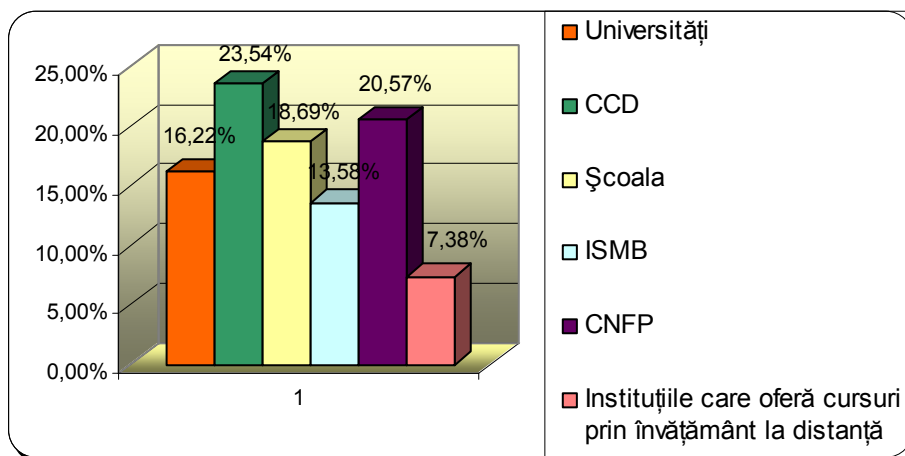
1) Viziunea cadrelor didactice asupra formării continue:



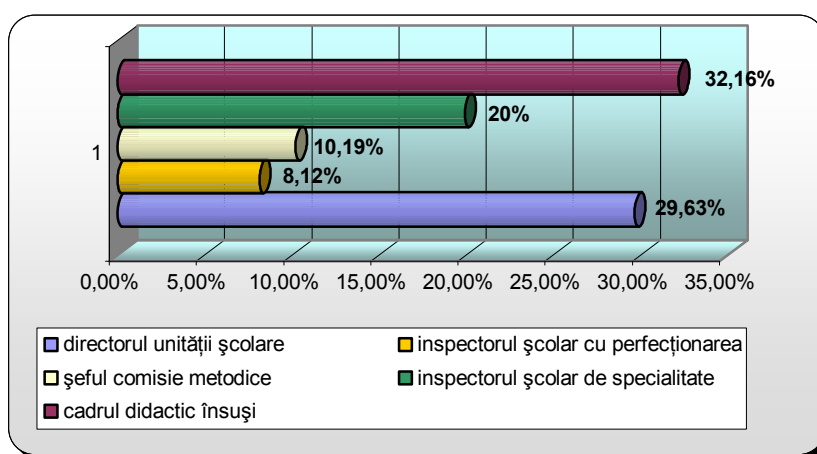
- 69,12 % dintre cadrele didactice chestionate consideră formarea continuă ca un drept
- 30,88 % dintre cadrele didactice chestionate consideră formarea continuă ca o îndatorire.

Concluzie: formarea profesională este considerată preponderent ca un drept.

2) În opinia subiecților, instituțiile privite ca fiind responsabile de această activitate sunt:

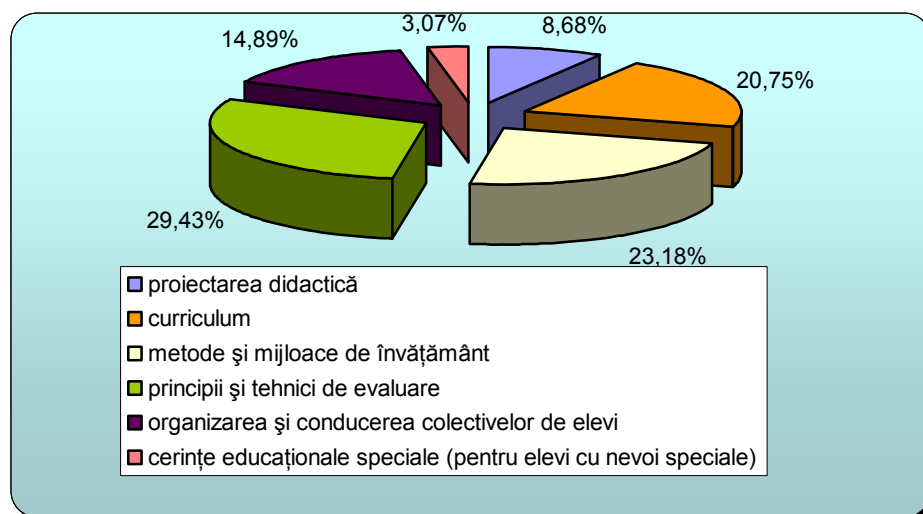


3) Subiecții incluși în cercetare văd, ca factor principal de decizie în selectarea cadrelor didactice pentru programele de formare, următoarele instituții sau persoane:



Concluzie: responsabilitatea privind procesul de selectare a cadrelor didactice pentru programele de formare revine aproape în aceeași măsură directorului unității și cadrului didactic însuși.

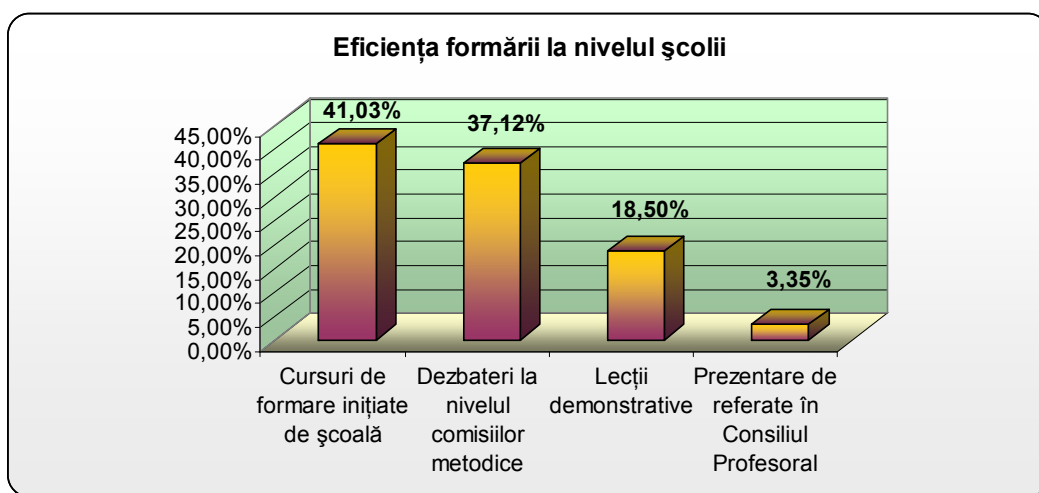
4) Domeniile care ar trebui abordate într-o mai mare măsură în cadrul programelor de formare continuă:



Concluzie: procentul de numai 3.07 % atribuit aspectului *cerințe educaționale speciale*, se poate explica prin faptul că programele de formare continuă a cadrelor didactice au abordat problematica

educației incluzive într-o măsură mică.

5) Eficiența formelor de perfecționare la nivelul școlii este evaluată de cei chestionați în modul următor:



Concluzie: majoritatea celor chestionați preferă formarea profesională continuă sub forma cursurilor inițiate de școală.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Creșterea mobilității profesionale a personalului didactic din învățământul TVET și nevoia de noi competențe și abilități, datorată progresului tehnologic, determină necesitatea formării continue a personalului didactic al școlii. Schimbările produse de reforma în educație, pe de o parte, și de reformele din mediul economic și social, pe de altă parte, necesită un efort susținut de adaptare a personalului didactic și nedidactic la cerințele în schimbare ale fiecărui loc de muncă. Identificarea nevoilor de formare continuă a cadrelor didactice trebuie și poate fi realizată în toate unitățile de învățământ preuniversitar, ca o condiție importantă pentru furnizarea de servicii educaționale de calitate. Pentru a putea realiza acest obiectiv trebuie îndeplinite câteva condiții:

- Elaborarea la nivelul școlii a unei strategii de dezvoltare a resurselor umane
- Producerea de schimbări în mentalitatea cadrelor didactice referitoare la necesitatea învățării de-a lungul vieții
- Identificarea nevoilor de formare continuă a cadrelor didactice
- Asigurarea accesului cadrelor didactice ale școlii la informația privind programele de formare continuă și facilitarea participării la aceste programe
- Realizarea de programe proprii de formare continuă a personalului școlii în funcție de nevoile identificate
- Dezvoltarea de parteneriate cu CCD, universități și alți furnizori autorizați de formare

continuă a cadrelor didactice

➤ Elaborarea de proiecte privind dezvoltarea capitalului uman pentru obținerea de finanțări din fonduri europene.

Riscuri în preluarea exemplului de bună practică:

- Rezistența la schimbare a cadrelor didactice
- Capacitatea redusă a școlilor de a anticipa nevoile de formare continuă a cadrelor didactice
- Accesul limitat al cadrelor didactice la formarea continuă determinat de costurile ridicate ale programelor de formare / veniturile reduse ale cadrelor didactice

În concluzie, considerăm că principala schimbare ce se impune în privința modului de organizare a formării continue a cadrelor didactice este deplasarea centrului de greutate al acestei activități la nivelul școlii. Formarea continuă ar trebui transformată într-o componentă instituțională a școlilor.

GRUPUL ȘCOLAR INDUSTRIAL ELECTROPUTERE CRAIOVA



Str. Electroputere, nr.21 , cod poștal 200 568
Craiova, jud. Dolj, ROMÂNIA

telefon: +40 251/ 461 444

fax: +40 251/ 461 444

e-mail: office@gsep.dj.edu.ro

AUTORI:

Prof. Mirela NIȚPIR

Prof. Ileana MĂJINESCU

Prof. Mirela ION

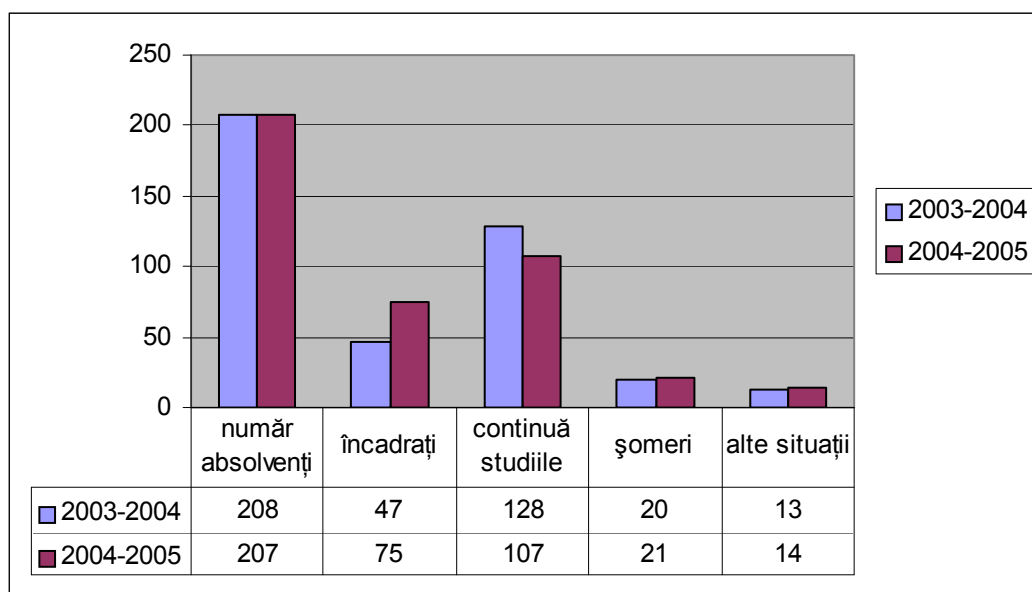
I. Descrierea contextului

Grupul Școlar Industrial „Electroputere” Craiova oferă instruire în domeniile: *electronică și automatizări; electrotehnică și mecanică*, domeniul prioritar fiind electronică și automatizări.

Domeniul *electronică și automatizări* este identificat ca fiind un domeniu în dezvoltare pentru care se prognozează o creștere a nevoii de calificare în perspectiva 2013 (conform PRAI Sud Vest Oltenia).

Numărul total de elevi în anul școlar 2005-2006 a fost de 832 elevi din care 574 liceu (tehnician tehnică de calcul, tehnician electrotehnist, tehnician telecomunicații, tehnician electromecanic, tehnician mecanic întreținere și reparații), 168 SAM (clasa a IX-a și a X-a, domeniile electronică și automatizări, electric, electromecanic, mecanic) și 90 (anul de completare).

INSERTIA SOCIO-PROFESIONALĂ A ABSOLVENȚILOR



SCURT ISTORIC:

Grupul Școlar Industrial „Electroputere” Craiova a fost înființat în anul 1949, odată cu întreprinderea „Electroputere”.

- **1962-1963-** se înființează în cadrul Grupului Școlar „Electroputere”, Școala Tehnică de Maiștri.
- **1968-1969-** se înființează Școala postliceală de zi și seral
- **1974-1975-** se înființează Liceul Industrial „Electroputere”
- **1976-1977-** Numărul elevilor școlarizați depășea cifra de 3000.
- **1996-** Școala devine unitate reprezentativă, iar în cadrul programului de reformă a învățământului profesional și tehnic PHARE VET RO 9405, școală de demonstrație.
- **2003-** Școala a fost selectată în cadrul programului PHARE TVET ca centru de resurse, formând personalul didactic din zona Oltenia- sud, profesional și metodic.
- **2006** – Centru suport pentru educație la distanță, Centru de Formare Regională pentru

PROIECTE ȘI PROGRAME EUROPENE DERULATE:

- Proiectul *Phare RO 01.08.01 și Phare RO 01.08.03* - coeziune economică și socială, componenta învățământ profesional și tehnic
- Proiectul „*Elaborarea, dezvoltarea și implementarea pachetelor modulare în regiunea balcanică*”
- Proiectul *CIFCO –Centru independent de formare continuă „Oltenia”*
- Proiectul Phare TVET 2004-2006 - „*Centru suport pentru educație la distanță*”

PERSONAL DIDACTIC:

- 83 cadre didactice calificate, din care titulari 61 (73,49%)
- Formatori naționali, regionali și locali
- Autori de standarde de pregătire profesională, standarde ocupaționale, curriculum și auxiliare curriculare
- Grade didactice:
 - Cadre didactice cu examen de definitivat: **17 (20 %)**
 - Cadre didactice cu gradul didactic al II lea: **20 (24%)**
 - Cadre didactice cu gradul didactic I: **33 (39 %)**
 - Cadre didactice cu doctorat: **1 (1,2%)**

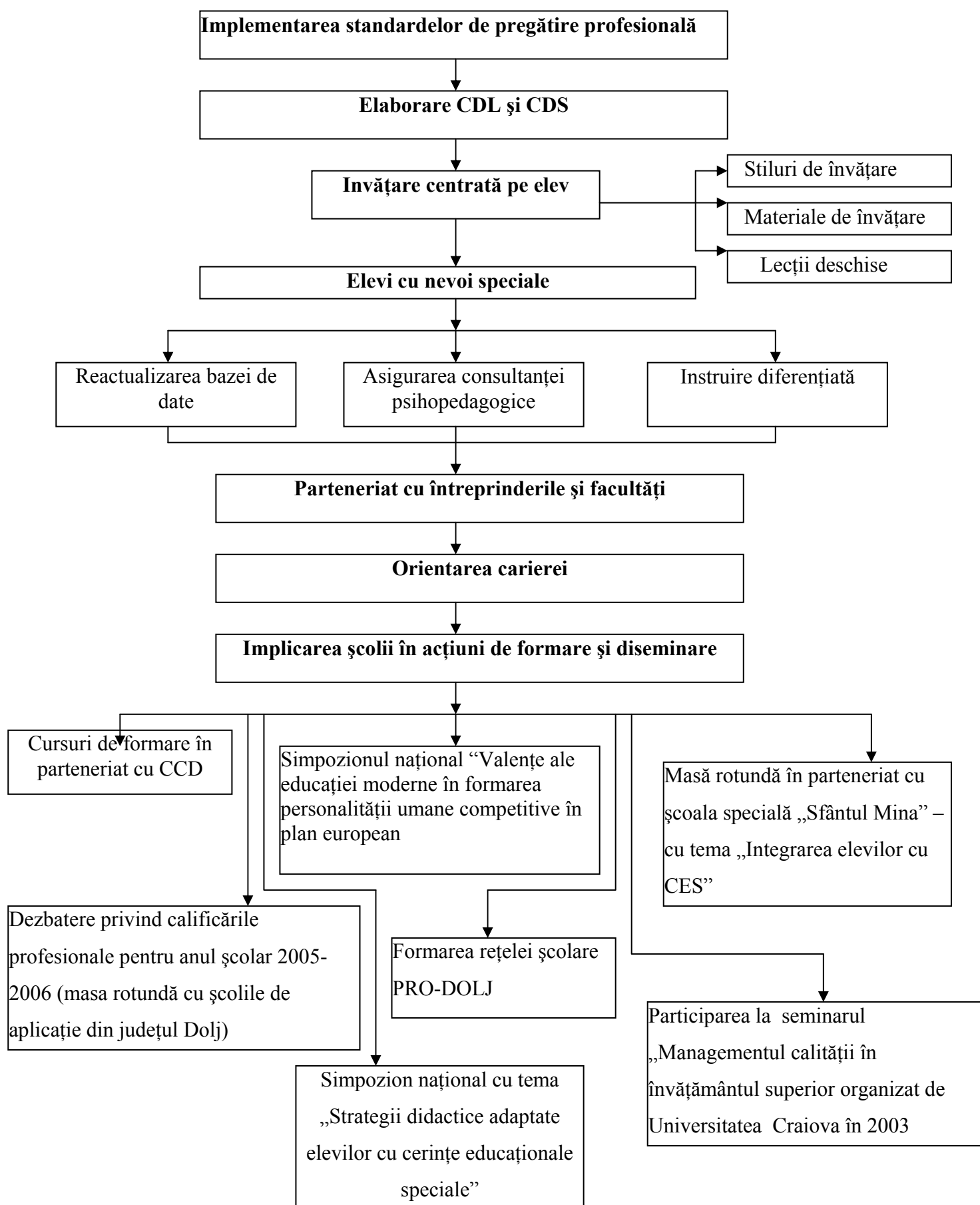
CATEGORII DE BENEFICIARI:

Principala categorie de beneficiari ai activităților desfășurate în școala noastră sunt tinerii cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani. Aceștia beneficiază de formare profesională în domeniile și calificările enumerate mai sus.

Începând cu anul 2000 în școala noastră au beneficiat de formare profesională continuă și adulții:

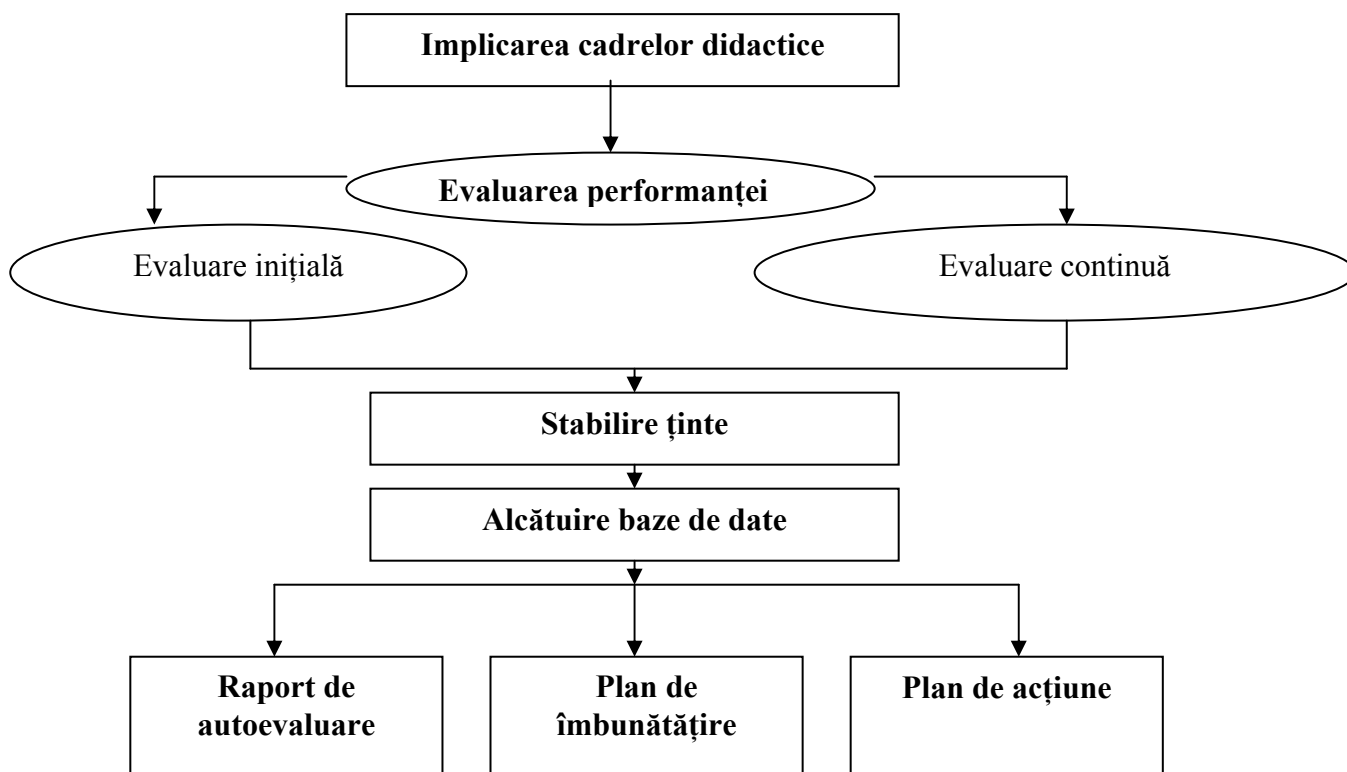
- în cadrul programelor de formare avizate de CNFPA:
 - Formator-perfecționare
 - Lucrător poligraf, legător, designer pagini WEB-calificare
- în parteneriat cu ADR IV Sud-Vest Oltenia și AJOFM: 5 programe de formare
- în parteneriat cu CCD-Dolj: 8 programe de formare-perfecționare cadre didactice din județul Dolj
- Academia locală CISCO - perfecționare

PAȘI REALIZAȚI ÎN ULTIMII ANI PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII:



II. Prezentarea cazului de bună practică

Pași în procesul de autoevaluare și îmbunătățire continuă:



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ “OBSERVAREA PROCESULUI DE PREDARE – ÎNVĂȚARE”

1. **Scop:** Procedura este utilizată pentru asigurarea calității procesului didactic prin transformarea acestuia în proces instructiv – formativ, urmărirea unor politici școlare de tip integrat. Procedura descrie modalitățile de observare a procesului didactic desfășurat în timpul orelor și criteriile de observare ce se aplică

2. **Aria de cuprindere:** Procedura se aplică tuturor cadrelor didactice ce desfășoară activități de predare – învățare. La disciplinele unde acest lucru este posibil, se va monitoriza și modul în care personalul didactic auxiliar s-a implicat în pregătirea activității.

3. **Responsabilități:** Procedura este pusă în aplicare de către membrii Comisiei de Asigurare a Calității și responsabili comisiilor metodice

4. **Observație:** Concomitent cu observarea procesului de predare – învățare se urmărește și modul în care se aplică la acest nivel programul privind educația incluzivă

Se va completa fișa de observare a lecției pe baza îndrumărilor din diagrama procedurii de observare

5. Procedura

5.1 Prin observarea procesului de predare – învățare desfășurat în timpul activității se va urmări:

- modul în care cadrul didactic a pregătit desfășurarea activității;

- stabilirea punctelor tari si a punctelor slabe în activitatea cadrului didactic
- întocmirea planului de acțiune pentru îmbunătățirea aspectelor deficitare

5. 2 Procedura de observare se va desfășura astfel:

- la nivelul fiecărei catedre se va stabili semestrial un grafic orientativ de observare a lecțiilor
- în cadrul ședinței de catedră, cadrele didactice vor fi informate asupra conținutului fișei de observare a activității;
- observatorul stabilește de comun acord cu cadrul didactic data finală a observării și tipul lecției observate;
- după observarea lecției se completează Fișa de observare a lecției si se oferă feed-back-ul cadrului didactic asistat;
- după finalizarea observației observatorul va aprecia activitatea prin acordarea unei note
- cadrul didactic, cu sprijinul observatorului, stabilește planul de acțiune pentru îmbunătățirea activității și data la care acțiunea poate fi finalizată.

5.3 Anual, la nivelul catedrei și apoi la nivelul școlii se va realiza o analiză a fiselor de observare a lecțiilor care va scoate în evidență punctele tari și slabe ale școlii legate de principiul 5 al calității. Pe baza acestei analize se va stabili un plan de îmbunătățire a activității pentru anul școlar următor.

6. **Monitorizarea:** Implementarea procedurii de observare va fi monitorizată prin completarea fișei de monitorizare (anexa 2) și analizată în cadrul Comisiei pentru Asigurarea Calității , pentru a se determina modul în care este implementată de către observatori și a se stabili recomandările pentru îmbunătățirea activității

PRINCIPIUL CALITĂȚII 5 – Implementare: predarea și învățare				RAPORT DE AUTOEVALUARE	
Organizația oferă condiții egale de acces la programele de învățare și sprijină toți elevii.					
DESCRIPTORI DE PERFORMANȚĂ		NOTARE		DOVEZI	
5.1	elevilor le sunt puse la dispoziție informații și îndrumări despre toate programele de învățare existente		2		Cei 37 profesori diriginți oferă consiliere pentru 800 de elevi asupra calificărilor profesionale, programelor de curs și metodelor de evaluare.
5.2	elevii primesc ajutor pentru a înțelege, pentru a obține sau pentru a căuta informații conform nevoilor lor		2		Elevii lucrează pe grupe astfel încât există posibilitatea ca elevii să adreseze întrebări despre orice problemă care îi preocupă. Elevii au acces la bibliotecă, dar există puține cărți de specialitate și manuale. Școala are acces la Internet pentru a ajuta elevii să strângă informații suplimentare
5.3	elevilor li se dă posibilitatea să se înscrie la programe de învățare care răspund nevoilor lor			1	Elevii au posibilități reduse de a opta pentru calificările profesionale care răspund nevoilor lor, în limita numărului de locuri.
5.4	elevii care au fost respinși primesc sfaturi și îndrumări adecvate pentru a găsi programe de învățare mai potrivite nevoilor lor			1	Există condiții reduse de a lucra cu elevii respinși
5.5	evaluarea inițială (nevoile elevilor; sprijinul necesar; stiluri de învățare; cunoștințe, experiență și abilități anterioare; cerințe de evaluare) oferă o imagine exactă pe baza căreia se poate planifica un program de învățare adecvat	3			Rezultatele de la examene ale elevilor sunt păstrate în dosarele școlii și pot fi consultate de către cadrele didactice. Rezultatele evaluărilor inițiale de la fiecare calificare sunt discutate la clasă și păstrate de elevi și profesori
5.6	toți elevii participă la un program de inițiere în programul de învățare la care au fost înscriși, având posibilitatea de a participa la diferite sesiuni în cadrul programului și/sau de a schimba programul de învățare (dacă este necesar)			1	Consilierul școlii și diriginții se preocupă pentru dezvoltarea unor programe de formare inițială
5.7	programele de învățare răspund aspirațiilor și potențialului elevilor, dezvoltând cunoștințele și experiența anterioare		2		Calificările profesionale sunt adaptate periodic cunoștințelor și experiențelor anterioare ale elevilor, în urma rezultatelor evaluărilor inițiale

PLAN DE ÎMBUNĂTĂȚIRE

PRINCIPIUL CALITĂȚII: 5.3.elevilor li se dă posibilitatea să se înscrie la programe de învățare care răspund nevoilor lor

PUNCTUL SLAB avut în vedere:Elevii au posibilități reduse de a opta pentru calificările profesionale care răspund nevoilor lor, în limita numărului de locuri.

Ținte	Acțiuni necesare	Rezultate măsurabile	Responsabil pentru îndeplinirea acțiunilor	Prioritatea acțiunii	Termene și obiective intermediare	Monitorizare și evaluare	Costuri și alte resurse necesare
Dezvoltarea unui sistem de politici educaționale care să asigure și să faciliteze egalitatea șanselor	Extinderea echipei de formatori	Profesori, ingineri, consilieri școlari	manager resurse umane sau manager dezvoltare personal	medie	Septembrie 2006	manager resurse umane	Resurse umane Resurse de timp Fonduri de premiere
	Specificarea condițiilor inițiale de admitere la anumite cursuri	Procedura de admitere la curs, testele inițiale, chestionare de aptitudini	Formatorii cursului echipa de management superior	medie	Octombrie 2006	director și/ sau echipa de management superior	Material scris, electronic
	Revizuirea condițiilor de admitere la cursuri	Proceduri și teste revizuite (odată la 5 ani)	Formatorii cursului echipa de management superior	medie	Septembrie 2006	director și/ sau echipa de management superior	Material scris, electronic
	Revizuirea cursurilor sau a numărului de cursanți, conform aspirațiilor	Suport de curs revizuit, număr de cursanți revizuit	Formatorii cursului echipa de management superior	medie	permanent	director și/ sau echipa de management superior	Material scris, electronic

Implementarea unui sistem de politici educaționale care să asigure și să faciliteze egalitatea șanselor	Selectarea cursanților	Cursanți selectați	Formatorii cursului echipa de management superior	crescută impact direct asupra elevilor	semestrial	director și/ sau echipa de management superior	Resurse umane 7 zile
	Aplicarea testelor	Testele de evaluarea inițială, chestionare	Formatorii cursului	crescută impact direct asupra elevilor	semestrial	Formatorii cursului	Material scris
	Interpretarea rezultatelor		Formatorii cursului	crescută impact direct asupra elevilor	semestrial	Formatorii cursului	Material scris Resurse umane
	Derularea cursurilor	Suport de curs	Formatorii cursului	crescută impact direct asupra elevilor	semestrial	Formatorii cursului	Material scris
	Evaluarea cursurilor	Evaluarea finală a cursului	Formatorii cursului	crescută impact direct asupra elevilor	semestrial	Formatorii cursului	

PLANUL DE ACȚIUNE
PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII

Obiectiv : Calitatea serviciilor oferite de către unitatea de învățământ să satisfacă încrederea publică și să se afirme ca un bun public

Ținte Creșterea numărului absolvenților de ÎPT integrați socio – profesional

Scăderea ratei abandonului școlar

Măsuri /Acțiuni pentru atingerea obiectivului	Orizont de timp	Responsabil
Informarea elevilor despre toate programele de învățare existente, conform nevoilor lor	Permanent	Echipa managerială Cadrele didactice
Planificarea unui program de învățare adecvat ținând cont de nevoile elevilor, stilurile de învățare, profilurile de inteligență, cunoștințele, experiența și abilitățile anterioare	Lunar	Echipa managerială Responsabili arii CD, consilier
Comunicarea profesorilor/instructorilor cu elevii luând în considerare nevoile lor	Permanent	Echipa managerială Cadrele didactice
Structurarea și planificarea activităților de învățare pentru a promova și încuraja învățarea individuală centrată pe elev	Permanent	Echipa managerială Cadrele didactice
Utilizarea de către profesori/instructori a unei game variate de strategii de predare - învățare, capabile să răspundă stilurilor de învățare individuale, abilităților, culturii, genului, motivației fiecăruia, spre a se evita absenteismul și abandonul școlar	Permanent	Echipa managerială Responsabili comisii Cadrele didactice
Elaborarea ghidului profesorului și al elevului, necesare întocmirii portofoliilor elevilor	Pe parcursul anului școlar	Profesorii
Selectarea și menținerea de către profesori/instructori a unei game variate de resurse materiale pentru a oferi sprijin în funcție de nevoi	Permanent	Echipa managerială Responsabili comisii Cadrele didactice
Implicarea elevilor, informarea lor privind progresul realizat prin primirea în mod regulat a feed-back-ului și încurajarea acestora să-și asume responsabilitatea pentru propriul proces de învățare, astfel încât la terminarea ciclului să se poată integra socio-profesional cu succes	Permanent	Echipa managerială Responsabili arii CD, Cons.reprez.părinți Consiliul elevilor

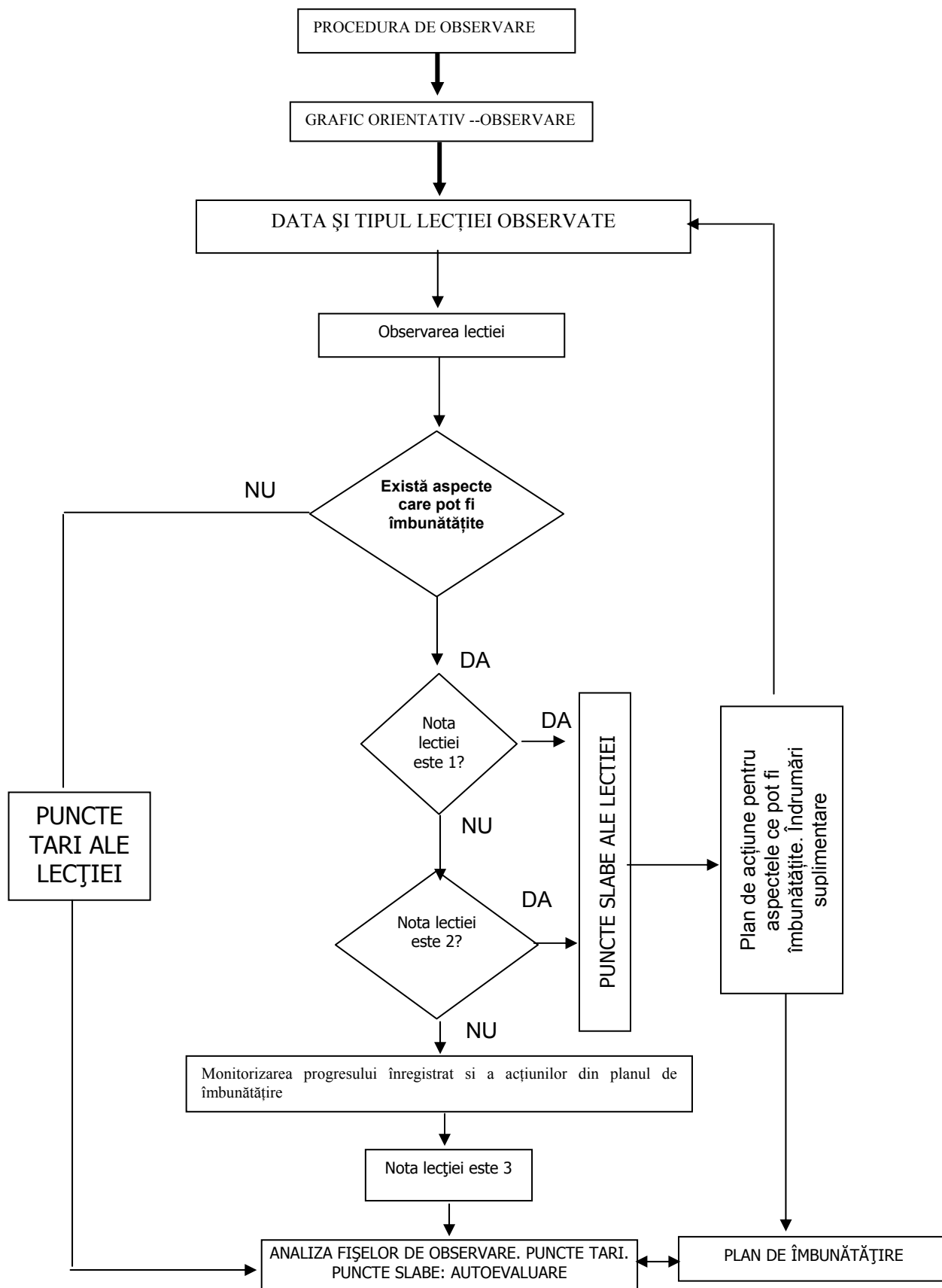
Măsurat prin :

- Scăderea ratei abandonului școlar la 5%
- Creșterea gradului de absorbție a absolvenților din ÎPT cu 40%

Resurse :

Fonduri bugetare, extrabugetare
Sponsorizări

DIAGRAMA PROCEDURII DE OBSERVARE



III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Deoarece colectarea de dovezi sub forma portofoliilor profesorului/elevului este la îndemâna profesorilor o bună practică privind pregătirea în laborator și atelier este înregistrarea și păstrarea dovezilor în format electronic (fotografii sau film video).

De exemplu, fotografia de mai jos:



Alegere SDV – uri (scule, dispozitive, verificatoare)

Pași necesari în pregătirea unei practici optime

- fiecare criteriu de performanță în atingerea competențelor trebuie să fie surprins într-o fotografie/ secvență video/instrument de evaluare
- dezvoltarea unui sistem de planificare individuală a învățării în funcție de progresul școlar al elevilor;

- fiecare program de învățare să aibă prevăzut un sistem riguros de evaluare (testare inițială, testare de evaluare formativă, testare de evaluare sumativă);
- evaluarea să fie bazată pe descriptorii de performanță, acceptați de către toți profesorii școlii;
- asigurarea feed-back-ului despre progresul elevilor (anexa 1)
- implicarea elevilor în propria evaluare

Anexa 1

GRUPUL ȘCOLAR INDUSTRIAL „ELECTROPUTERE” ARIA CURRICULARĂ TEHNOLOGII

EVOLUȚIA PROGRESULUI ȘCOLAR

Disciplina.....

Clasa.....

Nr. crt.	Nume și prenume	Testarea inițială	Țintă	Sem. I	Sem. II
1.					
2.					
Media pe clasă					

Profesor:

Elev.....

Anexa 2

FORMULAR DE MONITORIZARE INTERNĂ – Perioada 01.12.2005 - 31.01.2006

Școala ÎPT Grupul Școlar Industrial „Electroputere”	Loc Craiova	Data raportului 06.01.2006
Nume Mirela ION	Semnătura	Funcție Director

<i>Vă rugăm să completați formularul și să îl trimiteți o dată la două luni</i>	Perioada prezentului	de la (zi/luna/an) 01.12.2006	până la (zi/luna/an) 31.01.2006
		raport:	

1. Vă rugăm bifați (X) varianta corespunzătoare:

☐

= **nu** există modificări față de raportul anterior

☒

= modificările sunt specificate mai jos

2. Vă rugăm să precizați numărul de observări la lecție pe care le-ați efectuat:

De la ultimul raport: 16	În total de la 01.10.2005: 32	Număr total 16 observatori :
-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------

3. Vă rugăm să precizați numărul lecțiilor observate:

număr total de profesori de la 16 școala ÎPT:	număr total de profesori observați: 16
---	---

4. Vă rugăm să descrieți aspectele care trebuie îmbunătățite în ceea ce privește procesul de predare și învățare, aspecte pe care le-ați identificat în urma observărilor la lecție.

Aspecte care trebuie îmbunătățite • Diversificarea strategiilor de predare învățare la toate ariile curriculare • Asigurarea interdisciplinarității lecțiilor în scopul dobândirii competențelor cheie • Menținerea relațiilor de comunicare cu familiile elevilor cu nevoi speciale • Intocmirea cu ajutorul psihologului școlar a unei „biblioteci” de chestionare privind nevoile elevilor, consilierea în carieră, comunicarea cu familia și agenții economici. • Încurajarea personalului pentru evaluarea propriei performanțe	Puncte tari • Rezultate bune la Examenul de certificare a competențelor profesionale • Coordonarea activităților de diseminare a informațiilor la nivel local (cercuri pedagogice, simpozioane, seminarii, cursuri de formare) • Existența bazei materiale pentru domeniul electric, electronică și automatizări, TIC • Folosirea materialelor multimedia (existente în școală) în scopul sporirii clarității informațiilor transmise • Organizarea de cursuri de calificare, recalificare și reconversie pentru tineri și adulți
Acțiuni propuse • Observarea și îndrumarea organizată a activității didactice • Chestionarea elevilor, părinților și agenților economici în ceea ce privește Examenul de certificare a competențelor și ruta de profesionalizare • Comunicarea progresului realizat de către elevi în urma implementării ICE la toate nivelurile • Întocmirea planurilor de acțiune personală pentru creșterea performanței	

5. Ce alte dovezi ați identificat pentru a evalua dacă atingeți indicatorii de performanță de la 5.1 la 5.26 ?

Surse ale dovezilor • Analiza anuală a rezultatelor școlare în anul școlar 2004-2005 • Procesele verbale de prelucrarea a noului Regulament de ordine interioară • Testele, chestionarele aplicate elevilor și profesorilor • Portofoliile elevilor „SAM” • Discuții în cadrul echipelor pe discipline • Rezultatele evaluărilor inițiale

6. Vă rugăm să descrieți dificultățile pe care le-ați întâmpinat în colectarea dovezilor și în realizarea îmbunătățirilor, precum și soluțiile pe care le-ați identificat, în funcție de factorii listați în coloana din stânga.

Fișa de observare (format)	Dificultăți	Soluții

Format de raportare	- Nu am înregistrat dificultăți în aplicarea și completarea fișei de observare și a raportului de autoevaluare - Personalul trebuie îndrumat pentru implicarea în procesul de asigurare a calității.	
Descriptori de la 5.1 la 5.26		
Dovezi sugerate de manual		
Implicarea membrilor personalului		Diseminarea și permanentizarea acțiunilor de asigurarea a calității
Resurse materiale		
Altele		

7. Vă rugăm descrieți succesele pe care le-ați avut în timpul acestei perioade în ceea ce privește atingerea descriptorilor de performanță de la 5.1 la 5.26.

Succese

- Colaborare cu școlile PHARE – TVET
- Autorizarea ca furnizor de formare a adulților (Tehnician poligraf)
- Propuneri de cursuri de perfecționare în parteneriat cu CCD Dolj pe probleme TVET
- Relații de parteneriat cu agenții economici



COLEGIUL TEHNIC “LAZĂR EDELEANU” PLOIEȘTI



B-dul. Petrolului, nr. 14, Ploiești, Jud. Prahova

Tel: 0244/573 182

Fax: 0244/573 792

E-mail: lazar_edeleanu@yahoo.com

Autori:

Prof. Ruxandra Ionescu

Prof. Pătrulescu Cristina

I. Descrierea contextului

Colegiul Tehnic “Lazăr Edeleanu” este o instituție școlară caracterizată prin deschiderea față de nou și o mare capacitate de adaptare și integrare. Recent, instituția a aniversat 100 de ani în peisajul sistemului educațional românesc. În buna tradiție a școlii, interesul pentru toate dimensiunile educaționalului și culturalului a constituit nota de maximă responsabilitate ce a caracterizat permanent întregul colectiv didactic. Seriozitatea demersului didactic și pedagogic a fost catalizatorul cel mai important al eficienței instituției noastre în plan educațional, ceea ce a impus elevilor noștri un înalt standard de conștiință și pregătire.

Fiind o unitate școlară de elită în peisajul educațional local, întreaga activitate de formare educațională și profesională desfășurată în cadrul acestui furnizor de educație vizează următoarele obiective:

- Formarea unui absolvent responsabil, în măsura să decidă asupra propriei cariere și vieți, să contribuie la definirea propriilor căi de dezvoltare și împlinire intelectuală și profesională;
- Formarea capacității de a reflecta asupra lumii, de a formula și de a rezolva probleme pe baza relaționării cunoștințelor din diferite domenii;
- Valorizarea propriilor experiențe, în scopul unei orientări optime pe piața muncii și/ sau pentru învățământul superior;
- Dezvoltarea capacității de integrare activă în grupuri sociale diferite: familie, mediu profesional, prieteni;
- Dezvoltarea competențelor funcționale esențiale pentru reușita socială: comunicare, gândire critică, luarea deciziilor, prelucrarea și utilizarea contextuală a unor informații complexe;
- Cultivarea expresivității în scopul împlinirii personale și al promovării unei vieți sociale de calitate;

Fiind o unitate școlară cu tradiție și reprezentativă în județ, colectivul managerial al școlii a depus eforturi în direcția corelării ofertei educaționale cu caracteristicile specifice zonei din punct de vedere al evoluției economice. Astfel, planul de școlarizare este elaborat în concordanță cu prognozele privind evoluția pieței muncii în următorii ani în orașul Ploiești, precum și în întregul județ Prahova, dar și cu Planul de acțiune al școlii, precum și cu PRAI și PLAI. Deși în mod tradițional școala oferea pregătire profesională numai pentru domeniul: **chimie industrială**, în ultimii ani școala și-a diversificat oferta pentru următoarele domenii de pregătire: **construcții, instalații și lucrări publice, materiale de construcții, mecanic, industrie alimentară, electric, electromecanic**.

Domeniile *construcții, instalații și lucrări publice; materiale de construcții; electronică și automatizări* (cu preponderență nivel 3 de calificare); *electromecanică* (cu preponderență nivel 3 de calificare) sunt

domenii pentru care PRAI recomandă creșterea ofertei de calificare în orizontul 2013. Pentru domeniile *industrie alimentară* și *electric* PRAI recomandă pentru orizontul 2013 menținerea constantă ofertei de calificare. Pentru domeniile *chimie industrială* și *mecanic* PLAI recomandă menținerea constantă ofertei de calificare în orizontul 2013.

2. Scurt istoric

- 1904 ia ființă la Câmpina – Ploiești “**Școala de maiștri soniori**”, prima unitate de învățământ cu acest profil de la noi din țară.
- 1945, școala devine “**Școala de subingineri soniori, maiștri soniori și rafinori soniori**”, lărgindu-și astfel sfera de activitate.
- 1949 - “**Școala Medie Tehnică de Petrol**”- Ploiești
- 1956 - “**Centrul Școlar de Petrol - Chimie**”- Ploiești
- 1958 - « **Grup Școlar de Petrol Chimie** »
- 1970 - “**Liceul Industrial de Petrol Chimie**”
- 1981 - “**Liceul Industrial nr. 4**” – Ploiești
- 1989 - “**Grup Școlar de Chimie Industrială** – Ploiești”
- 2000 - **Colegiul Tehnic „Lazăr Edeleanu” - Ploiești.**

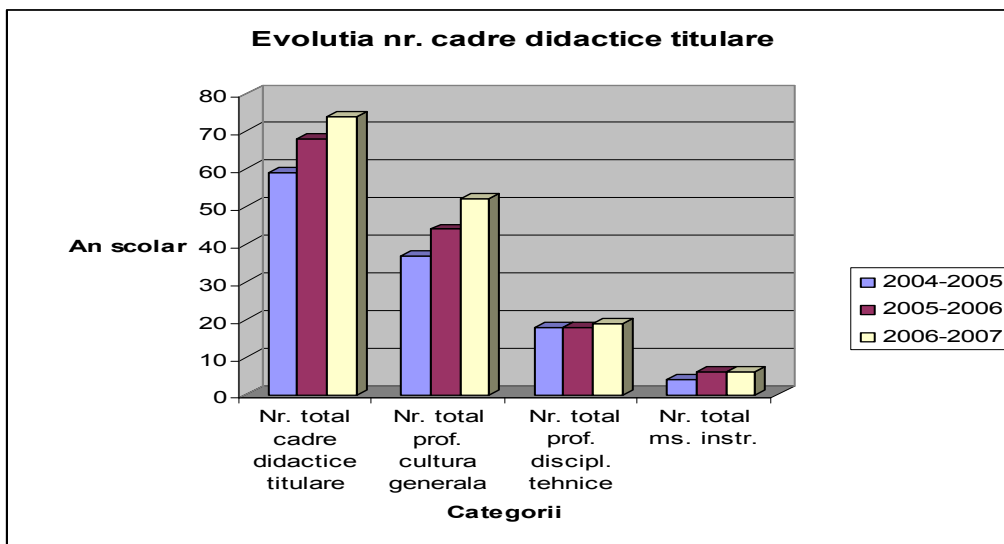
Funcționând într-o zonă geografică cu o intensă activitate economică, școala s-a străduit permanent să răspundă nevoilor sociale și locale, să fie un etalon al muncii depuse cu seriozitate, astfel încât urmând tradiția, să-și păstreze an de an calificativul de **unitate școlară reprezentativă**.

3. Resurse materiale

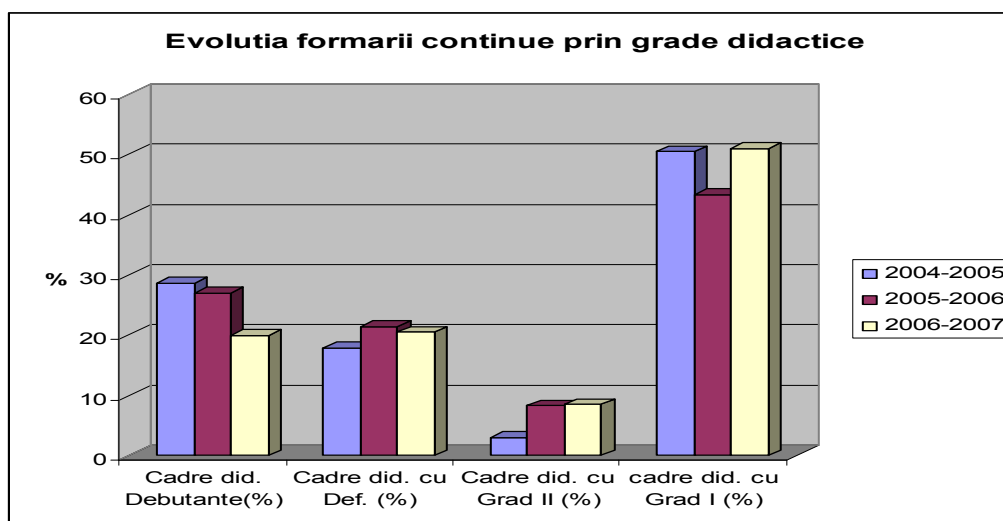
- 27 săli de clasă;
- 10 laboratoare și 9 cabinete
- 4 ateliere (prelucrări mecanice, lăcătușerie, tehnologic, electrotehnic);
- Stație micropilot (cu instalații pentru prelucrarea țițeiului și de demineralizarea apei);
- Biblioteca școlară cu sală de lectură și un bogat fond de carte (51 000 de volume);
- Complex sportiv (sala de sport, pista de atletism, terenuri de handbal, volei, baschet, tenis, sala de gimnastica aerobica și fitness, sala de forță);
- Cantina cu 300 de locuri;
- Cămin cu 200 de locuri;
- Cabinet medical;
- echipamente IT și echipamente didactice pentru pregătirea de bază și specializată

Școala dispune de un spațiu extins, incluzând parcuri, alei și platoul școlii unde se desfășoară diverse activități educative și serbări școlare.

4. Resursele umane



În contextul dezvoltării instituționale și asigurării calității actului didactic, se constată o preocupare constantă pentru creșterea numărului de cadre didactice titulare pentru fiecare categorie în parte. Optimizarea activităților de predare învățare și valorizarea celor doi parteneri elev-profesor se pot obține mult mai bine în situația unui corp profesoral cu preocupări permanente pentru dezvoltarea personală prin activități de formare continuă .



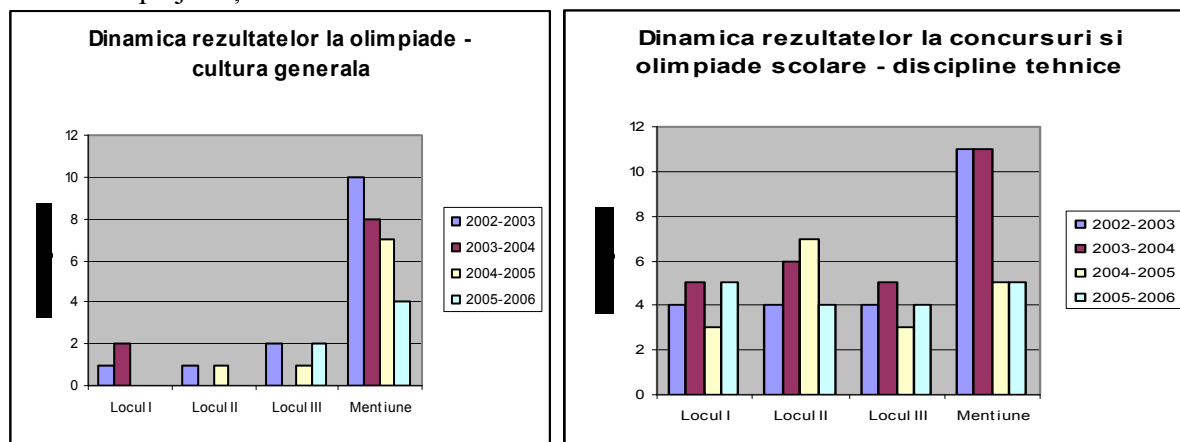
5. Realizări ale ultimilor ani

❖ Participarea la programe și proiecte:

1. Programul Phare VET RO 9405 ca **școală de demonstrație**
2. Programele Phare TVET RO 0108.01, 0108.02 și 0108.03 ca **centru de resurse**
3. Din 1996 școala este **centru de perfecționare** pentru maiștri instructori, domeniul *chimie industrială*

❖ Performanțe ale elevilor la olimpiadele și concursurile școlare județene și naționale:

1. Etapa județeană:



2. Etapa națională: în perioada 2002-2005 școala a obținut 2 Premii I, 1 Premiu III și 2 Mențiuni

- ❖ Preocuparea școlii pentru integrarea elevilor cu cerințe educaționale speciale
- ❖ Existența parteneriatelor (viabile și benefice la nivel local și național) cu principalii actori implicați în activitatea de educație și formare profesională

❖ Asigurarea calității:

- Comisia pentru evaluarea internă și asigurarea calității
- Raport de autoevaluare 2004-2005; 2005-2006
- Actualizare PAS – septembrie 2005, respectiv 2006
- Vizită monitorizare AT Phare TVET 2002 – martie 2005
- Vizită monitorizare AT Phare TVET 2003 – martie 2006
- Evaluare externă ISJ Prahova – iunie 2005, respectiv iunie 2006

- ❖ Acțiuni de formare și diseminare către alte școli TVET a achizițiilor din programul de modernizare a învățământului profesional și tehnic (Phare TVET 01.08.01 și Phare TVET 01.08.03):

- Învățarea centrată pe elev
- Tranziția de la școală la locul de muncă
- Planificarea ofertei TVET
- Rețele școlare de interasistență
- Asigurarea calității la furnizorii de educație și formare profesională

II. Prezentarea cazului de buna practica

Colegiul Tehnic « Lazăr Edeleanu » a constituit în școală Comisia de Evaluarea și Asigurarea Calității educației, respectând normativele în domeniu. Comisia a elaborat documentația de lucru (Declarația de politica, Raportul de activitate, Planul operațional, procedurile de lucru, Regulamentul de organizare și funcționare a CEAC).

În școală au fost desfășurate o serie de activități de formare și diseminare a informațiilor privind asigurarea calității, deoarece în vederea optimizării și eficientizării activităților este necesară responsabilizarea tuturor actorilor implicați, asigurarea calității proceselor educaționale asumându-se în parteneriat.

Un exemplu de bună practică privind asigurarea calității în activitățile școlii este **participarea organizației la derularea unui proiect educațional care a avut la bază un parteneriat cu tradiție**, între Colegiul Tehnic „Lazăr Edeleanu” și Muzeul Județean al Științelor Naturii Prahova.

Denumire proiect: ECO – TERRA – PRO-MEDIU

Scopul proiectului:

Conștientizarea tinerilor comunității locale în legătură cu importanța protecției mediului și dezvoltarea educației profesional-științifice și civice a acestora. Valorizarea și popularizarea rezultatelor proiectului prin diseminarea cunoștințelor, a deprinderilor legate de protecția mediului.

Ce ne propunem?

Proiectul *Eco-Terra-Pro-Mediu* își propune completarea cunoștințelor publicului țintă prin activități extrașcolare cu un evantai educativ, prin orientarea lor spre mijloace de investigare a fenomenelor și proceselor desfășurate în natură, documentarea în domeniul științelor naturii, studiul individual și în grup pentru întocmirea unor lucrări ce au fost prezentate în cadrul unor simpozioane, participarea la excursii de studiu în cadrul ariilor protejate, vizite la secții ale muzeului, expoziții, dezbateri, lecții în muzeu.

Obiective:

- ✓ Stimularea interesului pentru protejarea resurselor naturale
- ✓ Creșterea gradului de conștientizare a acțiunilor individuale care pot contribui la protecția mediului înconjurător
- ✓ Încurajarea autoevaluării obiective a comportamentului individual față de resursele Terrei
- ✓ Crearea unei motivații puternice pentru depunerea unor eforturi în sensul diminuării fenomenului de „criză ecologică” ce amenință omenirea
- ✓ Exersarea exprimării atitudinilor personale față de problemele majore privind resursele limitate ale planetei
- ✓ Stimularea interesului față de rolul factorilor de mediu în cadrul existenței umane și a implicațiilor la scara globală
- ✓ Cultivarea sentimentelor de respect și dragoste față de mediul înconjurător

Grupul țintă:

Membrii Cercului de tehnologii și poluare din cadrul Colegiului Tehnic „Lazăr Edeleanu” Ploiești și alți membri din cadrul comunității locale.

Implicarea elevilor în proiect

Elevii au participat activ la proiectarea și materializarea unor activități, au elaborat materiale documentare și promoționale, hărți specifice domeniului, cu care s-au prezentat la sesiuni de comunicări științifice pentru elevi, lecții vizită, sondaje de opinie. Implicarea elevilor în derularea acțiunilor sub directă îndrumare a coordonatorilor de proiect este determinantă în dezvoltarea unor abilități cheie.

Activități desfășurate:

- ✓ Organizarea și participarea cu materiale la expoziții cu caracter ecologic
- ✓ Prezentarea de lucrări la conferințe și simpozioane pe problematica protecției mediului:
 - Simpozionul Național al Sării (Slănic Prahova, 3 decembrie 2005)
 - Simpozionul „Ce știm despre sare?” (Ploiești, 6 iunie 2005)
 - Simpozionul „Noi și apa” (Ploiești, 22 decembrie 2005)
- ✓ Realizarea unor ateliere de lucru tematice – Workshop-uri în scopul documentarii privind arborii ocrotiți din municipiul Ploiești
- ✓ Vizitarea și identificarea principalelor monumente ale naturii – arborii ocrotiți din municipiu, monitorizarea acestora pe perioada unui ciclu vegetativ și realizarea unei hărți cu aceștia
- ✓ Participarea elevilor la acțiuni organizate de școală în parteneriat cu muzeul și dedicate zilelor internaționale cu semnificație în domeniul protecției mediului (Ziua Pământului, Ziua protecției apelor, Ziua internațională a mediului)
- ✓ Realizarea unui sondaj de opinie și a unei anchete ecologice locale în scopul sensibilizării populației asupra unor aspecte ecologice urbane (rezultatele sondajului fiind evidențiate în presa locală)
- ✓ Editarea unor foi ecologice gratuite adresate concetățenilor în vederea sensibilizării acestora privind protecția mediului
- ✓ Realizarea unui CD care cuprinde toate rezultatele acțiunilor, care a fost prezentat și difuzat elevilor din școală și din alte școli

Parteneri în proiect:

- ✓ Muzeul Științelor Naturii Prahova
- ✓ Consiliul Județean Prahova
- ✓ Primăria Municipiului Ploiești
- ✓ Agenția de Protecția Mediului
- ✓ ApaNova Ploiești

Dovezi de realizare a proiectului:

- ✓ Revista „Natura și omul” editată de Muzeul Științelor Naturii Prahova
- ✓ CD cu activitățile realizate și rezultatele acestora

- ✓ Foile ecologice difuzate cetățenilor municipiului
- ✓ Harta monumentelor naturii-arbori ocrotiți din municipiul Ploiești
- ✓ Articole în mass-media locală
- ✓ Chestionare de opinie realizate și difuzate în cadrul sondajului cu cetățenii
- ✓ Pliante, afișe realizate pentru mediatizarea evenimentelor desfășurate
- ✓ Fotografii și filme de la activități, care pot fi prezentate și altor elevi din școală
- ✓ Activitate de follow-up organizată cu toți participanții la proiect, la care a fost invitata și mass-media locală

III. Concluzii și recomandări privind generalizarea bunei practici

Reușita proiectului a fost facilitată de câteva puncte tari identificate:

- ✓ Deschiderea manifestată de partenerii principali ai proiectului - muzeul și școala - pentru colaborare în acțiuni educative și civice
- ✓ Interesul manifestat de elevi în problematica mediului și în participarea la activități extracurriculare ce vizează aceasta problematică
- ✓ Posibilități de colaborare cu agenții economici din zonă
- ✓ Disponibilitatea pentru acțiuni educative a muzeografilor și cadrelor didactice implicate în proiect

Exemplul de buna practică prezentat se pliază pe orice grup de elevi și alți parteneri cu deschidere pentru problematica mediului și a altor probleme actuale. Un câștig considerabil în cadrul proiectului îl constituie dezvoltarea la elevi a unor competențe esențiale în parcursul lor formativ, dar și lucrul în parteneriat între diferite instituții care ajută la implicarea activă, responsabilizarea și optimizarea demersurilor întreprinse de beneficiarii direcți și indirecti ai programului.



COLEGIUL AGRICOL “*DIMITRIE CANTEMIR*” HUȘI



Str. Mihail Kogălniceanu nr.17
Tel. / Fax. 0235481048
Web: www.tpcad2004.go.ro
E mail: agro@servex.ro

AUTORI:

Prof. dr. Paul Șușnea
Prof.Doina Manolachi
Prof. Gina Nechifor
Prof. dr. Doina Grigoras
Prof. Anca Adriana Ghiurțu

I. Descrierea contextului

Podgoria Huși este situată în partea sud-estică a Podișului Central Moldovenesc, între Valea Crasnei la Vest și Valea Prutului la Est, respectiv între paralela de 46°51' (Dealu Ghermănești – Câlcea) la Nord și cea de 46°31' confluența (Crasna-Bârlad) la Sud, paralela mediană de 46°41' latitudine nordică trecând prin orașul Huși.

La 15 ianuarie 1908, a fost înființată Școala de viticultură „Dimitrie Cantemir” Huși prin stăruința marelui iubitor de acest neam și ctitorul învățământului românesc, profesorul Spiru Haret. Sprijinul moral și material s-a datorat tuturor instituțiilor din oraș cât mai ales întregii populații, care au creat un mediu instituțional din cele mai plăcute, pentru că “ Școala era icoana sufletului lor și a podgoriei și ei i-au închinat tot ce omenește i-au putut da pentru a-i oferi un viitor cât mai frumos și prosper pe harta României “.

Colegiul Agricol “Dimitrie Cantemir” este situat în municipiul Huși, Județul Vaslui, deservind o zonă de aproximativ 30 de kilometri pătrați.



Din punct de vedere geografic, școala și ferma didactică este situată într-un cadru natural defectuos din punct de vedere climatic pentru plantațiile viticole, ca urmare a confluenței mai multor curenți reci veniți din mai multe direcții ale zonei. Această poziționare geografică avut însă marele avantaj de a impulsiona școala să cerceteze și să demonstreze că știința viticolă poate preveni și combate orice neajunsuri climatice.

Cultura școlii s-a înnobilit nu numai prin nume și renume, aflându-se astăzi la nivelul de „Colegiu Agricol” dar și prin adevăratele edificii științifice „arhive vii”, reprezentative pentru trecutul și prezentul viticulturii și vinificației din Moldova: Muzeul viticol cu secția de viticultură și vinificație, secția figurilor zoomorfe și secția evoluției școlii denumită secția cinstirii, recunoștinței și biruinței dar și Vinoteca școlii, modernizată și completată cu aproape 10000 de sticle cu principalele vinuri provenite din toate podgoriile țării.

În cadrul Colegiului se pot dobândi competențe profesionale în domeniile AGRICOL, INDUSTRIE ALIMENTARĂ, MECANIC prin Școala De Arte și Meserii, precum și în poștile RESURSE NATURALE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI, SERVICII, TEHNIC prin filiera tehnologică a liceului, cursuri de zi.

Având în vedere spectrul larg al activităților de instruire desfășurate, Colegiul polarizează atenția tinerilor din zona Huși, astfel că în anul școlar 2005-2006 a avut 45 de clase în care au fost înscriși 1350 de elevi. Dintre aceștia, la cursurile liceale de zi au fost înscriși 960 elevi, 120 la cursurile liceale cu frecvență redusă și 270 la cursurile profesionale, arte și meserii.

O parte dintre elevi (150) locuiesc în internatul Colegiului a cărui capacitate de cazare este de 304 locuri, deservind totodată și alte școli din zonă (40 de elevi de la Seminarul Huși și 10 de la alte școli). Cantina școlii este utilizată la întreaga capacitate (3 schimburi), 200 de persoane servind masa zilnic. Numărul spațiilor de învățământ cuprinde 28 de săli de clasă, 38 de laboratoare și cabinete, 3 ateliere, 2 săli de sport, o seră și o crămă, starea clădirilor fiind considerată bună. Colegiul are un personal didactic format din 65 de profesori (44 titulari), 10 maiștri (8 titulari) și un personal didactic auxiliar format din 8 persoane, precum și un personal nedidactic format din 45 de persoane.

Colegiul are în dotare un număr de 60 de calculatoare, din care 48 sunt utilizate în procesul didactic. Elevii desfășoară activități de documentare suplimentară în biblioteca școlii, dotată cu un fond de carte ce numără 28318 de volume, sau accesând bazele de date digitale, prin intermediul rețelei de calculatoare conectată la INTERNET.



Colegiul dispune și de un PARC AUTO format din 3 autoturisme Dacia (utilizate pentru obținerea permisului de conducere de către elevii specializați în domeniul Mecanică agricolă), un autovehicul de teren ARO, un autobuz, 4 tractoare și 32 de mașini agricole cu ajutorul cărora se cultivă cele 48 hectare ale lotului didactic experimental.

În cadrul Programului Phare VET RO 9405 – 1995, Colegiul a fost integrat în programul de reformă al învățământului (13 cadre didactice urmând cursuri de formare, 2 dintre aceștia fiind și autori de curriculum iar 7 metodiști), beneficiind de o dotare în produse cu rol didactic și mijloace fixe.

Colegiul Agricol “Dimitrie Cantemir” este CENTRU DE RESURSE în cadrul programului Phare TVET RO 0108.01 și desfășoară activități de diseminare a informațiilor în zona Huși, zonă ce cuprinde 12 Școli de Arte și Meserii.

Îmbunătățirea calității programelor oferite de școală ca FURNIZOR DE EDUCATIE SI FORMARE PROFESIONALA prin implementarea sistemului de Asigurarea Calitatii se reflecta în realizările școlii și rezultatele elevilor:

- 75% dintre absolvenți s-au integrat profesional la agenții economici parteneri sau urmează o formă de învățământ superior (sursa AJOFM, statisticile școlii);
- Procentajul de promovare la bacalaureat - 89,5%(2006): (48% peste 8, 20% peste 9) (sursa statisticile școlii);
- Procentajul de admitere în învățământul superior (2006): 80%, angajați 20% la

partenerii economici (sursa: statisticile școlii);

- Procentajul de promovare a examenului pentru obținerea certificatului de absolvire SAM - (2006): 100% (sursa: statisticile școlii)
- Abandonul școlar a scăzut de la 2% în 2002-2003 la 0% în 2003-2004, menținându-se 0% în anul școlar 2004-2005 și 2005-2006 (sursa statisticile școlii);
- Veniturile extrabugetare au atins 16% din bugetul de cheltuieli materiale a școlii (față de 21% proiectat) (sursa – execuția bugetară 2005).

Prin planul de școlarizare, conceput pentru a satisface cererea de pe piața muncii, școala oferă noi calificări: în profilul servicii (tehnician în activități financiare și comerciale), în profilul resurse naturale și protecția mediului (tehnician analize produse alimentare și tehnician ecolog și protecția calității mediului), în domeniul mecanic (tehnician proiectant cad); pentru educația adulților s-a continuat forma de învățământ cu frecvență redusă în profilul exploatarea resurselor naturale și protecția mediului (tehnician în agricultură). În cadrul școlii de arte și meserii, s-au păstrat calificările cerute de piața muncii în domeniile agricultură („lucrător în cultura plantelor” și respectiv „horticultor” pentru anul de completare – clasa a XI-a) și industrie-mecanică („lucrător în mecanică agricolă”).

Pentru asigurarea calității în activitatea Colegiului s-au efectuat următorii pași:

- constituirea Comisiei de Asigurarea Calității;
- elaborarea statului de funcționare a Comisiei de Asigurarea Calității;
- stabilirea responsabilităților membrilor Comisiei;
- elaborarea Planului Operațional cu termene și responsabilități;
- elaborarea graficului privind activitățile de observare a lecțiilor și îndrumare a cadrelor didactice;
- feed-back oferit de Comisia de Asigurarea Calității cadrelor didactice;
- chestionare aplicate elevilor, profesorilor și părinților în vederea constatării eficienței implementării Asigurării Calității;

II. Prezentarea cazului de bună practică

1. DEZVOLTARE DE SITE –URI EDUCATIONALE

Pentru o eficientă implementare a sistemului de evaluare și asigurare a calității, în cadrul Colegiului Agricol „Dimitrie Cantemir” Huși s-a construit un website pe tema asigurării calității ce poate fi accesat la adresa www.asigurareacalitatii.go.ro, și care oferă posibilitatea cadrelor didactice din școala noastră, precum și din celelalte unități școlare de învățământ profesional și tehnic din țară, să se informeze, având acces la toate documentele ce au fost prelucrate la cursurile de formare organizate prin programul Phare TVET. Aceste documente se găsesc sub formă de pagini web în cadrul site-ului spre consultare și pot fi downloadate în format Word pentru a fi folosite în activitatea de evaluare și asigurarea calității la nivelul fiecărei școli.

Pentru diseminarea informațiilor accesibile pe website, în cadrul activităților metodic-științifice organizate în zona Huși am prezentat referate metodice pe tema asigurării calității și am oferit consiliere colegilor noștri din celelalte unități școlare de învățământ profesional și tehnic pentru organizarea activității Comisiei de Evaluare și Asigurarea calității. Am oferit exemple concrete de colectare a dovezilor în portofolii (Anexa 1), prin care elevii își susțin asimilarea competențelor individuale. Pentru responsabilizarea elevilor față de propria formare am conceput un Contract de Învățare în care sunt incluse datele de identificare ale elevului, competențele specifice care se formează prin unitățile de învățare, abilitățile cheie pe care și le dezvoltă, dovezile prin care elevul își formează competențe și exemple de teste de evaluare (inițială, formativă și sumativă).

Monitorizarea progresului elevilor se realizează prin centralizarea notelor obținute într-un formular special conceput pentru a facilita evidențierea trend-ului ascendent sau descendent în dobândirea competențelor. Suplimentar se poate realiza și o reprezentare grafică a acestor tendințe. Feed-back-ul primit de către profesor prin aceste centralizatoare permite reactualizarea strategiilor didactice pentru eficientizarea procesului formativ-educativ - anexa 2.

Pentru a facilita formarea profesională a elevilor am orientat efortul acestora în funcție de stilul propriu de învățare oferindu-le și metode adecvate de învățare (sugestii pentru fiecare stil individual de învățare pot fi accesate pe site-ul www.tpcad2004.go.ro, site ce a fost construit pentru a promova învățarea centrată pe elev). Acest portal dezvoltă conceptul de “e-learning” prin promovarea conceptului de “e-class”, website al clasei de elevi, al cărui scop este de a stabili o comunicare eficientă în triangulația profesor – elev - părinte.

Rezultatele elevilor precum și alte materiale de interes școlar sunt accesibile on-line. Pentru a răspunde solicitărilor absolvenților noștri de a avea acces la o bază de date on-line pentru actualizarea anumitor cunoștințe necesare la locul de muncă, am construit un alt portal www.lectiionline.home.ro care se bazează pe un soft educațional ce a fost prezentat și la festivalul internațional SCIENCE ON STAGE – Geneva 2005).

Comisia de Evaluare și Asigurare a Calității a formulat sugestii pentru structurarea portofoliului profesorului accentuând importanța fișelor de lucru individuale și pe grupe de elevi ca fiind baza unei învățări active eficiente. Pentru a cultiva elevilor discernământul față de propriile achiziții profesionale am conceput un sistem de proceduri privind autoevaluarea în paralel cu evaluarea profesorului. De asemenea, s-a elaborat o procedură operațională, utilă pentru pregătirea vizitei de monitorizare externă (Anexa 3).

La Conferința Internațională de la Mamaia organizată în perioada 9-10 octombrie 2006 cu tema „Realizarea obiectivelor Lisabona 2010: contribuția TVET din România”, am prezentat materialul „Utilizarea instrumentelor de asigurare a calității în educație și formare profesională în Colegiul Agricol Dimitrie Cantemir HUȘI”, însoțit de o versiune digitală a „camerei dovezilor” și o succintă prezentare a portalurilor educaționale dezvoltate de școala noastră. Interesul deosebit cu care a fost urmărită prezentarea, precum și detaliile solicitate de auditoriu privind site-urile educaționale, argumentează ideea că dezvoltarea acestor portaluri a fost o acțiune de succes.

2. PROGRAMUL JOB-TRAINING în limbi străine (franceză, engleză, rusă)

Programul JOB TRAINING dezvoltă temele din curriculum referitoare la piața muncii din spațiul european, făcându-se analogii cu situația din România și sprijină învățarea unei limbi străine. Toate activitățile se desfășoară într-o limbă străină (franceză, engleză, rusă), pentru a dezvolta elevilor abilitatea de comunicare în diverse situații concrete cu care elevii s-ar putea confrunta pe piața muncii la nivel european. Programul reprezintă un avantaj și o oportunitate pentru elevul român în pragul aderării țării noastre la Uniunea Europeană.

În cadrul programului, se folosesc metode de instruire didactica active, centrate pe elev. De exemplu, folosind jocul de rol, elevii simulează relația dintre angajator și angajat dobândind abilități de comunicare într-o limbă străină pentru un interviu de angajare.

De asemenea, elevii învață să conceapă o scrisoare de intenție și un CV într-o limbă străină în conformitate cu cerințele europene. Viitorilor noștri absolvenți li se prezintă sistemul de învățământ din țările UE și posibilitățile de continuare a studiilor sau de angajare pe piața muncii.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

- Toate informațiile din site –urile educaționale dezvoltate de școala noastră pot fi preluate, utilizate și dezvoltate de către furnizorii de educație și formare profesională, fiind de maxim interes în procesul de asigurare a calității care se desfășoară la nivelul școlii.
- Contractul de învățare încheiat între profesor și elev, conceput în cadrul școlii permite responsabilizarea elevului față de propria formare profesională;
- Progresul elevilor evidențiat prin formularul de tip Centraliv activă.
- Machetele fișelor de lucru individuale din protofoliile profesorului se regăsesc în formă prelucrată în portofoliul elevilor.
- Fișele de evaluare și autoevaluare determină o maturizare a atitudinii elevilor față de formarea profesională și orientarea în carieră.
- În urma derulării PROGRAMULUI JOB-TRAINING s-a remarcat importanța comunicării într-o limbă străină în vederea obținerii unui loc de muncă în străinătate
- Recomandăm tuturor furnizorilor de educație angrenați în procesul de asigurarea calității să elaboreze proceduri de selecționare adecvată a dovezilor, precum și proceduri pentru funcționarea comisiei - anexa 3.
- Se recomandă particularizarea PROGRAMULUI JOB-TRAINING în limbi străine pentru toate calificările din școală.

Portofoliul elevului

Disciplina : Elemente de concepție a produselor

Numele elevului: _____

Clasa: _____

Anul școlar

Tabel cu date de identificare

Numele si prenumele elevului:				
Clasa:				
Data nasterii:				
Zodia:				
Adresa:				
Stilul de învățare	Vizual		Auditiv	
Punctajul rezultat în urma aplicării testului				
Evaluare inițială:	Data:		Nota:	
Abilități de bază:	Abilități de scriere	Abilități de citire	Abilități de calcul elementar	Abilități grafice
Nevoi speciale:				
Media evaluărilor formative (v. contract):	Data:		Nota:	
Evaluare sumativă:	Data:		Nota:	
Media modulului:	Data:		Nota:	

Programul de învățare al unității de competență nr.12: DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ	
Competențe individuale	Conținuturi tematice
1) Identifică simbolurile și regulile folosite la realizarea desenelor tehnice	◆ Reguli de : • dispunere a proiecțiilor • realizare a secțiunilor și rupturilor, cotare a desenelor ◆ Simboluri folosite la : • Înscrierea cotelor și prescripțiilor • Înscrierea rugozității • Notarea materialelor
2) Stabilește corespondențe între documentație și obiectul activității	◆ Identificarea proiecțiilor, secțiunilor, cotelor și prescripțiilor tehnice ◆ Citirea și interpretarea unor cote și prescripții tehnice : • Diametre, raze, lungimi suprafețe • Unghiuri, găuri, conicități, înclinări, teșituri ◆ Filete ◆ Citirea schițelor și desenelor de execuție ◆ Interpretarea recomandărilor și notelor tehnologice ◆ Completarea indicatorului, citirea și interpretarea datelor înscrise
3) Efectuează reprezentări grafice simple	◆ Reprezentarea în proiecție ortogonală, în vedere și în secțiune, a corpurilor geometrice simple și a unor piese din domeniul mecanic ◆ Reprezentarea schiței după model – aplicații de complexitate progresivă de întocmire și citire a unor schițe ◆ Reprezentarea desenelor la scară – aplicații de întocmire și citire

Contract de învățare

Subsemnatul, _____, elev în clasa _____ din cadrul Colegiului Agricol „Dimitrie Cantemir” Huși, îmi propun să promovez modulul DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ, susținându-mi asimilarea competențelor individuale ale acestui program de învățare prin dovezile acumulate în acest portofoliu.

Nr. crt.	Conținuturi tematice ale unității de competență nr.12: DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ	Competențe individuale	Dezvoltarea abilităților cheie (precizează activitatea desfășurată):	Dovezi	Evaluare
			1) Îmbunătățirea performanței		
			2) lucrul în echipă		
			3) rezolvarea de probleme		
			4) comunicarea		
			5) utilizarea calculatorului		
			6) abilități de calcul		
1.	Norme generale privind întocmirea desenelor tehnice: - instrumente de desen; - Elemente de standardizare (linii, formate, scriere, indicator)	Identifică simbolurile și regulile folosite la realizarea desenelor tehnice.		Planșa nr.1	
2.	Construcții grafice: - Înscrierea poligoanelor regulate - Racordări - Construcția curbelor plane	Stabilește corespondențe între documentație și obiectul activității		Planșa nr.2	
3.	Elemente de desen proiectiv: - Sisteme de proiecție - Reprezentarea în dublă și triplă proiecție ortogonală a corpurilor geometrice - Așezarea normală a proiecțiilor - Determinarea celei de a treia proiecții	Efectuează reprezentări grafice simple		Planșe nr.3,4,5 Fișa de lucru nr.1	
4.	Reprezentarea în vedere și secțiune: - Reprezentarea în vedere - Reprezentarea în secțiune - Reprezentarea rupturilor			Planșe nr.6,7,8 Fișa de lucru nr.2	
5.	Cotarea desenelor tehnice: - Elementele cotării - Simboluri folosite la cotare - Reguli de cotare - Reprezentarea și cotarea găurilor netede - Reprezentarea și cotarea filetelor - Înscrierea pe desenele tehnice a datelor privind precizia prelucrării : - notarea stării suprafețelor - dimensiuni, abateri dimensionale, toleranțe - abateri de formă - abateri de la poziția reciprocă a suprafețelor	Stabilește corespondențe între documentație și obiectul activității		Planșe nr.10,11, 12 Fișa de lucru nr.3	
6.	Executarea schiței după model: - Fazele premergătoare executării schiței - Etapele de executare a schiței	Efectuează reprezentări grafice simple		Planșa nr.13	
7.	Desenul la scară: - Scări de reprezentare - Fazele alcătuirii desenului la scară			Planșa nr.14 Fișa de lucru nr.4	
Media evaluărilor formative:					

Semnătura profesorului _____

Semnătura elevului _____

Test de evaluare inițială la unitatea de competență nr.12
DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ

Clasa a IX-a

Anul școlar 2004-2005, data: _____

Numele și prenumele elevului _____

1. Recunoașteți poliedrele din figurile de mai jos:

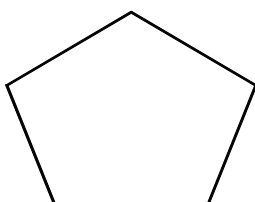


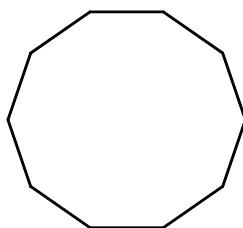


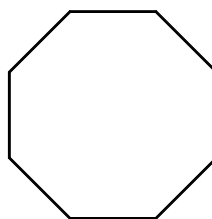


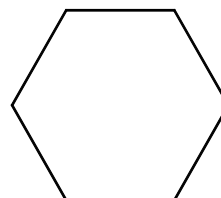


2. Recunoașteți poligoanele din figurile de mai jos:









3. Identificați corespondența corectă dintre denumirile ce apar în caseta „A” și definițiile acestora din caseta „B”:

Caseta A Denumiri	Caseta B Definiții
1) Bisectoarea 2) Linii perpendiculare 3) Linii paralele 4) Linii oblice 5) Unghiul drept 6) Unghiul ascuțit 7) Unghiul obtuz	1) are 90° 2) nu au nici un punct comun 3) este mai mare de 90° 4) este mai mic de 90° 5) de intersectează sub un unghi de 90° 6) împarte un unghi în două părți egale 7) formează un unghi oarecare cu linia de referință

4. Construiți entitățile grafice menționate în caseta “A – denumiri” din tabelul de mai sus:

Fișa individuală de lucru nr. _____
Unitatea de competență nr.12
DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ

Clasa a IX-a _____

Anul școlar 2004-2005, data: _____

Numele și prenumele elevului _____

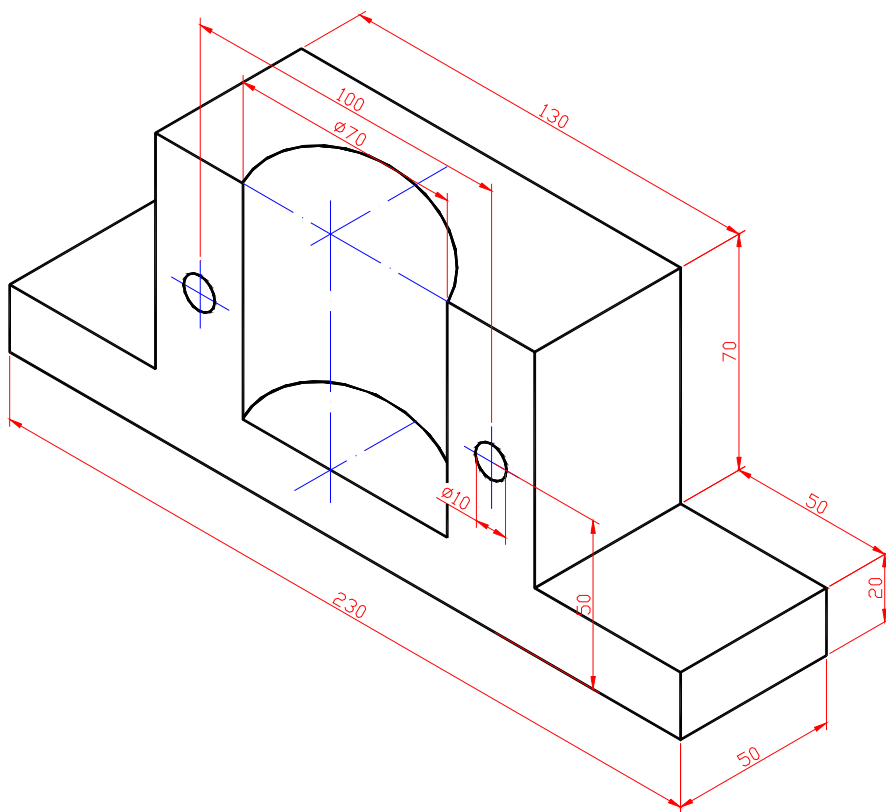
Tema de lucru: Desenul la scară

1. Dintre următoarele trei tipuri de desene, precizați care dintre ele se execută la scară?:
(a) schița ☐ (b) releveul ☐ (c) desenul de execuție ☐
2. Prin noțiunea de “scară” se înțelege raportul dintre dimensiunile liniare, măsurate pe desen, și cele reale, corespondente ale obiectului desenat sau invers?
☐ da ☐ nu
3. Scara “ n : 1 ” este o scară de mărire sau de micșorare?
☐ mărire ☐ micșorare
4. O piesă are următoarele dimensiuni de gabarit:
 - lungime =0,02m
 - lățime =0,015m
 - înălțime =0,012m

Să se precizeze care din următoarele trei scări va fi utilizată pentru reprezentarea în triplă proiecție ortogonală a piesei, dacă coala de hârtie pe care vom realiza desenul are formatul A₄:

☐ scara 1:1 ☐ scara 2:1 ☐ scara 1:2

5. Reprezentați pe o coală de desen având formatul A₄ , în triplă proiecție ortogonală la scara 1:2, piesa din figura următoare:



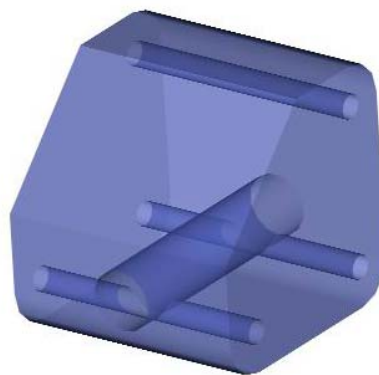
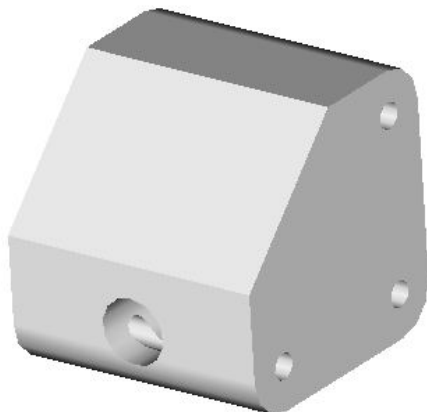
Test de evaluare sumativă la unitatea de competență nr.12
DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ

Clasa a IX-a _____

Anul școlar 2004-2005, data: _____

Numele și prenumele elevului _____

1. Reprezentați în triplă proiecție ortogonală piesa din imaginea alăturată:



2. Realizați un nou desen, în care piesa de mai sus este reprezentată în secțiune în proiecția principală.
3. Cotați această reprezentare în secțiune.
4. Identificați corespondența corectă dintre elementele cotării și definițiile acestora din tabelul de mai jos:

Elementele cotării	Definiții
(a) linia de cotă	(1) valoarea numerică a dimensiunii
(b) liniile ajutătoare de cotă	(2) linia deasupra căreia se înscrie dimensiunea respectivă
(c) liniile de indicație	(3) liniile între care se prescrie cota
(d) cota	(4) precizează pe desen o prescripție tehnică

5. Linia de ruptură se execută cu:

☐ linie continuă subțire ondulată ☐ linie întreruptă subțire ☐ linie continuă groasă
☐ linie întreruptă groasă ☐ linie punct subțire ☐ linie continuă subțire zigzag

6. Muchiile vizibile ale unei piese reprezentată în vedere se trasează cu:

☐ linie continuă subțire ☐ linie întreruptă subțire ☐ linie continuă groasă
☐ linie întreruptă groasă ☐ linie punct subțire ☐ linie punct groasă

7. Muchiile acoperite ale unei piese reprezentată în vedere se trasează cu:

☐ linie continuă subțire ☐ linie întreruptă subțire ☐ linie continuă groasă
☐ linie întreruptă groasă ☐ linie punct subțire ☐ linie punct groasă

8. Muchiile fictive ale unei piese reprezentată în vedere se trasează cu:

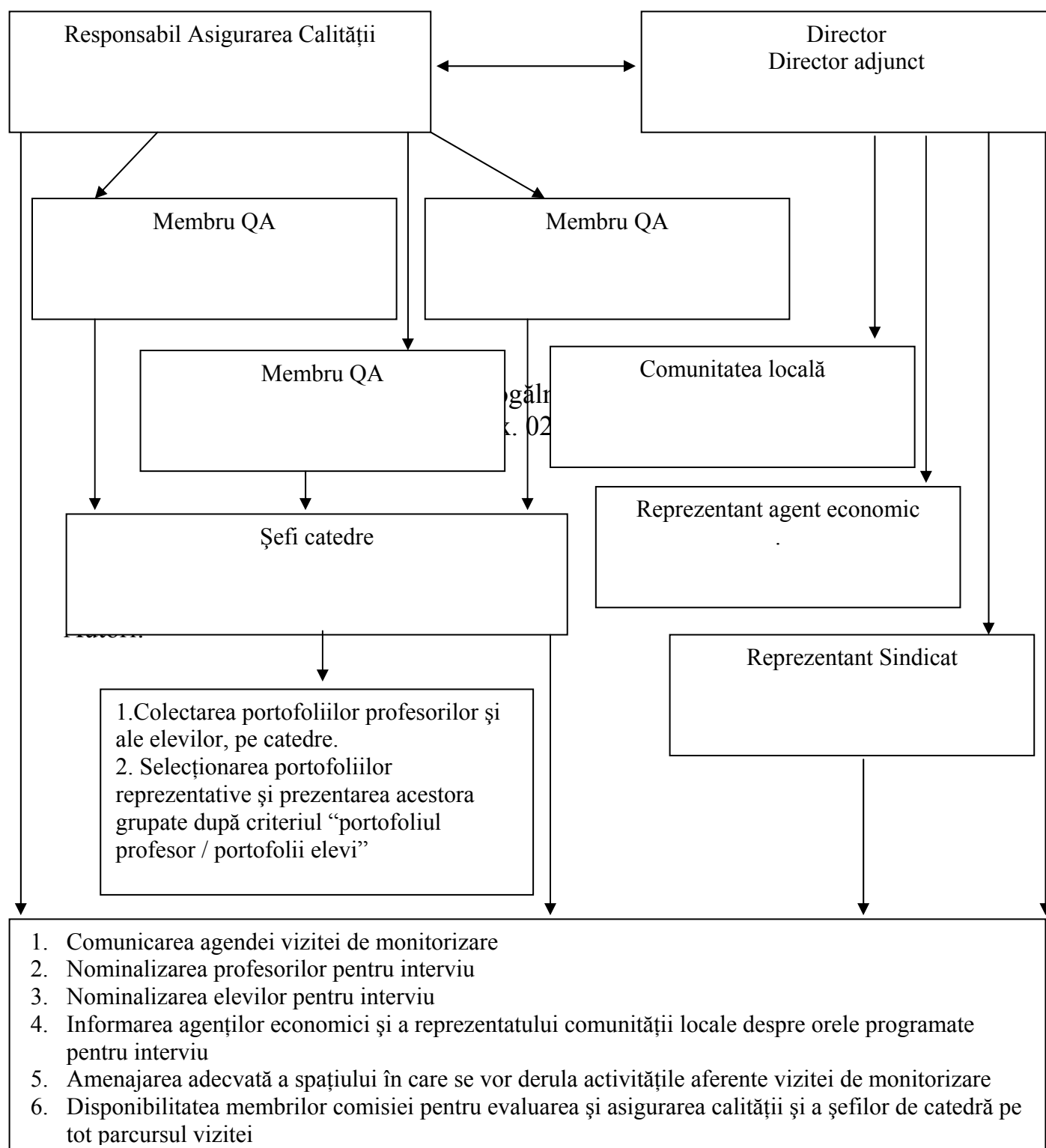
☐ linie continuă subțire ☐ linie întreruptă subțire ☐ linie continuă groasă
☐ linie întreruptă groasă ☐ linie punct subțire ☐ linie punct groasă

Anexa 2.
Centralizator privind evaluarea continuă
Disciplina _____ Clasa _____ S.A.M.

Nr. crt.	Numele și prenumele elevului	Test de evaluare inițială	Evaluare formativă (I)	Evaluare formativă (II)	Evaluare formativă (III)	Evaluare formativă (IV)	Test de evaluare sumativă	Media de încheiere a modulului
1.								
2.								
3,								
4,								
5,								
6,								
7,								
8,								
9,								
10,								
11,								
12,								
13,								
14,								
15,								
16,								
17,								
18,								
19,								
20,								
21,								
22,								
23,								
24,								
25,								

Profesor: _____

Anexa 3.
Procedură de pregătire a unei vizite de monitorizare externă



COLEGIUL TEHNIC

DE CONSTRUCȚII ȘI PROTECȚIA MEDIULUI ARAD

Str. Ioan Fluieraș nr. 10 C, cod 310426

Tel / Fax: 0257 – 275126;

E-mail: colteharad@rdsar.ro, colteharad@yahoo.com

AUTORI:

Prof. Kaposta Emeric

Prof. Măietec Ileana

I. Descrierea contextului

Colegiul Tehnic de Construcții și Protecția Mediului Arad funcționează sub această denumire din anul 2000.

Școala a câștigat și a derulat proiecte în programele Phare, Leonardo da Vinci, Socrates (Comenius), acestea fiind o permanență începând cu anul 1995.

Oferta de școlarizare cuprinde:

✓ învățământ liceal – zi

- profilul *Resurse naturale și protecția mediului* - calificări – *Tehnician ecolog și protecția calității mediului, Tehnician ecolog și protecția calității mediului - intensiv limba engleză, Tehnician hidro-meteorolog, Tehnician hidro-meteorolog - intensiv limba engleză, Tehnician chimist de laborator;*

- profilul *Tehnic* – calificări - *Tehnician desenator pentru construcții și Tehnician desenator pentru construcții - intensiv limba engleză*

✓ învățământ liceal – frecvență redusă

- profilul *Tehnic* – calificare – *Tehnician lucrări publice construcții*

✓ școala de arte și meserii

- domeniul *Construcții, instalații și lucrări publice*, calificări – *Zugrav-ipsosar-vopsitor-tapetar; Dulgher, tâmplar, parchetar; Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze*

✓ școala postliceală /școală de maiștri– zi/seral

- domeniul *Construcții, instalații și lucrări publice*, calificarea *Tehnician instalații în construcții; maestru instalator în construcții și maestru construcții civile, industriale și agricole.*

Domeniile *Construcții, instalații și lucrări publice* și *Protecția mediului* sunt domenii economice prioritare în regiunea Vest și în județul Arad, fiind domenii identificate cu grad de prioritate I, conform PRAI/PLAI.

Astfel, PRAI 2006-2013 prognozează o creștere a ponderii domeniului de calificare *Construcții, instalații și lucrări publice* până la 14% din totalul ofertei TVET, în perspectiva 2013. De asemenea, se prognozează o creștere a nevoii de calificare pentru specializări specifice domeniului *Resurse naturale și protecția mediului*, ca urmare a dezvoltării acestuia.

Colegiului Tehnic de Construcții și Protecția Mediului Arad a fost constituit prin unificarea în 1997 a **Grupului Școlar Industrial de Gospodărire a Apelor** cu **Grupul Școlar Industrial Construcții – Montaj**. Evoluția în timp a celor două școli se prezintă astfel:

Grupul Școlar Industrial de Gospodărire a Apelor

- 1962 – 1965 – Școala tehnică de hidrotehnică și meteorologie
- 1965 – 1977 – Liceul de Îmbunătățiri Funciare și Gospodărirea Apelor
- 1977 - 1995 – Liceul Industrial Nr. 8
- 1995 - 1997 – Grup Școlar Industrial de Gospodărirea Apelor

Grupul Școlar Industrial Construcții – Montaj

- 1974 – 1980 – Liceul de Construcții nr. 2 Arad
- 1980 – 1992 – Liceul Industrial Nr. 7 Arad
- 1992 – 1995 – Grup Școlar Industrial Nr. 7
- 1995 – 1997 – Grup Școlar Industrial Construcții Montaj

2000 - Colegiul Tehnic de Construcții și Protecția Mediului Arad

În prezent, Colegiul Tehnic de Construcții și Protecția Mediului are sediul într-o zonă periferică a orașului, fără deschidere la arterele principale, acest lucru constituind un dezavantaj pentru atragerea populației școlare. Acest dezavantaj este în parte suplinit de oferta educațională atractivă, de o bună gestionare a resurselor materiale și umane și un management de calitate, care exploatează potențialul de care dispune școala.

În anul școlar 2005 – 2006 funcționează un număr de 74 profesori - toți calificați, 11 personal didactic auxiliar și 18 personal nedidactic care pregătesc un număr de 1072 elevi. Calitatea prestației didactice este dată de nivelul de pregătire profesională a personalului didactic: 7 profesori autori de curriculum, un formator de manageri, 25 participanți la seminarii de formare organizate în cadrul finanțării Phare TVET (4 pentru formare manageri, 4 pentru formare profesori, 1 pentru bibliotecari/administratori/profesori).

Imobilul în care funcționează școala are 7 corpuri de clădire în diferite stadii de uzură, dotarea didactico-materială fiind insuficientă.

Finanțarea școlii este efectuată în parte de către Consiliul Local Arad, respectiv bugetul de stat. Întrucât bugetul este foarte mic, se folosesc venituri extrabugetare pentru acoperirea unei mari părți a cheltuielilor necesare:

- 60% din venituri provin din efectuarea de lucrări cu ajutorul elevilor, în cadrul orelor de pregătire practică, în atelierele școlii și lucrări executate pentru terțe unități sau persoane fizice
- venituri din închirieri, sponsorizări, donații și formarea profesională continuă .

Capacitatea de atragere a fondurilor extrabugetare, existența surselor alternative de finanțare și implicarea școlii în formarea profesională a adulților este un punct forte.

În prezent școala are parteneriate cu 12 agenți economici, cu alte instituții și cu părinții. Este școală coordonatoare în 3 rețele școlare de interasistență:

✓ Rețeaua școlară organizată pentru cele 20 centre de resurse și 100 unități de învățământ din proiectele PHARE TVET 2002 și 2003, cu 5 școli arondate.

✓ Rețeaua școlară pentru unele dintre cele 122 unități de învățământ din proiectele Phare TVET 2001 și 2003 și cele 50 de unități de învățământ (mediul rural) din proiectul Phare TVET 2003, cu 3 școli arondate.

✓ Rețea locală activă în anul școlar 2005 – 2006, 7 școli arondate, scopul rețelei fiind diseminarea exemplelor de bune practici privind asigurarea calității, procesul de autoevaluare, învățarea centrată pe elev, consilierea și orientarea profesională și activități pentru elevii cu CES.

Școala depune eforturi pentru asigurarea de servicii educaționale de calitate și relevante pentru nevoile de dezvoltare economică și socială și interesele elevilor, incluzând aici și elevii cu cerințe educaționale speciale.

În cadrul proiectului PHARE TVET 0108, Colegiul Tehnic de Construcții și Protecția Mediului Arad este **centru de resurse**, aplicând experimental instrumentele de asigurare a calității conform „cadrului comun european pentru asigurarea calității în formarea profesională”. Autoevaluarea școlii s-a realizat în funcție de cele 8 principii ale calității din Manualul de autoevaluare a furnizorilor de educație și formare profesională.

II. Prezentarea cazului de bună practică

Între **premisele** dezvoltării unei culturi instituționale a calității în școală, o importanță mare au avut acțiunile întreprinse, care s-au bucurat de un real succes:

❖ Acțiuni pentru includerea elevilor cu cerințe educaționale speciale și stabilirea stilurilor individuale de învățare ale elevilor:

➤ identificarea elevilor cu cerințe educaționale speciale (prin chestionare, consiliere familială individuală, colaborarea cu personalul medical)

➤ adaptarea programelor școlare și a metodelor de predare și evaluare, nuanțat, în raport cu particularitățile fiecărui elev

➤ organizarea de activități extracurriculare care să implice elevii cu cerințe educaționale speciale (excursii, sprijin financiar, competiții sportive)

➤ aplicarea la fiecare clasă a chestionarului pentru identificarea stilurilor individuale de învățare ale elevilor

➤ afișarea rezultatelor privind stilurile de învățare în fiecare clasă și în fiecare catalog

➤ aplicarea și interpretarea la fiecare clasă a unor chestionare de interese și aptitudini și a unor chestionare de la Centrul Județean de Asistență Psihopedagogică Arad

➤ aplicarea unor strategii de predare corelate cu stilurile individuale de învățare ale elevilor.

Participarea profesorilor școlii la cursuri de formare pentru educația incluzivă



❖ Acțiuni pentru informarea, consilierea și orientarea vocațională, dezvoltate pe direcțiile:

- autocunoaștere și dezvoltare personală
- comunicare și relaționare interpersonală (consiliere individuală și de grup realizată de consilierul psiholog, profesori diriginți)
- aplicarea unor chestionare de autocunoaștere, planificarea carierei, educație antreprenorială (realizarea unor contracte de colaborare cu instituții abilitate AJOFM, CONAR SA Arad, IMAR SA Arad, Agenția de Protecția Mediului Arad, participarea la târguri de ofertă educațională a universităților din Arad și Timișoara, elaborarea unor planuri de afaceri, întâlniri cu directori de firme)
- stil de viață, combaterea delicvenței juvenile (colaborare cu instituțiile abilitate în combaterea comportamentelor antisociale, Poliția de proximitate, Centrul Județean de Asistență Psihopedagogică, Centrul de prevenție și educație pentru sănătate, serviciul de prevenire și combatere a consumului de droguri, ore de dirigenție).

❖ Acțiuni pentru implementarea la nivelul școlii a instrumentelor de asigurare a calității la furnizorii de formare profesională:

- instruirea directorilor unității de învățământ în domeniul managementului calității
- informarea membrilor Consiliului de Administrație al școlii și informarea Consiliului Profesorat.
- elaborarea Planului de măsuri întreprinse la nivelul școlii în vederea dezvoltării sistemului de management al calității pentru a asigura calitatea programelor de învățare și promovare a îmbunătățirii continue.
- elaborarea declarației de politică privind calitatea.
- constituirea Comisiei pentru evaluare și asigurarea calității și elaborarea regulamentului de funcționare a acesteia
- întocmirea fișei postului pentru fiecare membru al comisiei.
- înființarea centrului de documentare în domeniul calității în învățământ, în cabinetul

Directorului adjunct și a punctelor de informare în cele două săli profesoriale.

- integrarea structurii nou înființate în organigrama școlii.
 - întocmirea raportului de autoevaluare și a planului de îmbunătățire, în fiecare an școlar, începând cu anul școlar 2004-2005.
 - Aplicarea și interpretarea unui chestionar care să măsoare rezistența la schimbare, pe un eșantion reprezentativ de profesori.
 - Observări la lecții efectuate de membrii Comisiei de Asigurare a Calității.
 - Întocmirea la nivelul fiecărei catedre a planului de acțiune, a programului activităților și a planului de îmbunătățire.
 - Desfășurarea de activități, la nivelul fiecărei catedre, conform programului de activități, cu accent pe corelația dintre metodele de predare și stilurile individuale de învățare ale elevilor, preocupări pentru îmbunătățirea bazei materiale, procurarea de noi materiale didactice, elaborări de teste, portofolii, suporturi de curs, proiecte didactice, referate, lecții deschise.
 - Formarea continuă a profesorilor școlii.
 - Evaluarea progresului școlar al elevilor pe clasă / disciplină / profesor.
 - Întocmirea la fiecare 2 luni a Formularului de monitorizare ale fazelor pre-pilot/pilot, ocazie cu care s-au discutat punctele tari, aspectele care trebuie îmbunătățite, acțiuni propuse, succese obținute, dovezi care au fost identificate, dificultăți întâmpinate în colectarea dovezilor, propuneri de îmbunătățire a materialelor și adaptarea la învățământul românesc.
 - Organizarea și susținerea vizitelor de monitorizare a activităților de asigurare a calității.
- ❖ Acțiuni desfășurate în cadrul proiectului ***Tranziția de la școală la locul de muncă***, al cărui scop l-a constituit facilitarea integrării socio-profesionale a absolvenților școlii:
- Înființarea Clubului „Cariera Mea” dotat cu calculator, imprimantă, conectare la internet, locație – cabinetul de consiliere școlară.
 - Studiul pieței muncii, prezentarea ofertei de locuri de muncă elevilor din clasele terminale.
 - Studiul rapoartelor AJOFM privind necesarul forței de muncă în profilul școlii.
 - Stabilirea de parteneriate cu întreprinderi cu potențial de dezvoltare și angajare.
 - Realizarea de proiecte cu caracter practic – aplicativ propuse de școală sau angajatori, în colaborare.
 - Dezvoltarea și diversificarea activității de microproducție a școlii.
 - Înființarea Centrului de Învățare.
 - Monitorizarea activității de instruire practică a elevilor la locul de muncă în parteneriat cu agenții economici.

- Monitorizarea situației absolvenților pentru anii 2005 – 2006.
- Desfășurarea programului de Educație și consiliere privind cariera, elaborat în școală și aplicat în anii școlari 2004 – 2005, 2005 – 2006.
- Elaborarea de programe școlare pentru Curriculum la Decizia Școlii (CDS) și a Curriculum-urilor în Dezvoltare Locală (CDL) aplicate în anii școlari 2004 – 2005, 2005 – 2006.

Succesele obținute de școala noastră se pot prezenta sub forma ***Ce am reușit?, Cum am procedat?:***

❖ ***Învingerea rezistenței la schimbare a profesorilor***

Inițial, fiecare profesor și-a autoobservat și completat o fișă de observație la lecție, a întocmit un Raport de autoevaluare și un Plan de îmbunătățire, în urma cărora, dezbaterile s-au intensificat și au crescut ca număr. Am aplicat ulterior, pe un eșantion reprezentativ de profesori, un chestionar care să măsoare rezistența la schimbare. Interpretarea acestui chestionar a reliefat faptul că mai bine de 80% din numărul cadrelor didactice ale școlii receptează pozitiv cerințele europene privind asigurarea calității în educație și formare profesională.

❖ ***Stabilirea și pregătirea echipei de observatori ai lecțiilor***

După consultarea cu profesorii din fiecare arie curriculară, s-a ales câte un observator, profesor cu experiență și cu cea mai mare receptivitate la cerințele impuse de asigurarea internă a calității. Profesorii observatori fac parte din Comisia de Asigurare a Calității, care a formulat precizări clare, referitoare la:

- documentele pe care trebuie să le conțină mapa profesorului, mapa maistrului instructor, mapa dirigintelui, dosarul catedrei;
- elaborarea și respectarea unor proceduri;
- realizarea unor evidențe în legătură cu procesul de asigurare a calității;
- elaborarea raportului de autoevaluare și a planului de îmbunătățire.

❖ ***Implicarea agenților economici***

Parteneriatul cu agenții economici se materializează în:

- instruirea practică a elevilor la agenții economici
- vizite de documentare a elevilor la agenții economici
- angajarea unora dintre absolvenți
- modernizarea atelierelor și sălilor de clasă
- elaborarea CDL

❖ ***Intensificarea și flexibilizarea relației dintre profesori – părinți – elevi***

Au fost constituite structuri la nivelul părinților și al elevilor (Comitetele de părinți / elevi ale claselor, Consiliile reprezentative ale părinților / elevilor) și au fost deschise canale de comunicare

eficientă, directe și indirecte (întâlniri, corespondență, vizite, telefon, aviziere). Toate acestea au condus treptat la relații mai bune între școală și beneficiari. Îmbunătățirea metodologiei de predare – învățare, aplicarea și interpretarea unor chestionare în scopul cunoașterii și autocunoașterii elevilor au condus la îmbunătățirea relației profesor – elev, prin faptul că elevii s-au simțit mai importanți, în centrul atenției. Școala, prin profesorii diriginți, consultă părinții în luarea unor decizii, elaborarea unor proceduri, prevenirea abandonului, îmbunătățirea frecvenței elevilor, alegerea CDS, consiliere și orientare vocațională și utilizarea fondurilor existente.

În pofida faptului că 16% dintre elevi au situație materială precară și 40% dintre elevi provin din familii monoparentale, aportul părinților la îmbunătățirea condițiilor de studiu ale elevilor și a bazei materiale a școlii este substanțial, constând în contribuții, donații, sponsorizări din partea unor persoane fizice sau juridice.

Succesele obținute au determinat o creștere a reputației școlii noastre, de la un an la altul, iar planul de școlarizare s-a realizat integral, numărul de clase crescând în fiecare an.

Efortul școlii în evaluarea serviciilor educaționale pe baza celor 8 principii ale calității a fost considerabil. Aceasta datorită faptului că sunt implicate costuri obligatorii pentru: îmbunătățirea bazei materiale, timp alocat colectării dovezilor, motivarea pentru ameliorarea relației pedagogice și profesionale.

Procesul de asigurare a calității, ca orice proces de schimbare, solicită atât managerii cât și personalul să facă față unor cerințe și probleme mereu actualizate. În pofida receptării de către mai bine de 80% din numărul cadrelor didactice a cerințelor europene privind asigurarea calității în educație și formare profesională, impedimentele majore cu care ne confruntăm au fost și rămân finanțarea insuficientă și constrângerile legislative.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Modul în care școala noastră a implementat sistemul de asigurare a calității se poate extinde în cadrul întregului sistem de învățământ profesional și tehnic, parțial și în celelalte forme ale sistemului de învățământ.

Pentru reușita implementării sistemului de asigurare a calității considerăm că ar fi necesar: extinderea formării directorilor și a profesorilor în evaluarea și asigurarea calității, înființarea și extinderea rețelelor școlare cu implicarea centrelor de resurse și ale inspectoratelor școlare, colaborarea cu comunitatea locală pentru adecvarea ofertei de educație și formare profesională și realizarea PAS, motivarea viitorilor absolvenți de către potențiali angajatori, descentralizarea și autonomia instituțională.

Posibilele dificultăți întâmpinate de unitățile școlare sunt în legătură cu resurse limitate de: timp, spațiu, resurse materiale, echipamente, spații de învățare, mobilier adecvat; curriculum-ul prea

cuprinzător; manuale care nu se corelează întotdeauna cu conținutul curriculum-ului; zile de școală foarte lungi, mai ales pentru elevii care fac naveta; număr mare de elevi ce revin unui consilier școlar (peste 1000 de elevi); descriptori de performanță pentru diferitele domenii sunt greu de cuantificat; volum mare de lucru pentru întocmirea documentației, colectarea dovezilor, păstrarea și gestionarea acestora; accesul limitat al profesorilor și formatorilor la echipamentele IT; clase cu număr mare de elevi.

Activitatea de asigurare a calității ar trebui să înceapă în fiecare școală printr-o identificare cât se poate de obiectivă a aspectelor ce trebuie îmbunătățite și, în cazul în care numărul acestora este mare, ar fi necesară ierarhizarea acestora pentru stabilirea priorităților.

COLEGIUL TEHNIC "GHEORGHE ASACHI" BOTOȘANI



Str. Prieteniei nr. 7, Cod 710127, Botoșani

Telefon: 0040-231-584006

Fax :0040-231-584007

E-mail : asachicolbt@yahoo.com

Autori :

**Prof. Pogurschi Georgeta
Prof. Dromereschi Rodica**

I. Descrierea contextului

Colegiul Tehnic "Gheorghe Asachi" Botoșani oferă servicii de educație și formare profesională pentru tinerii și adulții din Zona ocupațională nr. 1 și din întregul județ Botoșani, cu prioritate în calificări din domeniile Electronică și automatizări, Electric, Electromecanică și Mecanică, la nivelul standardelor europene și în concordanță cu cerințele pieței locale a muncii.

Colegiul Tehnic "Gheorghe Asachi" Botoșani a fost înființat prin Ordinul nr. 65 din 01.09.1973 al Ministrului Industriei Construcțiilor de Mașini–Unelte și Electrotehnicii, ca **Școala Profesională Botoșani, de pe lângă Întreprinderea "Electrocontact" Botoșani**, funcționând ca grup școlar, în baza Ordinului Ministrului Educației și Învățământului nr. 4.416 din 1973 privind înființarea unor școli profesionale ale Ministerului Industriei Construcțiilor de Mașini–Unelte și Electrotehnicii și în temeiul Decretului nr. 423 din 1972, modificat prin Decretul nr. 117 din 1973, referitor la organizarea și funcționarea Ministerului Industriei Construcțiilor de Mașini–Unelte și Electrotehnicii.

Timp de 27 de ani, unitatea a funcționat sub numele de **Grupul Școlar Industrial "Electrocontact" Botoșani**. Din septembrie 2000, în baza Ordinului Ministrului Educației Naționale nr. 3587/11.04.2000, numele ei a fost **Grupul Școlar "Gheorghe Asachi" Botoșani**, iar din septembrie 2005, în baza Ordinului Ministrului Educației și Cercetării nr. 4210/30.05.2005, unitatea a devenit **Colegiul Tehnic "Gheorghe Asachi" Botoșani** – primul de acest fel din județul Botoșani. Schimbarea titulaturii unității și transformarea ei în colegiu reprezintă atât omagiul adus arhitectului, ctitorului de școală, teatru, piesă românească și poetului botoșănean Gheorghe Asachi, cât și emblema modificărilor conceptuale și structurale semnificative, care au marcat evoluția politicii educaționale a școlii și au propulsat-o în elita unităților școlare botoșănene.

După 1990, oferta de școlarizare a **Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" Botoșani** a avut următoarea structură:

- Forme de învățământ zi (de stat și cu taxă), seral (în profil tehnic și teoretic) și frecvență redusă (în profil teoretic);
- Niveluri de învățământ :
 - liceal – în profil teoretic (real și umanist) și tehnic (nivelul 3 de calificare, rută directă și progresivă) – în domeniile Mecanică, Electrotehnică, Electronică și automatizări;
 - profesional/școală de arte și meserii și an de completare (nivelul 1 și nivelul 2) – în domeniile Mecanică, Electrotehnică, Electronică și Automatizări, Transporturi auto;
 - complementar (de ucenici) – în domeniile Mecanică, Electromecanică, Electric;

- postliceal – în domeniile Electrotehnică, Electronică și Automatizări;
- de maiștri – în domeniul Mecanică.

Oferta de școlarizare a unității este, cea mai mare din județ (în medie, 60 de clase și cca. 1600 de elevi anual), planurile de școlarizare se realizează integral, în fiecare an, personalul didactic al unității (peste 110 cadre didactice), didactic-auxiliar și nedidactic (26 de persoane) este calificat și bine pregătit profesional, iar colegiul se înscrie în elita unităților școlare botoșănene, din punctul de vedere al dotării, calificărilor și rezultatelor obținute anual.

Baza materială a școlii cuprinde :

- 3 corpuri de clădiri, 1 grup de ateliere, bază sportivă;
- 16 cabinete și laboratoare
- 16 ateliere pentru instruirea practică;
- 1 bibliotecă (peste 10.000 de volume, în curs de dotare, cu sprijin guvernamental);
- puncte metodice de documentare, de orientare și de consiliere școlară;
- mobilier funcțional, echipamente IT și birotică, echipamente didactice pentru pregătirea profesională de bază și specializată.



Programele de reformă VET în care a fost și este implicată școala :

Denumire program	Perioada	Rezultate	Buget
Programe de reformă a învățământului profesional și tehnic preuniversitar			
Phare VET RO 9405 Școală de demonstrație în familia ocupațională "Electronică, Automatică, Informatică tehnologică industrială"	1995-2000	Dotarea școlii cu : - 1 laborator de informatică - 1 laborator electronică, automatizări - echipamente de birotică, multimedia	cca. 200.000 RON (prețuri actualizate)
Phare TVET RO Centru de resurse pentru Regiunea N-E	2002-2007	- Reabilitare corp B și ateliere - Elaborare SPP, curriculum (4 autori Electronică, Electric, Mecanică) - Formare manageri, cadre didactice/auxiliare, parteneri (1 formator, 30 cadre) - Dotări cu echipamente IT, birotică și de specialitate	cca. 300.000 Euro reabilitări cca. 250.000 Euro dotări cu echipamente

Alte programe derulate de școală, în ultimii ani :

- formarea adulților, în parteneriat cu A.J.O.F.M., I.S.J., A.D.R. N-E (Phare 2002, 2000);
- formarea emigranților (Leonardo – COPFIM) și a liceenilor (DFID Anglia, ADR N-E);
- formarea continuă a cadrelor didactice (RO-BOGSEL/BOGSMEC – SES Germania, Comenius 2.2.c – 4 proiecte limbi moderne, Leonardo da Vinci – 6 profesori)

II. Prezentarea cazului de bună practică

În cadrul Proiectului pilot de Asigurare a Calității, unitatea școlară a utilizat instrumentele și metodologiile elaborate în cadrul Programului Phare TVET RO :

- metodologiile de evaluare a calității;
- manualul de evaluare internă (autoevaluare) și externă (prin inspecția școlară);
- manualul autorizării furnizorilor de EFP;
- principiile calității, criteriile și descriptorii de performanță – pentru desfășurarea activităților;
- exemplele și modelele furnizate de experți la stagiile de instruire tematică;
- vizitele de monitorizare (în 2005 – centrele de resurse, în 2006 – școlile de aplicație);
- rapoartele de autoevaluare (din 2005 și 2006);
- inspecțiile și rapoartele de validare ale I.S.J. Botoșani (din 2005 și 2006),

asociind acestora instrumente și metodologii specifice de inspecție școlară și audit intern/extern.

Pentru eficientizarea managementului calității, s-a procedat la :

- constituirea Comisiei pentru Asigurarea Calității – actualizată și diversificată anual, în funcție de cerințe și de necesitățile specifice ale școlii (cu responsabilități concrete pentru membri) :
- analiza Manualului de Asigurare a Calității – la nivelul catedrelor, ariilor curriculare, școlii;
- elaborarea Planului pentru Asigurarea Calității (pentru toți descriptorii asociați, cu specifica reia acțiunilor, coordonatorilor, implicării, dovezilor și termenelor) :
 - în 2004 – în catedre, la nivelul școlii (pentru principiul 5 al calității – P5);
 - în 2005 și 2006 – în catedre (P5), la nivelul școlii (toate cele 8 principii ale calității);
- includerea Planului pentru Asigurarea Calității în PAS și în Planurile manageriale ale școlii, catedrelor și comisiilor metodice (2004-2006);
- înființarea Comisiei pentru Promovarea Educației Incluzive și elaborarea Planului de Acțiune pentru Educația Incluzivă (2005-2006);
 - adaptarea ofertei de EFP a școlii la dinamica pieței muncii, prin:
 - orientarea calificărilor către domenii cu tendințe crescătoare la nivel local și regional;
 - complementaritatea domeniilor, prin reorientare școlară și profesională rapidă;
 - diversificarea calificărilor din același domeniu sau/și din domenii conexe;
 - ofertele de Curriculum la Decizia Școlii și Diferențiat (CDȘ și CD), bazate pe interesele și nevoile educaționale ale elevilor;

- elaborarea Curriculum-ului în Dezvoltare Locală (CDL) în parteneriat cu agenții economici și sociali locali (pentru a răspunde unor nevoi de formare specifice) și cu avizarea C.L.D.P.S. Botoșani;

- consilierea și sprijinul acordat elevilor/familiilor acestora, prin programe de orientare/reorientare școlară și în carieră (cu sprijinul psihologului școlar) și de facilitare a tranziției de la școală la locul de muncă (elaborat în Programul Phare TVET 2002);

- formarea continuă a personalului didactic (cursuri acreditate, stagii) și a adulților, pentru a răspunde la nevoile comunității locale (calificare/recalificare – Phare 2002) ș.a.

În procesul de asigurare internă a calității s-au înregistrat îmbunătățiri evidente ale următoarelor componente ale activității didactice:

- Procesul de predare-învățare – care a implicat, în egală măsură :

- profesorii (implicarea directă în procesul de Asigurare a Calității, formarea în cascadă, lucrul diferențiat și pe grupe cu elevii, utilizarea și realizarea cu elevii a materialelor didactice, evaluările formative, fișele de progres, instruirea internă și externă în utilizarea PC și lecțiile AEL, lecțiile asistate de PC și mijloace multimedia, utilizarea/elaborarea de softuri specializate și softuri educaționale, portofoliile de evaluare etc.);

- elevii (explicarea și înțelegerea procesului de Asigurare a Calității, informațiile asociate și conexe, inițierea/sprijinul pentru învățare, implementarea metodelor de învățare activ-participative, centrate pe nevoile proprii, învățarea asistată de PC și multimedia, lucrul în echipe, diversificarea paletelor de competiții la care au participat, evaluarea prin metode complementare/diferențiate etc.);

- Evaluarea și certificarea – care a implicat :

- profesorii, elevii, părinții, partenerii economici (după caz) – prin metodologiile de evaluare sumativă și certificare, portofolii individuale de evaluare (SAM și liceu tehnic – competențe, module), fișele de evaluare a instruirii practice la locul de muncă (liceu tehnic, SAM) etc.;

- evaluatorii interni și externi (după caz) – partenerii economici și sociali, inspectorii școlari, experții seniori ai firmelor de Asistență Tehnică în Phare TVET 2002 și 2003, experții locali, directori ai școlilor TVET din județ și din Regiunea N-E, experți ADR N-E, experți străini (în programele cu SES- Germania derulate) ș.a.;

- Feedback-ul, autoevaluarea și măsurarea – care a implicat :

- echipa managerială – evaluare curentă, fișe de monitorizare solicitate în proiect (la 2 luni), asistențe și inspecții curente, fișe de observații, rapoarte de inspecții speciale/tematice, rapoarte de analiză a activității și managementului, dezbateri și propuneri asociate (în Consiliul de Administrație, Comisia Calității, Consiliul Profesorat, cercuri pedagogice și metodice, comisii metodice) ș.a.;

- profesorii – mape didactice ale calității (individuale, catedre, comisii), fișe de autoevaluare a

activității, rapoarte de activitate (catedre, comisii), discuții și propuneri (în Consiliul Clasei, Comisia Calității, Consiliul Profesorat) ș.a.;

- elevii – chestionare de evaluare aplicate, sondaje de opinie, discuții și propuneri (în Consiliul Elevilor, Consiliul de Administrație, Comisia Calității) ș.a.;

- părinții – informare, chestionare, discuții, propuneri (Consiliul Părinților, Asociația "Părinți de liceu");

- partenerii economici și sociali - informări, chestionare, propuneri, întâlniri de lucru, proiecte de colaborare (Phare 2002), monitorizări ale elevilor practicanți/angajări ale absolvenților ș.a.

- Corecția și îmbunătățirea – care au implicat :

- analize SWOT ale școlii – în PAS (2004, 2005 – ambele versiuni și 2006);

- planuri de îmbunătățire specifice asigurării calității – elaborate pentru punctele slabe identificate în rapoartele de autoevaluare și de inspecție, cu stabilirea de acțiuni, rezultate așteptate, responsabili, implicare, termene, costuri.

Exemple de acțiuni de succes derulate în cadrul Proiectului pilot de Asigurarea Calității

În perioada februarie-septembrie 2004 :

- stagiul de formare pentru directorii de centre de resurse Phare TVET (ianuarie 2004);

- diseminarea informațiilor în Consiliul pentru Curriculum din școală (februarie 2004);

- desemnarea Comisiei pentru Asigurarea Calității (februarie 2004);

- analiza Manualului pentru Asigurarea Calității – raport utilitate (martie 2004);

- elaborarea Planului de Acțiune pentru Asigurarea Calității (martie 2004);

- stagii de formare a cadrelor didactice referitoare la învățarea centrată pe elev (aprilie 2004)

și diseminarea informațiilor primite la nivelul catedrelor și comisiilor metodice (mai 2004);

- asistențe la activități didactice, pe baza fișelor de evaluare (aprilie-iunie 2004);

- diseminarea informațiilor referitoare la elaborarea și realizarea Planului de Acțiune pentru Asigurarea Calității la nivelul rețelei de licee și grupuri școlare din județ (Seminar "Asigurarea calității în educația și formarea profesională", organizat de Centrul Județean de Asistență Psihopedagogică Botoșani – mai 2004)

- întocmirea fișelor de monitorizare a implementării proiectului în școală (la 2 luni).

- În anul școlar 2004-2005 :

- desemnarea noii Comisii pentru Asigurarea Calității (septembrie 2004);

- elaborarea Planului de Acțiune al Școlii pentru Asigurarea Calității (septembrie 2004);

- formarea în cascadă a cadrelor didactice privind metodele de învățare centrată pe elev (semestrul I) și aplicarea acestora în procesul didactic (tot anul școlar);

- asistențe la ore pentru toate cadrele didactice, pe baza fișelor de evaluare (tot anul);

- întocmirea fișelor de monitorizare a implementării proiectului în școală (la 2 luni);
- pregătirea vizitei de monitorizare a expertului IMC Consulting (februarie 2005);
- vizita de monitorizare a expertului IMC, d-na Kerstin Schneider (14 martie 2005) și aprecierile formulate de expert în legătură cu calitatea serviciilor de EFP furnizate;
- planul de măsuri pentru realizarea cerințelor incluse în Raportul de monitorizare și implementarea acestora, la nivelul catedrelor și al școlii (aprilie-iunie 2005)
- diseminarea informațiilor referitoare la implementarea Programului Pilot de Asigurare a Calității, la nivel național (Conferința Națională Phare TVET 2002, București, mai 2005 și Seminarul regional, Iași, mai 2005 – prezentări ale directorului, /Seminariile regionale din Iași, Brăila, Timișoara, Brașov – prezentări ale directorului adjunct în cadrul atelierelor de lucru);
- stagiul de formare pentru școlile TVET privind Asigurarea Calității (mai 2005);
- realizarea Raportului de autoevaluare a unității privind calitatea (iunie 2005) – considerat document model și utilizat pentru un studiu de caz elaborat de experții IMC Consulting (iulie 2005);
- inspecția frontală și Raportul de inspecție – realizate de I.S.J. Botoșani (iunie 2005) – cu validarea Raportului de autoevaluare al unității și a notei 3 acordate;
- întocmirea Planului de îmbunătățire pentru punctele slabe din Raport (iulie 2005).
- În anul școlar 2005-2006 :
 - elaborarea Planului de Acțiune al școlii (PAS) pentru 2005-2013 și includerea documentelor de proiectare specifice calității (august-septembrie 2005);
 - desemnarea noii Comisii pentru Asigurarea Calității (septembrie 2005);
 - completarea chestionarelor IMC Consulting referitoare la calitate și a bazei de date a CNDÎPT referitoare la calitate (septembrie-octombrie 2005);
 - completarea, colectarea și înregistrarea chestionarelor CNDÎPT referitoare la calitate, pentru școlile TVET din Botoșani și Suceava (octombrie-noiembrie 2005);
 - stagiul de formare pentru educația incluzivă, realizat în școală de un expert local IMC Consulting, și formarea în cascadă a cadrelor didactice din școală (septembrie-noiembrie 2005);
 - desemnarea Comisiei pentru Educația Incluzivă, aplicarea de chestionare specifice și elaborarea Planului de Acțiune al școlii asociat (octombrie 2005-martie 2006);
 - generalizarea implementării metodelor de învățare centrată pe elev și de evaluare complementare, pentru toate disciplinele (tot anul școlar);
 - asistențe la clasă pentru toate cadrele didactice, pe baza fișelor de evaluare (tot anul);
 - participarea la dezbaterile tematice regionale organizate de experții Centrului "Educația 2000+" (Iași – ianuarie 2006);
 - vizita de monitorizare tematică organizată în școală de experții Centrului "Educația 2000+"

cu participarea coordonatorului regional CNDÎPT și a cadrelor didactice, elevilor și reprezentanților partenerilor economici și sociali, pentru interviuri (februarie 2006);

- diseminarea informațiilor referitoare la implementarea Programului Pilot de Asigurare a Calității, în școli din Botoșani (Liceul “Grigore Antipa”, octombrie 2005, cercul metodic al directorilor de unități școlare, ianuarie 2006), la nivel regional (Seminarul de diseminare “Aplicarea instrumentelor de asigurare a calității în învățământul profesional și tehnic”, Buzău, aprilie 2006 – prezentări ale directorului și directorului-adjunct și Inspectorului Școlar General-adjunct) și național (Seminarul tematic “Asigurarea egalității de șanse în TVET – integrarea elevilor cu cerințe educaționale speciale”, Sinaia, aprilie 2006 – prezentare a directorului adjunct);

- Raportul de autoevaluare, inspecția și Raportul de inspecție al I.S.J. Botoșani – cu reconfirmarea notei 3 acordată unității școlare pentru calitatea activității desfășurate (iunie 2006);

- pregătirea vizitelor de monitorizare pentru implementarea procesului de asigurare a calității în 14 școli TVET din județele Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava și Vaslui, discuțiile tematice cu echipele manageriale, profesorii, elevii și partenerii economici, analiza documentelor școlare pentru asigurarea calității, informări și sugestii referitoare la dovezile care susțin realizarea indicatorilor și descriptorilor de performanță ș.a. – confirmate prin rapoartele de monitorizare individuale și finale întocmite și prin rezultatele obținute de școlile monitorizate la inspecțiile de validare asociate – experții locali ai Centrului "Educația 2000+", (aprilie - iunie 2006);

- pregătirea vizitelor de monitorizare pentru implementarea curriculumu-ului TVET în 12 școli TVET din județele Botoșani, Neamț și Suceava, discuțiile tematice cu echipele manageriale, profesorii, elevii și partenerii economici, analiza documentelor școlare curriculare, informări și sugestii ș.a. – confirmate prin rapoartele de monitorizare individuale întocmite – experții locali ai Centrului "Educația 2000+" (septembrie-octombrie 2006).

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Exemplul de bună practică prezentat de Colegiul Tehnic "Gheorghe Asachi" Botoșani a fost deja adoptat de școlile TVET din județul Botoșani și de majoritatea celor din județele Regiunii N-E în care experții locali ai Centrului "Educația 2000+" au efectuat vizite de monitorizare în acest an școlar. El are la bază câteva direcții de acțiune care sunt similare oricăror școli din sistemul de învățământ preuniversitar profesional și tehnic (ÎPT) :

- proiectare didactică din perspectiva respectării principiilor calității și a învățământului incluziv, centrat pe elevi și pe nevoile lor;

- implementarea acțiunilor de asigurare a calității în managementul resurselor și financiar, în procesul instructiv-formativ, în activitățile extracurriculare, precum și educarea și consilierea privind

traseul școlar și cariera elevilor;

- diseminarea informațiilor și transferul competențelor prin formarea întregului personal pentru asigurarea calității, formarea și perfecționarea didactică, metodică și de specialitate a corpului profesoral, informarea și promovarea asigurării calității în rândul elevilor, părinților și partenerilor economici și sociali ai școlii;

- programe de colaborare prin intermediul rețelelor școlare, parteneriatelor locale, regionale, naționale sau/și internaționale, proiectelor de formare a adulților și programe de colaborare internațională (de exemplu – Comenius, Leonardo da Vinci, Arion ș.a.);

- autorizarea școlii ca furnizor de formare continuă, în domenii/calificări pentru care dispune de expertiză și bază materială adecvată, precum și ca furnizor de educație și formare profesională - bazată pe principiile calității.

Prin generalizare și ținând cont de cadrul legislativ actual, referitor la Asigurarea Calității în Educație, exemplul de bună practică prezentat poate fi utilizat de școlile TVET, celelalte unități școlare din sistemul ÎPT și chiar de liceele și colegiile de cultură generală, cu respectarea unor particularități determinate de specificul local sau/și al ofertei de formare ori grupurilor țintă cărora li se adresează aceasta.

Exemplul de bună practică prezentat trebuie să constituie doar un punct de plecare, un generator de idei pentru orice unitate școlară care îl ia în considerare, având în vedere :

- specificul regional și nevoile de educație și formare particulare ale comunității locale în care se află și pe care ar trebui/ar putea să le rezolve, total sau parțial, unitatea școlară;

- domeniile și calificările în care poate asigura servicii de educație și formare corespunzătoare, adaptate dinamicii pieței forței de muncă și aliniate standardelor europene;

- categoriile de elevi incuse în grupurile țintă cărora li se adresează oferta de formare;

- necesitatea valorificării eficiente a spiritului managerial și inovator al colectivului ș.a.

Pentru pregătirea și implementarea unei practici eficiente, care să asigure calitatea serviciilor de EFP furnizate de o unitate școlară, se impune cu necesitate proiectarea, implementarea, monitorizarea, evaluarea și ameliorarea, prin acțiuni constructive care vizează cu precădere :

- îmbunătățirea comportamentului, a motivării și a prezenței elevilor;

- colaborarea strânsă dintre elevi și profesori, materializată în creșterea interesului și asumarea responsabilității pentru propria învățare de către elevi;

- îmbunătățirea evaluării formative, prin folosirea unei game mai largi de metode și instrumente de evaluare, diversificată inclusiv prin aportul inovativ personal al cadrelor didactice/unor echipe mixte de profesori și elevi;

- îmbunătățirea colaborării între catedre și a relațiilor cu toți factorii interesați;

- creșterea satisfacției profesionale;
- creșterea numerică și calitativă a parteneriatelor cu agenții economici locali, cu stimularea interesului acestora pentru implicarea directă și activă în procesul complex de asigurare a calității în întreaga activitate derulată de unitate;

- dezvoltarea și diversificarea rețelelor școlare, la nivel local, regional, național și internațional.

Preluarea și implementarea unui exemplu de bună practică trebuie să ia în considerare limitele și barierele acestuia, care pot determina disfuncționalități și blocaje:

- resurse materiale, financiare, umane și de timp insuficiente sau gestionate necorespunzător;
- curriculum prea cuprinzător și frecvența modificărilor la care este supus acesta;
- pregătirea insuficientă a examenelor naționale, conform curriculum-ului;
- disproporția dintre pregătirea, volumul de lucru și contribuțiile profesorului și numărul de ore/săptămână alocate unor discipline/module;

- reputația scăzută a ÎPT și rutei progresive de calificare, prin SAM;
- centralizarea procesului de repartiție a elevilor, la admiterea în învățământul liceal și SAM;
- efectivele mari de elevi ale claselor și restricțiile impuse activității pe grupe de elevi;
- absența, la elevi, a competențelor de bază și abilităților de învățare pe cont propriu;
- performanțele și rata prezenței reduse la elevii navetiști/căminiști/nesupravegheați de familie;
- numărul redus de sesiuni aplicative, experimentale și practice, agreate de elevi;
- accesul limitat la tehnica de calcul și Internet a elevilor și profesorilor;
- lipsa resurselor adecvate pentru elevii cu nevoi educaționale speciale;
- volumul mare de documentație pe hârtie de întocmit și de consumabile achitate de profesori;
- slaba dezvoltare a sistemelor de contestații și plângeri și a relației cu reprezentanții elevilor;
- rezistența la schimbare manifestată de unii profesori.

În concluzie, un exemplu de bună practică poate fi implementat cu succes, adaptat și diversificat, chiar la nivelul organizației care l-a oferit, și poate fi preluat, ca model, de către orice altă organizație similară sau care îl poate dezvolta, în condițiile respectării particularităților specifice în care își desfășoară activitatea și a propriilor interese, dacă activitățile implicate sunt subordonate, în esență, celor cinci factori cheie care permit implementarea cu succes a procesului de asigurare a calității în EFP :

- comunicare;
- control;
- cultură a calității;
- angajament;
- capacitate instituțională.

LISTĂ ABREVIERI

CEAC	Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității
CLD	Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social
PRAI	Planul Regional de Acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic
PLAI	Planul Local de Acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic
PAS	Planul de Acțiune al Școlii
ISJ	Inspectoratul Școlar Județean
ADR	Agenția de Dezvoltare Regională
VET	Vocational Education and Training (echivalentul românesc al EFP)
TVET	Technical Vocational Education and Training (echivalentul românesc al ÎPT)
ÎPT	Învățământ Profesional și Tehnic
EFP	Educație și Formare Profesională
CDȘ	Curriculum la Decizia Școlii
CDL	Curriculum în Dezvoltare Locală
ȘAM	Școala de Arte și Meserii
CNDÎPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
SPP	Standard de Pregătire Profesională
SO	Standard Ocupațional
CCD	Casa Corpului Didactic
UIP	Unitatea de Implementare a Proiectului
CES	Cerințe Educaționale Speciale
CCAC	Cadrul Comun de Asigurare a Calității
CNAC	Cadrul Național de Asigurare a Calității
SMC	Sistem de Managementul Calității
AJOFM	Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă

Practici instituționale în formarea continua

Lista furnizorilor de formare

- 1. SC Brahms Internațional Brașov**
- 2. SC DIMA Consulting Group SRL**
- 3. Fundația Româno-Germană**
- 4. FiaTest**
- 5. Centru de resurse și formare în profesii sociale Pro Vocația**
- 6. Centrul de evaluare din cadrul SC AFACOV CONSULTING GROUP SRL**
- 7. Camera de Comerț și industrie Brașov**
- 8. SC Artoprod SRL**

PREFAȚĂ

Asigurarea calității în formarea profesională continuă (FPC)

Sistemul de autorizare a furnizorilor de formare profesională continuă, implementat în România începând cu data de 1 ianuarie 2004, este guvernat de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, privind formarea profesională a adulților, modificată și completată prin Legea nr. 375/2002 și, ulterior, prin Ordonanța Guvernului nr. 76/2004.

Cadrul legislativ cuprinde și alte acte normative subsecvente, respectiv:

- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O. G. nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea metodologiei de autorizare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 501/5252/2003 pentru aprobarea metodologiei de certificare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 81/3329/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, cu modificările și completările ulterioare.

Prin implementarea acestui cadru legislativ, s-a urmărit promovarea următoarelor principii:

- asigurarea calității FPC;
- promovarea parteneriatului social în FPC;
- descentralizarea procesului decizional privind autorizarea furnizorilor de FPC;
- facilitarea accesului la FPC;
- formarea și certificarea bazate pe competențe;
- validarea învățării anterioare.

Responsabilitatea pentru coordonarea la nivel național a procesului de autorizare revine Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă, care este organizată și funcționează în sistem tripartit, urmărindu-se implementarea dialogului social în FPC și o mai bună corelare a ofertei de FPC cu cerințele pieței muncii.

Luarea deciziei privind autorizarea furnizorilor de FPC este atributul comisiilor de autorizare, structuri înființate la nivelul județelor și al municipiului București și din a căror componență fac parte reprezentanții direcțiilor de muncă, solidaritate socială și familie, inspectoratelor școlare și agențiilor de ocupare a forței de muncă din teritoriu, dar și reprezentanți ai partenerilor sociali – patronate și sindicate. Tot comisiilor de autorizare le revine și sarcina monitorizării furnizorilor de FPC autorizați, pe durata celor 4 ani de valabilitate a autorizației.

Autorizarea nu este obligatorie, pe piața FPC din România funcționând atât furnizori autorizați, cât și furnizori care nu sunt autorizați în baza O. G. nr. 129/2000. Certificatele eliberate de furnizorii autorizați sunt certificate cu recunoaștere națională, purtând antetul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al Ministerului Educației și Cercetării, în timp ce furnizorii neautorizați eliberează certificate sub siglă proprie. La 15 noiembrie 2006, existau 1764 de furnizori de FPC autorizați, pentru 5013 de programe de formare, din care 3684 sunt programe de calificare, celelalte fiind programe de inițiere, perfecționare sau specializare.

Procesul de autorizare tratează trei dimensiuni ale asigurării calității:

- conținutul formării;
- furnizarea formării;
- evaluarea și certificarea rezultatelor învățării.

Pentru a asigura consistența și relevanța FPC, programele de formare sunt dezvoltate pe baza standardelor ocupaționale (SO) sau a standardelor de pregătire profesională (SPP), documente de referință care descriu ocupațiile și calificările în termeni de unități de competență. Unitățile de competență sunt definite de specialiști în analiză ocupațională, iar standardele (SO/SPP) sunt validate de comitetele sectoriale. Unitatea de competențe este elementul minim ce poate fi certificat.

Comitetele sectoriale (CS) sunt structuri de dialog social, înființate la nivelul sectoarelor de activitate, cu participarea partenerilor sociali, asociațiilor profesionale, autorităților de reglementare și a altor actori reprezentativi pentru definirea și dezvoltarea calificărilor, precum și pentru promovarea și asigurarea calității FPC în sector. Au fost înființate CS în 21 de sectoare, din cele 23 de sectoare stabilite de CNFPA.

Activitatea CS este coordonată de CNFPA, în calitate de Autoritate Națională pentru Calificări.

Realizarea formării și certificării pe bază de competențe reprezintă o abordare comună pentru toate sistemele de formare profesională din România: formarea profesională inițială, formarea profesională continuă (indiferent de contextul formal, non formal sau informal al învățării), ucenicia la locul de muncă.

Obiectivele programelor de FPC sunt exprimate în unitățile de competență definite prin standarde, prin evaluare se urmărește dacă au fost dobândite competențele incluse în unitățile de competență, iar certificatele de calificare sau de absolvire sunt însoțite de un supliment descriptiv (după modelul Europass) în care sunt menționate unitățile de competență dobândite. Certificatele de calificare sunt eliberate ca urmare a finalizării cu succes a unui program de calificare, iar în suplimentul descriptiv sunt înscrise toate unitățile de competență cuprinse în standardul asociat calificării. Certificatele de absolvire sunt eliberate ca urmare a finalizării cu succes a unui program de inițiere, perfecționare sau calificare, iar în suplimentul descriptiv sunt înscrise numai o parte din unitățile de competență din standardul asociat calificării sau ocupației pentru care a fost organizat programul de formare.

Pentru a asigura obiectivitatea evaluării rezultatelor învățării, legislația prevede externalizarea parțială a examinării finale, din comisia de examinare făcând parte, în proporție de două treimi, specialiști numiți de comisia de autorizare, din afara furnizorului care a organizat programul de FPC.

Dezvoltarea programului de formare pe baza SO/SPP face posibilă modularizarea programului, organizarea evaluării și certificarea după fiecare modul. Se facilitează în acest fel participarea la FPC, persoanele interesate având posibilitatea să își construiască un plan de dezvoltare profesională.

Totodată, legislația FPC prevede și posibilitatea evaluării și certificării competențelor dobândite și în alte contexte de învățare decât cele formale. Persoanele interesate se pot adresa unui centru de evaluare de competențe autorizat de CNFPA pentru o anumită calificare/ocupație și pot solicita evaluarea unor competențe dobândite, de exemplu, la locul de muncă.

Evaluarea se face de către evaluatori certificați, în condiții reale de muncă (sau simulate, acolo unde este cazul), pe baza SO/SPP și constă în aplicarea unor metode diverse de evaluare a candidatului, propuse de evaluator și acceptate de candidat, cu scopul colectării de dovezi de competență.

În certificatul de competență eliberat de un centru de evaluare de competențe, sunt înscrise unitățile de competență pe care candidatul, în cadrul procesului de evaluare, a demonstrat că le deține. Certificatul de competență este un certificat cu recunoaștere națională și are aceeași valoare ca și certificatele eliberate în sistemul formal de FPC.

Sistemul de autorizare a furnizorilor de FPC este orientat preponderent pe evaluarea intrărilor (programul de formare, resursele umane și materiale asigurate de furnizor pentru derularea programului de formare, situația financiară a furnizorului) și, într-o mai mică măsură, pe evaluarea

ieșirilor (rezultatele formării). Totuși, indicatori precum rata de abandon și rata de promovare sunt urmăriți în mod sistematic.

Sistemul de autorizare este deficitar în privința urmăririi, prin indicatori cantitativi și/sau calitativi, a procesului de formare și a rezultatelor/efectelor formării asupra: satisfacției beneficiarilor (cursanți, angajatori), creșterii capacității de ocupare a participanților la formare, creșterii încrederii față de serviciile oferite de furnizor etc.

Principală deficiență a sistemului de autorizare a furnizorilor de FPC constă în absența componentei de auto-evaluare, la nivelul furnizorului de formare. Chiar dacă furnizorul parcurge o etapă de auto-evaluare (concretizată prin completarea unui formular de auto-evaluare) înainte de evaluarea externă (efectuată de specialiștii numiți de comisia de autorizare), legislația actuală nu prevede ca furnizorul să desfășoare un proces sistematic de autoevaluare, parcurgând toate etapele ciclului de asigurare a calității: planificare, implementare, evaluare, luarea măsurilor de corecție și de îmbunătățire permanentă a serviciilor oferite.

La nivel de sistem, procesul de autorizare se bazează pe o metodologie consistentă, furnizată prin cadrul legislativ și completată prin instrucțiunile elaborate de CNFPA, pentru toate categoriile de actori implicați în proces: comisiile de autorizare, secretariatele tehnice ale acestora, evaluatorii externi ai furnizorilor și ai programelor de FPC supuse autorizării, furnizorii care solicită autorizarea.

Un aspect critic pentru calitatea procesului de autorizare îl constituie specialiștii selectați de comisiile de autorizare pentru a face evaluarea furnizorilor și a programelor de FPC, dar și pentru a face parte din comisiile de examinare a absolvenților programelor de formare. Întrucât numărul acestor specialiști-evaluatori este foarte mare, pregătirea și certificarea lor nu se poate face decât printr-un program amplu, desfășurat la nivel național.

Comisiile de autorizare desfășoară o activitate sistematică, planificată, de monitorizare a furnizorilor autorizați. În intervalul de valabilitate a autorizației (de 4 ani), un furnizor este monitorizat de cel puțin trei ori; de asemenea, monitorizarea mai poate fi declanșată în urma unor sesizări/reclamații sau dacă indicatorii privind rezultatele formării (rata de abandon și rata de promovare) au valori nesatisfăcătoare.

Sarcina evaluării externe a activității comisiilor de autorizare îi revine CNFPA, care are și atribuții privind rezolvarea contestațiilor furnizorilor, referitoare la deciziile comisiilor de autorizare.

După implementarea sistemului de autorizare a furnizorilor de FPC, a existat o preocupare permanentă de perfecționare a procedurilor specifice, preocupare care se reflectă în modificările succesive ale cadrului legislativ. Totuși, concepția sistemului – orientarea pe intrări, absența componentei de auto-evaluare – nu corespunde Cadrului Comun de Asigurare a Calității (CCAC) în educație și formare profesională, elaborat la nivel european.

Principiile promovate de CCAC se regăsesc într-o măsură mult mai mare în sistemul de autorizare a centrelor de evaluare de competențe, sistem conceput pe dimensiunile de auto-evaluare, verificare internă și verificare externă. Durata pentru care se acordă autorizația de funcționare a unui centru de evaluare depinde de nivelul de performanță stabilit de verificatorul extern, pe baza unui set de criterii. Pentru fiecare criteriu și pentru fiecare etapă a ciclului calității, centrul de evaluare produce dovezi, care sunt analizate și punctate de verificatorul extern.

Studiile de caz prezentate în Ghid oferă o imagine asupra preocupărilor existente, la nivelul unor furnizori de programe de FPC sau al unor centre de evaluare de competențe, pentru asigurarea calității serviciilor oferite.

ing. Ana Elena Costin
Director general CNFPA

SC Brahms Internațional Brașov



I. Descrierea contextului

Brahms Internațional desfășoară în principal activități în domeniul tehnologiei informației, de aceea în calitate de furnizor de formare profesională dezvoltă programe de formare din domeniul informaticii sau care au ca și conținut tematic module și/sau discipline din acest domeniu.

Societatea prestează activități de instruire încă din anul 1999, printre care și activități de formare profesională cu avizul MEC și cu asistența metodologică a AJOFM Brașov. Până la aplicarea OG 129/2000, a desfășurat cursuri de inițiere, specializare și perfecționare în domeniul informaticii (operator calculator, programator ajutor, administrator rețea, inginer sistem, electronist depanator utilaje de calcul, secretariat informatizat, software pentru contabilitate, etc.), înregistrând peste 2500 absolvenți.

Activitatea de formare profesională se desfășoară la sediul propriu amplasat în Brașov, Str.Memorandului nr.33, unde funcționează două săli de instruire în suprafață de 42mp respectiv 28 mp, dotate cu mobilier specific activității și cu echipamente de tehnică de calcul configurate la performanțe de nivel european, legate în rețea și conectate permanent la Internet, cu o capacitate de instruire totală de 30 posturi, în condițiile instruirii 1 persoană/calculator. Activitatea de instruire se desfășoară sub nume Brahms Internațional, marcă înregistrată la OSIM, și este reglementată de procedura Controlul instruire – document al Sistemului de management al calității.

Brahms Internațional a implementat în perioada 2002 – 2003 două proiecte privind reconversia profesională, activitățile proiectului constând în organizarea de cursuri de inițiere, specializare și calificare pentru dobândirea de ocupații cerute pe piața muncii.

Proiectul „Reconversia în domeniul informaticii a personalului disponibilizat colectiv RIP – DC” a demarat la data de 01.06.2002 și s-a realizat în 15 luni fiind declarat proiect de succes la

Conferința Națională pentru promovarea rezultatelor finale ale programului RICOP din 29.04.2004 cu participarea Șefului Delegației UE în România.

Obiectivele specifice realizate prin proiect constau în creșterea șanselor de integrare pe piața muncii a unui număr de 51 persoane utilizatoare ale calculatorului în diverse activități, creșterea performanței profesionale a unui număr de 38 persoane în ocupații cerute pe piața muncii, creșterea șanselor de integrare a unui număr de 51 persoane în noi specializări impuse de dezvoltarea pieței muncii. Proiectul s-a desfășurat în două locații de instruire: Zărnești și Brașov.

Rezultatele obținute: 208 persoane absolvente ale cursurilor de inițiere, specializare și perfecționare în diverse ocupații, 77 persoane angajate.

Proiectul „*Centrul de formare și specializare electroniști rețele date-voce și aparate fiscale de marcat CF-ERAM*” a demarat la data de 06.01.2003 și s-a realizat în 8 luni fiind declarat proiect de succes la Conferința Națională pentru promovarea rezultatelor finale ale programului RICOP din 29.04.2004 cu participarea Șefului Delegației UE în România.

Obiectivele specifice realizate prin proiect constau în creșterea șanselor de integrare pe piața muncii a unui număr de 20 persoane în ocupații cerute pe piața muncii, creșterea performanței profesionale a unui număr de 20 persoane în noi specializări impuse de dezvoltarea pieței muncii.

Proiectul s-a implementat în Brașov.

Rezultatele obținute: 22 persoane absolvente ale cursurilor de calificare, 39 persoane absolvente ale cursurilor de specializare, 23 persoane angajate.

Brahms Internațional este societate cu răspundere limitată, înființată în decembrie 1994, continuând și extinzând activitatea companiei Brahms SRL care funcționa din iulie 1991.

Din anul 1996, Brahms Internațional funcționează într-un sediu propriu, amplasat în Brașov, Str.Memorandului nr.33, ocupând parterul și etajul I al clădirii, pe o suprafață de peste 500 mp.

Sediul cuprinde laboratoare de producție și service, magazin de prezentare, săli de instruire, depozite de mărfuri și piese de schimb, birouri administrație, garaj, fiind deservit de centrală telefonică proprie, legătură permanentă la Internet și mijloace proprii de transport, având și un punct de lucru autorizat în Ploiești.

Firma Brahms Internațional, marcă înregistrată la OSIM, are din anul 2001 certificat Sistemul de Management al calității conform cerințelor standardului ISO 9001:2000.

Din anul 2002 este centru acreditat ECDL. Din anul 1999 desfășoară activități de instruire, iar începând cu 2004, odată cu aplicarea prevederilor OG nr.129/2000, devine furnizor de formare profesională a adulților autorizat pentru 19 ocupații, având în curs de autorizare încă 9 ocupații.

Societatea urmărește oferirea de soluții complete și complexe de înaltă tehnologie în principalele activități:

- fabricarea și comercializarea calculatoarelor – se assemblează calculatoare omologate OSIM sub marca UltraPRO în cele mai diverse configurații atât cu procesoare INTEL cât și AMD.

Brahms Internațional este unica firmă dintre firmele care activează în acest domeniu în județul Brașov, care oferă clienților un pachet complet de servicii la achiziționarea unui calculator, respectiv: consultanță de specialitate în vederea stabilirii configurației sistemului de calcul, asamblare, service în perioada de garanție și postgaranție, instruire în vederea utilizării corecte. Firma mai are în fabricație 10 noi modele de calculatoare omologate sub nume propriu și sub parteneriate de prestigiu : Intel pentru platforma hardware și Microsoft pentru platforma software;

- proiectare, execuție, certificare și service rețele date voce, supraveghere acces – se execută rețele de amplasare și complexitate diversă, conform standardului ISO 11801, lucrând sub sistemul propriu de cablare structurată, omologat OSIM sub marca CabBras 2000, fiind executate peste 500 rețele de amplasare și complexitate diversă;

- service hardware și software – se prestează service atât în garanție cât și postgaranție pe bază de abonament și/sau comandă, de către specialiștii atestați de către majoritatea firmelor producătoare de IT cu un suport de service (piese de schimb, aparate de măsură și testare, dispecerat etc.) complet;

- instruire – furnizor de formare profesională a adulților autorizat conform OG nr.129/2000, centru acreditat de formare și examinare ECDL din anul 2002. Din anul 2004, de la data autorizării ca furnizor de formare profesională s-au înregistrat peste 600 absolvenți ai diverselor cursuri prin absolvirea cărora s-au dobândit diverse ocupații;
- comercializare și service aparate electronice fiscale de marcat – oferă servicii de instalare, instruire, fiscalizare, service;
- selecție și plasare forță de muncă – prestează atât activități de selecție în vederea angajării de către terți, conform cerințelor specificate de către aceștia, cât și activități de plasare forță de muncă;
- activități de consultanță și management – prestează activități de consultanță în special pentru IMM-uri în ceea ce privește proiecte de extindere/dezvoltare/modernizare activități, proiecte de informatizare, soluții de comunicații etc.

Brahms Internațional are 38 angajați cu normă întreagă de lucru și 28 colaboratori, cu normă redusă de lucru (psihologi, sociologi, formatori) care provin din unități de învățământ superior, colegii, licee, ONG-uri, administrația publică, firme private, etc.

Brahms Internațional a înregistrat până la sfârșitul anului 2003, un număr de peste 1800 absolvenți ai cursurilor de inițiere, specializare, perfecționare și calificare adresate adulților, pentru dobândirea de competențe aferente diverselor ocupații.

Din anul 2004 activitatea de formare profesională este reglementată de prevederile OG nr.129/2000, organizația fiind autorizată ca și furnizor de formare profesională pentru 14 ocupații, absolvenții cursurilor de inițiere, specializare și calificare dobândind certificate de absolvire și/sau calificare, însoțite de suplimentele descriptive pe care sunt înscrise competențele ocupațiilor conform standardelor ocupaționale.

În afara programelor de formare profesională autorizate, Brahms Internațional desfășoară cursuri pregătitoare pentru obținerea permisului ECDL și programe de formare profesională personalizate pentru organizații, la cererea acestora, cu stabilirea de comun acord a conținutului tematic, numărul de ore fiind corelat cu cerințele acestora (SC Carb SA, SC Ina Scheffler SC Rolem SA, Casa Auto, Selgros, SC Stabilus SA, Primăria Brașov, ITM Brașov, APM Brașov, Biblioteca Județeană Brașov, SC Prems SRL, etc.).

Brahms Internațional a înregistrat, din anul 2004 peste 600 absolvenți ale diverselor forme de formare profesională

Pași realizați în acumularea unei „bune practici” în asigurarea calității și/sau evaluarea internă a calității programelor (eventual în legătură cu realizările din ultimii ani). De ce consideră furnizorul (de FPI sau FPC) că este reprezentativ pentru o „bună practică”.

Activitatea de formare profesională se desfășoară într-un cadru legislativ bine determinat de prevederile OG 129/2000 și reglementat de cerințele standardului ISO 9001/2000.

Pentru asigurarea calității atât a procesului de instruire cât și a rezultatelor acestuia, Brahms Internațional pentru fiecare formă de instruire, a impus criterii proprii de selecție a candidaților, utilizând o procedură de evaluare care face parte din documentele Sistemului de management al calității. Astfel la evaluarea condițiilor de acces, candidații care îndeplinesc condițiile impuse din punct de vedere al studiilor sunt supuși testării privind cunoștințele profesionale pe care trebuie să le posedă în vederea participării la forma de instruire respectivă.

Testul constă într-un chestionar cuprinzând întrebări privind noțiuni de bază referitoare la specializarea respectivă, fiind stabilit un barem pentru admiterea la curs.

Pentru evaluarea competențelor/abilităților specifice fiecărei ocupații, se procedează la evaluarea potențialității, a caracteristicilor psiho-aptitudinale, a intereselor profesionale și de carieră, precum și a experienței anterioare, folosindu-se tehnici și instrumente specifice agreeate și unanim recunoscute de specialiștii din domeniul resurselor umane și anume: teste de performanță, teste de aptitudini generale și speciale (memorie, percepție), teste de personalitate, teste de interese profesionale.

În funcție de caracteristicile factorilor de mai sus, prin consiliere, se mediază cu candidatul forma de instruire la care poate participa cu șanse de reușită semnificativă.

Toate persoanele participante la evaluarea potențialității și a caracteristicilor psiho-aptitudinale beneficiază de *consiliere* privind adaptarea educației inițiale și continue la tendințele pe termen mediu și lung în domeniul profesional, punându-se accent pe importanța învățării pe tot parcursul vieții.

Persoanele admise să participe la curs încheie contracte de formare profesională și sunt înscrise în catalogul cursului, registrul matricol și în toate celelalte documente prevăzute de metodologia în vigoare.

Curriculumurile de instruire a cursurilor prevăd parcurgerea unui număr, care diferă de la un curs la altul, de module sau discipline.

Pe perioada desfășurării cursului, la finalizarea fiecărei discipline/modul se procedează de către formator la evaluarea intermediară a cunoștințelor dobândite de către participanți, prin probe scrise al căror conținut se referă la noțiunile predate în cadrul fiecărei discipline a cursului și aplicații practice. Evaluarea se finalizează prin notare cu note de la 1-10, acestea fiind consemnate în catalogul cursului.

La terminarea cursului se procedează la evaluarea finală a cunoștințelor dobândite, în condițiile promovării fiecărei discipline/modul de către participanți. Evaluarea prin examen de absolvire constă în probă scrisă care conține întrebări care să acopere întregul conținut al cursului și probă practică, specifică fiecărui curs, constând dintr-o lucrare scrisă/proiect/studiu de caz/probă de lucru, cu subiecte a căror rezolvare demonstrează că aplicantul a dobândit competențele ocupației pentru care sa organizat cursul.

Evaluarea finală se efectuează de către comisia de examinare, numită conform prevederilor Metodologiei certificării formării profesionale a adulților în vigoare și se finalizează cu note de la 1 la 10, fiind promovate doar persoanele care au obținut minimum nota 7.

Pe de altă parte, conform procedurilor elaborate în conformitate cu cerințele standardului ISO 9001/2000 de analiză a managementului, trimestrial și ori de câte ori este nevoie, se prevăd audituri privind desfășurarea activităților de instruire. Echipa de conducere analizează acțiunile preventive și/sau corective rezultate în urma auditurilor și aplică măsuri în consecință

Modul de desfășurare al programelor de formare este evaluat de către: reprezentanții Comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, în conformitate cu procedurile prevăzute în metodologia legislativă în vigoare, auditori interni ai SC Brahms Internațional, în conformitate cu cerințele procedurilor de proces Audituri interne și Controlul instruirii din cadrul documentelor Sistemului de Management al Calității, iar în cazul în care participanții la programele de formare provin din alte organizații și de auditorii acestora.

Conținutul cursului, modul de desfășurare și prestația formatorilor sunt evaluate și de către participanții la programul de formare prin completarea de chestionare de opinie și de evaluare, elaborate special în acest scop.

Considerăm că, Brahms Internațional în calitate de furnizor de formare profesională, este reprezentativ pentru o bună practică prin calitatea rezultatelor obținute în formarea profesională, datorată îmbunătățirii continue a activității de formare urmare evaluărilor interne permanente prin proceduri documentate.

II. Prezentarea cazului de bună practică

o Descrierea contextului legislativ, metodologic și procedural pe care se întemeiază practica de asigurare și de evaluare internă a calității.

După cum am descris mai sus, în detaliu, formarea profesională se desfășoară în cadrul legislativ al prevederilor OG 129/2000, iar din punct de vedere metodologic și procedural, activitatea este reglementată de procedurile documentate privind Controlul instruirii, Audituri interne și Analiza managementului, care fac parte integrantă din documentele Sistemului de Management al calității, certificat conform cerințelor ISO 9001/2000.

- *Instrumente și proceduri dezvoltate de furnizor sau utilizate din alte surse, pentru asigurarea calității sau/și pentru evaluarea internă a acesteia.*

Brahms Internațional utilizează atât procedurile descrise cât și procedura de evaluare a candidaților la diverse forme de formare profesională. De menționat că, concluziile echipei de evaluare privind evoluția factorilor determinați prin aplicarea procedurii sunt comunicate candidaților, completate de o mediere cu candidatul privind forma de instruire la care poate participa cu șanse de reușită semnificativă și urmate de consiliere privind adaptarea educației inițiale și continue la tendințele pe termen mediu și lung în domeniul profesional, punându-se accent pe importanța învățării pe tot parcursul vieții.

Concluziile echipei de evaluare nu sunt cu caracter de obligativitate pentru candidat, care își exprimă propria opțiune privind forma de instruire, dar constituie pentru furnizor un semnal privind calitatea rezultatelor.

De asemenea se utilizează ca instrumente : chestionare de evaluare a satisfacției clientului, chestionare de evaluare a cursului și chestionare de opinie, care se distribuie fiecărui cursant spre completare și care apoi se prelucrează în vederea determinării de acțiuni corective și/sau preventive pentru îmbunătățirea continuă a activității.

În structura organizatorică/organigrama societății Brahms Internațional funcționează Departamentul de instruire care are ca atribuții autorizarea, desfășurarea și controlul formării profesionale. Pentru a avea garanția unei activități de formare profesională de calitate, în cadrul departamentului de instruire, pe lângă personalul cu atribuții în autorizarea și desfășurarea instruirii, sunt angajate persoane pe funcții specializate, respectiv un consilier învățământ, un jurist și un sociolog. După caz, se apelează și la consultanți externi.

Pentru aprecierea calității formării profesionale se utilizează : indicatorii verificabili specifici activității (determinați la fiecare sfârșit de an pentru anul următor și prezentați în ședințele de analiză a managementului), rezultatele prelucrării chestionarelor de opinie, de evaluare a cursurilor și de evaluare a satisfacției clienților.

Exemplul cel mai elocvent de consecință a calității programelor de formare îl constituie atât creșterea continuă a cererilor de formare pentru cursuri autorizate cât și pentru cursuri care nu sunt în portofoliul oferit, ceea ce determină societatea să întreprindă acțiuni vizând noi autorizări (semnificativ este faptul că suntem în derularea autorizării a încă 7 cursuri de specializare și calificare în diverse ocupații). De asemenea din prelucrarea chestionarelor de evaluare completate de cursanți a reieșit predominant satisfacția de excelență a absolvenților privind instruirea.

De asemenea, datorită calității formării profesionale :

- societatea a fost invitată să participe la târgurile organizate de diverse organizații (Camera de Comerț și Industrie Brașov, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Brașov) unde și-a prezentat oferta de formare profesională;
- la diseminarea rezultatelor obținute prin implementarea programului RICOP, societatea a apărut în publicații naționale pentru cele 2 proiecte de succes național, vizând atât reconversia profesională prin organizarea de cursuri de inițiere, specializare, perfecționare și calificare cât și integrarea pe piața muncii a absolvenților;
- a câștigat și derulat, numai în anul 2006, 9 forme de instruire pentru șomeri, adjudecându-și licitațiile organizate în acest scop;
- a pregătit pentru obținerea permisului ECDL funcționarii publici de la ITM Brașov, DSS Brașov, Primăriile Brașov, Zărnești, Șinca Nouă, Șinca Veche, Dumbrăvița, Agenția de Protecția Mediului Brașov, etc, prin adjudecarea licitațiilor organizate în acest scop;

- a organizat și derulat programe de formare profesională pentru salariații de la Selgros, Casa Auto, Ina Scheffler, Rolem, Carb SA, Stabilus, Coca Cola, etc – în marea majoritate societăți multinaționale.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

o Situații posibile de generalizare, tipuri de furnizori care ar putea adopta buna practică.

Întrucât structurile organizaționale generate ca urmare a desfășurării cursurilor de formare profesională sunt activate și menținute pe termen nelimitat, activitățile pot fi puse în aplicare ori de câte ori este necesar.

Programele de instruire, elaborate și autorizate pot fi folosite oricând, cu adaptarea în limitele reglementărilor admise de prevederile OG nr.129/2000, la nivelul și cerințele beneficiarilor de instruire.

În acest fel, există creat permanent un cadru de instruire, aplicabil la orice condiții și oportunități.

o Condiții de generalizare a bunei practici în situația altor furnizori.

Buna practică se poate extinde și în situația altor furnizori în condițiile implementării procedurilor privind Evaluare și Controlul instruirii, la fel cum și Brahms Internațional poate prelua instrumente, metode și practici de la alți furnizori.

o Pași necesari în pregătirea unei practici optime:

- definirea și adoptarea celor mai potrivite instrumente și metode de control ale procesului de formare profesională;
- îmbunătățirea continuă a conținutului, metodelor și formelor de formare profesională;
- Prelucrarea permanentă a feed-back-ului de la beneficiarii instruirii.

o Riscuri și măsuri preventive în preluarea „bunei practici”.

Riscuri :

- interesul manifestat de posibili beneficiari pentru diverse forme de instruire;
- inexistența standardelor ocupaționale ceea ce determină imposibilitatea autorizării de cursuri cerute pe piața muncii;
- inexistența de coduri COR pentru diverse ocupații pentru care există SO sau SPP.

Măsuri preventive:

- studiul cererii și ofertei pieței muncii;
- îmbunătățirea continuă a procesului de formare profesională (conținut, metode de formare, proceduri, calitatea formatorilor, etc.);
- măsuri rezultate din prelucrarea chestionarelor de evaluare.

Autor,

Păltineanu Monica

Director Calitate SC Brahms Internațional Brașov

Tel.: 0268 410420 ; 0788 262500 ;

0722 503624



I. DESCRIEREA CONTEXTULUI

Descrierea domeniului

Activitățile Dima Consulting Group se încadrează în următoarele coduri CAEN: 7450 Selecția și plasarea forței de muncă, 7240 Activități legate de băncile de date, 7321 Cercetare fundamentală în științele sociale și umaniste, 7323 Dezvoltare experimentală în științele sociale și umaniste, 7414 Activități de consultare pentru afaceri și management, 7440 Publicitate, 7484 Alte activități de servicii prestate în special întreprinderilor (inclusiv reparații și *întreținere tehnică birotică*), 8042 *Alte forme de învățământ*.

1997 a însemnat punctul de pornire al SC Dima Consulting Group SRL, firmă care a crescut an de an, astfel încât în prezent, conform **Bussines Week**, poate fi considerată ca fiind un lider al provinciei în domeniul consultanței în resurse umane, și nu numai, am completa noi. În perioada 1997-1998 consultanța în resurse umane era la începuturi așa că primele contracte s-au realizat extrem de dificil. Practic, DCG a început cu o evaluare a personalului unei întreprinderi din Brașov. Au urmat altele două care aveau nevoie de astfel de servicii de consultanță. A fost momentul în care firma a obținut, prima din Brașov, avizul de a testa psihologic legal toate persoanele care erau obligate să prezinte atestatul psihologic și/sau port armă la angajare. În anul 1999 DCG a început să se ocupe și cu formarea profesională a adulților, organizând primele cursuri de inspector resurse umane din Brașov după o pauză de mai mult de 4 ani în care astfel de cursuri nu s-au mai derulat, iar din 2000 cele de vânzător, contabil, instalator centrale termice, macaragiu. În anul 2001, firma își diversifică și mai mult obiectul de activitate prin obținerea avizului pentru desfășurarea cursurilor de formare managerială în turism și se extinde în afara Brașovului prin înființarea de sucursale la Sibiu, Constanța, Piatra Neamț. Înființarea de succursale a continuat în anii 2002 și 2003 prin Rm. Vâlcea, Iași, Craiova, Timișoara, Deva, Alba Iulia. Tot în anul 2002, am reușit să obținem un credit BERD cu care am achiziționat o casă pe care am transformat-o în ceea ce este astăzi Dima Consulting Group. Săli de training, birouri ultramoderne dotate cu aparatură de ultima generație, reprezintă azi imaginea de marcă a Dima Consulting Group - marcă înregistrată la **OSIM**. Astăzi firma noastră este lider de piață în domeniul formării profesionale pentru județul Brașov, cu activități în Iași, Rm.Vâlcea, Timișoara, Constanța, Alba-Iulia, Deva, Cluj, Sibiu, Călărași, Zalău, București.

Calitatea muncii noastre fiind recunoscută, am ajuns în atenția liderului mondial în evaluare profesională **Profiles International Inc. USA**. Pe 4 septembrie 2003 s-a lansat oficial **Profiles International**, reprezentanța Profiles International Inc. USA în România, acționar majoritar fiind **SC Dima Consulting Group SRL**. Datorită activității deosebite de consultanță în domeniul Resurselor Umane, **Profiles International Inc. USA** a hotărât să acorde drept exclusiv de administrare a programului, companiei DCG în Rusia, Ucraina, Bulgaria și Moldova prin crearea unei noi companii **Profiles East Europe**.

Pași realizați în acumularea unei „bune practici”

De la înființare și până în prezent, SC DCG SRL a deținut contracte de colaborare cu diferite întreprinderi, firme sau instituții cunoscute la nivel național și internațional, prin care s-au realizat activități precum: **Programe de dezvoltare de resurse umane, selecție personal, evaluare, diagnoză și intervenție, Programe de dezvoltare de strategii de resurse umane** precum și de implementare a acestora pentru întreprinderi beneficiare ale fondurilor PHARE-PROGRES, **Programe de măsuri active pentru combaterea șomajului** finanțate cu fonduri ale Băncii Mondiale și derulate prin A.J.O.F.M.-Brașov (colaborarea cu aceasta din urmă concretizându-se și prin *asistența metodologică a peste 110 cursuri de calificare în diverse meserii și ocupații, rata de promovabilitate fiind de 100%*), **Traininguri** (cu tematici diverse ca: stres, managementul proiectelor, negociere și conflict, comunicare, relații cu publicul, vânzări, sisteme motivaționale, formare de formatori, climat și cultură organizațională etc.), **Testări psiho-aptitudinale în vederea obținerii avizelor psihologice necesare angajării**, **Formare managerială în turism** (cu avizul ANT, M.M.S.S.F. și M.E.C., recent autorizate și de C.N.F.P.A.), Program PHARE de dezvoltare a resurselor umane implementat în județele **Brașov și Covasna** în anul 2003 (în cadrul căruia am derulat și finalizat, **64 de cursuri de calificare, recalificare și inițiere** cuprinzând peste **1000** de persoane, în special din rândul șomerilor).

Dovadă stau declarațiile unora dintre clienții noștri, angajați ai unor companii, publicate în reviste de specialitate sau site-urile companiei (**S.C. Cosmopolitan Trading S.R.L., Raiffeisen Bank, Orange** etc.).

II. PREZENTAREA CAZULUI DE BUNĂ PRACTICĂ

Începând cu anul 2004, firma noastră este autorizată ca furnizor de formare profesională conform OG 129/2000 pentru diverse meserii, ocupații și activități. Dacă din iunie 2004 până la sfârșitul anului 2005 am reușit să finalizăm 32 de astfel de programe, din ianuarie 2006 până în septembrie 2006, în doar 9 luni, datorită calității serviciilor și a modului de organizare a programelor, am derulat și avem în derulare un total de 42 de programe de formare profesională a adulților. Cursanții noștri au beneficiat și beneficiază de cunoștințe teoretice transmise de cadre specializate și și-au desfășurat activitatea practică sub îndrumarea unor instructori calificați, în săli de clasă spațioase, laboratoare și locații ale firmelor contractate, dotate cu echipamentele necesare pregătirii profesionale, în conformitate cu standardele și legislația existente.

Din dorința de a atinge performanțe superioare în activitatea noastră, însemnând un grad cât mai crescut de satisfacție a clienților, am implementat un sistem de management al performanțelor care să stabilească explicit pentru fiecare post obiectivele/standardele care se doresc a fi atinse sub forma unor indicatori de performanță cantitativi și calitativi. Sistemul este astfel conceput ca angajații să aibă parte de o supervizare și un feed-back permanent/continuu legat de activitatea pe care o desfășoară, aceasta în tot intervalul dintre două evaluări succesive ale performanței. Această supervizare și feed-back permanent reprezintă o responsabilitate a șefilor de departamente, fiind instruiți special în acest sens și având responsabilitatea de a instrui mai departe subordonații în ceea ce privește felul în care acest sistem funcționează. Feed-back-ul este oferit atât verbal cât și în scris pe tot parcursul dintre două evaluări succesive, în care superiorul este obligat să atragă atenția angajatului când acesta greșește sau invers, iar angajatul să atragă atenția superiorului dacă nu-i oferă suportul și resursele necesare pentru a-și realiza sarcina. Feed-back-ul scris apare la sfârșitul perioadei dintre două evaluări succesive, moment în care superiorul și subordonatul se întâlnesc pentru a discuta performanța atinsă. Ambii vin în cadrul întâlnirii cu o serie de formulare completate legate de realizarea sarcinilor și obiectivelor, respectiv utilizarea și dezvoltarea competențelor. Feed-back-ul final este reprezentat de un calificativ final pe care fiecare angajat îl va primi și care sintetizează performanța atinsă de aceștia. În tabelele de mai jos sunt descrise pe scurt etapele parcurse pentru evaluarea performanțelor, respectiv cele pentru derularea unui training vizând dezvoltarea de abilități specifice.

Procedura de derulare a trainingurilor specifice

Completarea / modificarea tematicii propuse	Elaborarea formei complete a tematicii	Tematica de training adaptată	Departament RU
Contract prestări servicii	Discuții cu persoanele participante la trainig și cu superiorii	Nevoile organizaționale și personale	Departament RU
Nevoi identificate	Elaborare tematica specifică	Prezentarea tematicii de training, stabilirea obiectivelor de training	Secretariat
Stabilirea obiectului trainingului	Alegerea trainerilor	Contactarea telefonică sau pe e-mail a trainerilor	
Acceptul trainerilor	Elaborare și semnare contract de colaborare	Contract colaborare	Departament RU
Contract colaborare	Selectarea locațiilor de desfășurare a trainingului	Propuneri locații și perioada desfășurare training	
Stabilire locație si	Contactare reprezentanți locație	Rezervare spațiu telefonic/	Secretariat

perioada desfășurare training	stabilită	e-mail	
Acceptare rezervare	Stabilire conținut training; Elaborare materiale de training - parte teoretică, jocuri de rol, exerciții in/outdoor; Elaborare manualul cursantului; - întocmire plan/program training	Comunicare plan desfășurare training	Departament RU
Acceptare program training	Desfășurare training conform programului stabilit	Fișa evaluare training și trainerii	Departament RU

Procedura managementul performanței

Intrări	Activități	Ieșiri	Cine răspunde
Angajatul / clientul identifică și sesizează disfuncționalitatea	Comunicarea produsului / serviciului / situației disfuncționale	Înregistrarea situației disfuncționale	- Angajat simplu - superiorul direct al angajatului care sesizează disfuncționalitatea - alte persoane cu responsabilitate în rezolvarea situației
Sistem de managementul performanței	Instruire privind utilizarea și funcționarea sistemului	Stabilire perioadă de evaluare	Departament RU
Stabilire criterii de performanță	Agreeare criterii	Inițierea procedurii	Departament RU
Criterii de performanță	Monitorizare și feed-back continuu	Discuții neconcordanțe/disfuncționalități identificate	Departament RU
Comunicarea perioadei de evaluare	Completarea formularelor aferente	Stabilirea datei dialogului de apreciere	Departament RU
Desfășurarea dialogului	Agreearea/non agreearea calificativelor/calificativului	Semnarea formularelor și predarea la Departamentul RU	Departament RU
Mediere departament RU	Agreearea calificativului	Semnare formulare	Secretariat
Stabilire obiective / criterii perioada următoare	Monitorizare / feed-back	Derulare proces continuu	Departament RU

Produsul / serviciul / situația disfuncțională	Șeful direct / persoana responsabilă analizează situația	Luarea unor decizii privind remedierea situației (varianțe și analiza lor)	- superiorul direct al angajatului care sesizează disfuncționalitatea - alte persoane cu responsabilitate în rezolvarea situației
--	--	--	--

Decizia privind remedierea situației	Comunicarea deciziei către persoanele implicate în prestarea serviciului	Inițierea unei acțiuni de remediere a situației (Șeful direct)	- superiorul direct al angajatului care sesizează disfuncționalitatea - alte persoane cu responsabilitate în rezolvarea situației - personal direct implicat
--------------------------------------	--	--	---

Procedura de evaluare și îmbunătățire permanentă a serviciilor oferite

Disfuncționalitate sesizată, măsuri de remediere	Evaluarea periodică a situației după remediere	Stop proces	- Angajat simplu - superiorul direct al angajatului care sesizează disfuncționalitatea - alte persoane cu responsabilitate în rezolvarea situației
--	--	-------------	--

III. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PENTRU GENERALIZAREA BUNEI PRACTICI

Odată cu aderarea la UE suntem conștienți că se va impune tot mai mult ridicarea standardelor calității în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește pregătirea profesională a adulților.

Au apărut și vor mai apărea numeroase meserii și ocupații inexistente în momentul de față. De aceea, considerăm că va fi necesară cooptarea cât mai multor specialiști în vederea elaborării unor standarde ocupaționale concepute științific, dar care să aibă posibilitatea **reală** de aplicare în activitatea practică (ținând cont de situația din economia românească și de forța de muncă existentă). Noi, ca furnizori de formare ne-am impus, încă de la înființare, un nivel calitativ ridicat la care să ne desfășurăm activitatea, dar de multe ori ne întâlnim cu situații, independente de noi, cu care nu suntem de acord, dar cărora trebuie să le facem față, cum ar fi spre exemplu inexistența temeiului legal pentru a putea lua măsurile necesare.

Un exemplu îl reprezintă numărul **foarte mare** de ore alocate unui program de **calificare**. Din acest motiv, întâmpinăm multe reticente din partea societăților, care la rândul lor doresc să respecte legea, să își califice personalul, dar în același timp sunt în imposibilitatea de a opri producția. Concret: pentru un curs de calificare pentru meseria de **macaragiu** sunt obligatorii **720** ore (240 teorie și 480 practică) derulate pe parcursul a 5 luni. În situația coloșilor industriali acest număr de ore nu ar fi o problemă **prea** mare, dar există firme mici, unde pentru această activitate sunt angajate una sau două persoane. Ca să poată califica acest personal, suntem obligați să le impunem oprirea producției pe perioada mai sus menționată, pentru a putea participa la cel puțin 90% din program, fără să apară situația exmatriculărilor, conform legislației. De multe ori acestea renunță și preferă să lucreze în continuare în ilegalitate. Trebuie să ne gândim de asemenea că întreprinderile funcționează în schimburi, iar oamenii ce urmează a fi calificați au familii etc. La acestea se adaugă cerințele I.S.C.I.R. (fiind un curs avizat și de această instituție, pentru că implică și obținerea carnetului de autorizat), cu care noi am colaborat de altfel foarte bine până în prezent, dar care are la rândul său legile sale, Prescripțiile Tehnice, pe care este obligat să le respecte. De aceea pentru a organiza un astfel de program trebuie să pregătim două tipuri de documentație, fără a mai pune la socoteală varianta în care acest program se organizează în alt județ, unde există o altă comisie și unde potrivit legii suntem obligați să trimitem cel de-al treilea set de documente.

Dar **legea este lege** și trebuie respectată, am spune noi! Totuși nu este așa. Din ceea ce ne-au comunicat clienții și instituțiile implicate în aceste programe, există furnizori, autorizați ca și noi, la care partea teoretică (cele 240 ore) se finalizează într-o săptămână, încasează banii clienților și organizează examinările după bunul plac sau, datorită proastei organizări, după foarte mult timp și ...

exemplificările ar putea continua. Există, din nefericire, concurența neloială. Acești așa-zii *profesioniști* „explică” oamenilor de ce este avantajos să aleagă firma lor și nu firma noastră. Pentru că, de fapt, certificatele noastre *nu* sunt valabile. Omul accesează site-ul C.N.F.P.A., respectiv Registrul Național al Furnizorilor Autorizați și într-adevăr constată că pe un anumit program numele nostru nu apare, deși **suntem acreditați legal** de ceva vreme!!! Deci...

Apoi, au venit la noi persoane cu vârstă venerabilă (chiar 70 ani) care practică de când se știe o meserie (ex.: confecționar pălării și obiecte din paie etc.), nu au certificatul de calificare și fiind persoane fizice autorizate sunt obligate conform legislației să prezinte la instituțiile abilitate documentele care le atestă calificarea. Întrebările care apar sunt: Ce ar mai putea învăța o astfel de persoană la un curs? Oare nu ne-ar putea învăța aceasta pe noi? Ce furnizor se va autoriza pe un astfel de program? Există varianta evaluării competențelor fără a mai trebui să participe la orele aferente, dar care Centru de Evaluare este autorizat să facă aceasta? Până în ce colț al țării trebuie să meargă acești oameni, unii bătrâni, ca să poată lucra legal în continuare?

Și am mai putea exemplifica...

Soluțiile pe care le vedem noi în momentul de față ar fi:

- angajarea la nivel național a unor specialiști, cu experiență **practică**, pentru elaborarea standardelor ocupaționale;
- înființarea la nivel județean a unor organisme care să se ocupe efectiv de furnizorii de formare profesională a adulților, de verificarea documentației și modul de desfășurare a programelor (Secretariatul Tehnic al Comisiei de Autorizare este deja suprasolicitat, având un număr foarte mic de angajați pentru multitudinea de programe autorizate la nivel județean, la care se adaugă și activitățile propriu-zise ale Direcției de Muncă, ai cărei angajați sunt, în același timp);
- **scăderea** numărului de ore alocat programelor de calificare sau flexibilitate în ceea ce privește prezența cursanților la ore (aceste programe trebuie oricum să se finalizeze și cu examinare teoretică și cu examinare practică);
- în situația în care persoana care dorește obținerea unui certificat de calificare lucrează în meseria respectivă de cel puțin 3 ani să aibă posibilitatea să participe direct la examinare, printr-un furnizor autorizat bineînțeles, fără a fi necesară parcurgerea unui program în acest sens, sau să parcurgă parțial programul (știm că există astfel de variante, dar numai pentru anumite programe. Acolo unde intervine acordul altor instituții care reglementează și avizează formarea profesională, situația nu este foarte clară și nu se poate proceda în felul în care am menționat);
- organizarea unor ședințe, în cazul în care se impune luarea unor decizii la nivel de C.N.F.P.A., decizii ce privesc în mod direct modul de întocmire a documentației aferente unui program, la care să participe câte un reprezentant al fiecărui minister (pe tipuri de calificare) și al instituțiilor implicate în avizarea programelor de formare (ex. I.S.C.I.R., ANT etc.) pentru ca rezultatele și concluziile finale să fie unitare, iar furnizorii de formare să nu mai fie obligați să întocmească „n” documente pentru fiecare în parte;
- reactualizarea cu frecvență mai mare a Registrului Național al Furnizorilor Autorizați;
- verificarea modului de desfășurare a programelor organizate de furnizorii de formare profesională.

Interesul nostru și considerăm că și cel general este acela de a forma oameni de calitate, cu pregătire superioară din punct de vedere profesional, care să se poată adapta oricăror modificări ce apar pe piața muncii. Totul este să găsim și să aplicăm corect, conștiincios, cu responsabilitate, soluțiile și procedurile adecvate atingerii acestui scop.

"Nu suntem întotdeauna responsabili pentru ceea ce ni se întâmplă, dar vom răspunde întotdeauna de felul în care reacționăm față de ce ni se întâmplă."

Furnizorul de formare profesională: SC DIMA CONSULTING GROUP SRL

Adresa: Brașov, str. Mirăslău, nr. 35, tel. 0268/426336 sau 0268/422907

Cod unic de înregistrare : 8954547

Nr. înmatr. Reg. Com.: J 08/1340/1996

Director General : DIMA DORU

Pers. de contact : Istrate Mihaela, Responsabil cursuri calificare

Autor: Istrate Mihaela

Fundația Româno - Germană Timișoara

de Pregătire și Perfecționare Profesională în Domeniul Construcțiilor

300291 TIMIȘOARA/ROMÂNIA, CALEA

ARADULUI NR. 56,

Tel.: 004 0256 426780; fax: 004 0256 495774

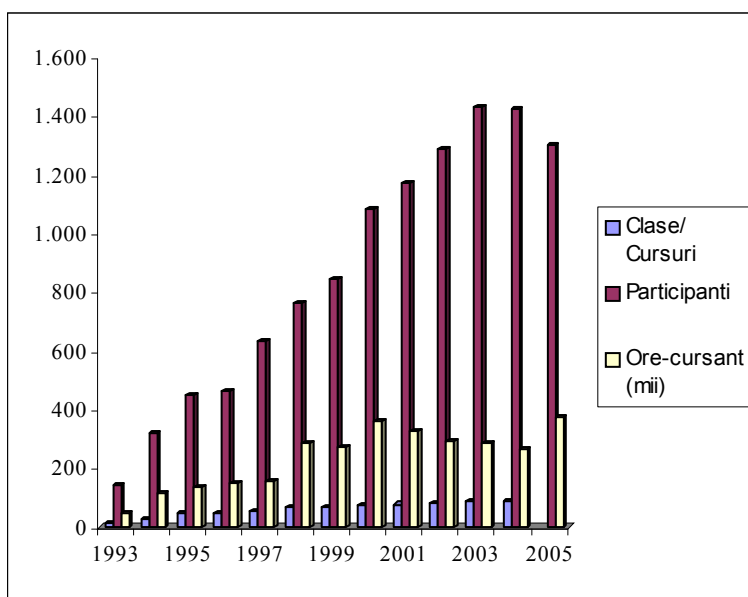
E-mail: frg@mail.dnttm.ro , frg@frgtim.ro, http://: www.frgtim.ro

IV. Descrierea contextului

Fundația Româno-Germană C.P.P.P. Timișoara a fost înființată la 20 aprilie 1002, în baza unui protocol la nivel interguvernamental româno-german, având ca scop promovarea și dezvoltarea meseriilor din domeniul construcțiilor în România și sprijinirea reintegrării emigranților germani reîntorși în țară. Și-a început activitatea ca furnizor de formare profesională în data de 25 mai 1993, derulând toate tipurile de formare profesională: calificare, recalificare, inițiere, perfecționare și specializare.

Dinamica pregătiri profesionale (până la data de septembrie 2005) este ilustrată în tabelul și graficul de mai jos.

Anul	Clase/ Cursuri	Participanți	Ore- cursant (mii)
1993	12	144	46,28
1994	27	317	115,08
1995	48	450	137,34
1996	45	462	146,44
1997	51	631	152,44
1998	65	765	284,36
1999	64	842	272,22
2000	71	1.085	359,84
2001	77	1.174	328,75
2002	81	1.287	290,57
2003	86	1.434	285,09
2004	86	1.421	263,28
2005	71	1.303	371,11
Total	784	11.315	3.053



Grupuri țintă

- șomeri, persoane în căutarea unui loc de muncă;
- întreprinzători privați mici și mijlocii;
- repatriați;
- tineri absolvenți de școală generală și liceu

Organizare

- ONG (fundație);
- **29 DE ANGAJAȚI PERMANENȚI, 10 COLABORATORI EXTERNI (DIN CARE: 16 CADRE DIDACTICE, SPECIALIȘTI CU MULTIPLE PERFECTIONĂRI ÎN GERMANIA ȘI AUSTRIA);**
- sistem dual de formare profesională, după modelul german (33% teorie, 67% practică):
 - cursuri de formare profesională cu durata între 2,5-6 luni;
 - cursuri de inițiere, perfecționare, specializare profesională cu durata de 2-5 săptămâni;
- capacitate proiectată:
 - 200 de locuri pentru calificare profesională;
 - 400 de locuri pentru perfecționare profesională;
 - 116 de locuri în cămin, în camere cu grup sanitar propriu;
 - 200 de locuri la cantină

Principalele realizări

- 854 cursuri organizate pentru 12.950 participanți, din care: 3.8000 șomeri (98% din absolvenții șomeri fiind angajați);
- 5 firme noi înființate de absolvenți, 4 IMM-uri sprijinite financiar;
- colaborări cu Direcția Muncii și Solidarității Sociale și Familiei Timiș, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Timiș, Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Timiș, cu instituții de învățământ de stat și private;
- 105 firme colaboratoare în România, 25 firme colaboratoare din străinătate (din sfera construcțiilor și instalațiilor)

Promotor și partener în proiecte europene (în ultimii 5 ani)

- Leonardo da Vinci II - 2002- PP112607 - Leo TransPIB – Partener;
- Youth 2000 - Plauener Summer – Partener;
- Youth 2001 - Hungarian Summer – Partener;
- Leonardo da Vinci II - 112068 PIMM-KMU - PIMM2 – „Process Integrated Management Methods For SME” – Partener;
- PHARE 2000 - 10/6327 - "Creșterea șanselor de integrare sociala a tinerilor care au părăsit instituțiile de ocrotire, prin măsuri integrate de orientare și pregătire profesională" – Partener;
- 2003 - GWZ/ Baden-Württemberg - "Formarea profesională pentru tineri defavorizați în Banat, România" – Promotor;
- PHARE 2000 - RO.0007.02.01.01.0223 "Centrul de Formare Profesională Beiuș" – Promotor
- Leonardo da Vinci II - PP 146 2002 BASICON II - „Basic Skills for Construction Helpers” – Partener;
- ABU-GTZ 2004 – 2006 - “Asigurarea calității formării profesionale a adulților în România” – Partener

Proiecte în derulare

- Leonardo da Vinci II - A/04/B/F/PP-158.132 – „Basic Skills for Work” – Partener;
- Leonardo da Vinci II - A/04/B/F/PP-158.133 – „Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People” – Partener;
- Leonardo da Vinci II - 2004 146-165 - EUROScaffolder – Partener;
- Leonardo da Vinci II - 2004- RO / 04/B/F/PP 175045 - ECOES-A "EUROPEAN COMMUNITY ORIENTED ENERGY SAVING - ADVISER" – Promotor;

- SOCRATES: „Golden Goal”, „POWAR”, „AWARENCOP”

Pași realizați în acumularea unei „bune practici” în asigurarea calității și/sau evaluarea internă a calității programelor

- Peste 150 instituții și firme colaboratoare în România, peste 50 instituții și firme colaboratoare din străinătate;
- Colaborare cu firme de renume în domeniul construcțiilor și instalațiilor pentru care FRG Timișoara a organizat cursuri de specializare și perfecționare:
 - Domeniul construcții: KNAUF, Lasselsberger - KNAUF, OWA, AMF, SWISPOR, ISOVER, BRAMAC, BAUMIT, WIENEGER, VELUX, RANILA, LINDAB;
 - Domeniul instalații: BOSCH, GEBERIT, WILO, VISSMANN, WEISHAUP, VAILLANT, REHAU; OCHSNER;
- Peste 50 de programe de specializare în țară și străinătate organizate pentru cadrele Fundației (în perioada 1996 – 2006);
- Membru EVBB (Asociația Europeană a Centrelor de Formare Profesională) cu sediul în Düsseldorf Germania din anul 1994;
- Membru EBSA „Asociația Europeană în domeniul construcțiilor”

Cursuri autorizate până la data de 10 octombrie 2006

A. Cursuri de Calificare de nivelul 3

- 1.- Tehnician în construcții și lucrări publice

B. Cursuri de calificare de nivelul 2

- 1.- Instalații tehnico sanitare și de gaze
- 2.- Instalații de încălzire centrală
- 3.- Zidar, Pietrar, Tencuitor
- 4.- Dulgher, Tâmplar, Parchetar
- 5.- Comerciant, Vânzător mărfuri alimentare
- 6.- Comerciant, Vânzător mărfuri nealimentare
- 7.- Sudor
- 8.- Operator pe mașini unelte cu comandă numerică

C. Cursuri de calificare de nivelul 1

- 1.- Lucrător finisor în construcții
- 2.- Lucrător în comerț

D. Cursuri de specializare:

- 1.- Instalații de încălzire centrală
- 2.- Reabilitarea termică a clădirilor și consiliere energetică
- 3.- Sudor polietilenă
- 4.- Operator pe mașini unelte cu comandă numerică

E.- Cursuri de inițiere

- 1.- Operator calculator electronic și rețele
- 2.- Zidar, Pietrar, Tencuitor
- 3.- Dulgher, Tâmplar, Parchetar
- 4.- Instalator instalații de încălzire centrală
- 5.- Instalator instalații tehnico sanitare și de gaze
- 6.- Comerciant, Vânzător mărfuri alimentare (nealimentare)
- 7.- Lucrător finisor în construcții

V. Prezentarea cazului de bună practică

FRG CPPP Timișoara poate fi considerat reprezentativ pentru o „bună practică” întrucât:

- Are 854 cursuri organizate, pentru 12.950 participanți, din care: 3.8000 șomeri (98% din absolvenții șomeri fiind ulterior angajați);

- Există înregistrate la acest moment cereri de calificare pentru un număr foarte mare de persoane, de la firme de profil (construcții și instalații), precum și de la firme de plasare a forței de muncă;
- Există o recunoaștere națională și internațională a rezultatelor FRG CPPP Timișoara;
- FRG CPPP Timișoara s-a adaptat permanent le cerințele pieței, venind în întâmpinarea firmelor și a persoanelor dornice de calificare, specializare și perfecționare cu programe de pregătire modularizate, acoperind toate nivelurile de calificare (1 - 3), fără a schimba profilul cu care a fost înființată și asigurând o dotare la nivelul standardelor europene;
- FRG CPPP Timișoara și-a extins domeniile de activitate (domeniul comercial și domeniul mecatronicii), pornind însă de la asigurarea bazei materiale și a personalului și identificând potențiali parteneri. FRG CPPP Timișoara este autorizată în acest moment și pentru organizarea cursurilor de Operator pe mașini unelte cu comandă numerică (curs de calificare și curs de specializare);
- FRG CPPP Timișoara a acordat o atenție constantă managementului calității, astfel:
 - FRG CPPP Timișoara este furnizor de formare profesională autorizat de Consiliul Național de Formare Profesională al Adulților, în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000;
 - FRG CPPP Timișoara are descrise procesele de sistem de management al calității în conformitate cu criteriile de asigurare a calității EVBB și cu normele privind asigurarea calității ISO 9001 – 2000, având documentația pentru certificare întocmită și lucrând conform sistemului de asigurare a calității EVBB.

Formele și modalitățile de evaluare a programelor de formare

- evaluare inițială, pe parcurs și finală

Ce se evaluează ?

- organizarea procesului de formare profesională;
- nivelul de cunoștințe al persoanelor înscrise la curs;
- desfășurarea procesului de formare profesională;
- conținutul actului de formare profesională;
- prestația formatorului

Cine face evaluarea?

- Cursanții, formatorii, angajatorii și comisiile de evaluare externe;
- Șefii de departamente, pentru personalul din subordine (conform procedurii interne)

1. Evaluare inițială

Scop: stabilirea nivelului de pregătire și omogenitate a cursanților (clasei) înainte de a începe activitatea de formare profesională

Metode: teste scrise, unice pentru toți cursanții

2. Evaluarea pe parcurs (formativă) atât pentru pregătirea teoretică, cât și pentru pregătirea practică :

Scop:

- constatări asupra progresului înregistrat de cursanți;
- nivelul de realizare a obiectivelor stabilite prin programă pe teme;
- estimarea perspectivei socio-profesionale a cursanților (absolvenți)

Metode: teste scrise, probe orale, teme de lucru în clasă, observare sistematică, chestionare orală, citirea desenelor, verificarea schițelor, întocmirea de fișe tehnologice, lucrări practice

3. Evaluare finală (sumativă):

Scop: evaluarea remanenței efectelor instruirii (formării profesionale).

Metode: teste scrise cuprinzând probleme reprezentative din toată materia, lucrări practice reprezentative pentru meseria în care s-au pregătit cursanții

Scala de evaluare: de la 10 la 100 de puncte (100 de puncte corespund notei 10)

Suportul de curs / manualul cursantului

Suportul de curs este întocmit de către formatorii Fundației Româno Germane Timișoara cu material documentar existent în literatura de specialitate română, traduceri din documentația germană, austriacă și de la firmele: KNAUF, OWA, VELUX, BRAMAC, Bosch, AMF, SWISPOR, ISOVER, POROTHERM, BAUMIT, GEBERIT, GROHE VIESSMAN, WEISHAUP, VAILLANT, BOSCH cu care FRG Timișoara are relații de colaborare precum și rezultatele și produsele, documentațiile de la partenerii din proiectele europene în care FRG Timișoara a fost implicată în calitate de partener sau promotor.

Cursanții primesc suportul de curs pe parcursul derulării cursului pe teme și sub formă de fișe de lucru astfel încât la sfârșitul cursului fiecare cursant are câte un suport de curs complet.

Certificarea absolvenților

Cursul se finalizează prin susținerea unui examen de absolvire în fața unei comisii de examinare desemnată de Comisia Județeană de Autorizare.

Absolvenții examenului primesc un certificat de absolvire tip, recunoscut de Ministerul Educației și Cercetării și de Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei, însoțit de o anexă denumită "Supliment descriptiv al certificatului", în care se precizează competențele profesionale dobândite pe durata pregătirii.

Exemple și evidențe ale unor acțiuni de succes considerate consecințe ale calității programelor de formare

FRG CPPP Timișoara a participat cu succes în calitate de promotor și partener în proiecte Leonardo Da Vinci, proiecte europene de formare profesională dintre care proiectele PIMM 1 - Process Integrated Management Methods For SME și BASICON - Basic Skills for Work, au primit titlul de BEST PRACTICE, recunoaștere la nivel european al rezultatelor și produselor acestora, fiind urmate de PIMM 2 respectiv BASICON 2, proiecte de diseminare în care FRG Timișoara a avut rol de coordonator / monitor pentru noii parteneri, în anul 2005 a fost câștigat proiectul ECOES-A în care FRG CPPP Timișoara are rol de coordonator, fiind contractantul proiectului.

În anul 2003, FRG CPPP Timișoara a derulat un program de formare profesională finanțat prin consulatul german pentru tinerii instituționalizați care sunt la vârsta când trebuie să părăsească centrele de plasament. Succesul acestui proiect a fost evidențiat prin decernarea în sala Consiliului Europei de la Strasbourg a diplomei și Statuia Fundației „EUROPA” - Dr. Adalbert Kitsche, decernată în 2004 pentru prima oară, FRG CPPP Timișoara fiind și primul beneficiar al premiului.

În anii 2005 și 2006, FRG CPPP Timișoara derulează, ca urmare a bunei colaborări cu AJOFM Timișoara și cu Penitenciarul de maximă siguranță Timișoara, un program de calificare pentru persoane aflate în detenție. Până acum s-au înregistrat peste 130 de absolvenți. Profesionalismul de care au dat dovadă formatorii FRG CPPP Timișoara a dus la reintegrarea în societate și în muncă a unui număr de peste 30 persoane care s-au eliberat până în acest moment; rezultatele pregătirii pe întreg parcursul acestor doi ani a fost prezentat atât în presă, cât și la manifestările organizate de autoritățile locale.

VI. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Experiența acumulată de FRG Timișoara poate fi utilă oricărui centru de formare profesională a adulților din domeniul construcțiilor și instalațiilor, precum și din domeniul comercial. Condițiile esențiale pentru obținerea unor bune rezultate sunt următoarele:

- dotare adecvată (spații de instruire, scule, unelte, materiale de construcții clasice și de ultimă generație);
- personal calificat și specializat în noi tehnologii;
- colaborare cu firme de renume din domeniu (din țară și străinătate);
- introducerea unor procedee interne de asigurare a calității

Pași necesari în pregătirea unei practici optime

- i. stabilirea domeniului în concordanță cu cererea pieței;

- ii. dezvoltarea de parteneriate;
- iii. dotare corespunzătoare;
- iv. personal specializat;
- v. conceperea, elaborarea, adaptarea și îmbunătățirea permanentă a programelor;
- vi. evaluarea corectă a costurilor pregătirii

Riscuri și măsuri preventive în preluarea bunei practici

Riscuri

- vii. modificări legislative frecvente;
- viii. demotivarea personalului, datorită restricțiilor de ordin legislativ;
- ix. concurența neloială

Măsuri preventive

- x. aprecierea reală a bugetului necesar;
- xi. contactare potențialilor parteneri, permanentul contact cu firmele de top din domeniu, încheierea de parteneriate;
- xii. evaluarea permanentă a activității și luarea măsurilor corective în timp real.

- **Furnizorul de formare profesională: SC FiaTest SRL**
- **Adresa: Bucuresti, strada Transilvaniei, nr. 24, sector 1, tel.: 312.13.47, fax: 312.21.06**
- **Cod unic de înregistrare : R 449981**
- **Nr. înmatr. Reg. Com.: J 40/5632/91**
- **Reprezentantul conducerii pentru coordonarea activitatii de formare profesionala**
Andrei Hohan-Vicepresedinte FiaTest
- **Persoana de contact pentru activitatile de formare profesionala**
Luminita Tatomir- Responsabil cursuri



1.Scurt istoric

Societatea FIATEST s-a înființat în anul 1990 și este prima societate privată cu capital integral românesc, de instruire și consultanță în domeniul managementului calității, orientată către certificarea conformității produselor și sistemelor de management, acreditarea laboratoarelor de încercări/analize,inspecția produselor. Numele FIATEST reprezintă abrevierea cuvintelor Fiabilitate și Testare care au reprezentat activitatea de bază a fondatorului FIATEST înainte de 1990, când prin activitatea didactică universitară și de cercetare științifică, a creat o școală în domeniul sistemelor inteligente de testare și diagnoza automata.

FIATEST a dezvoltat constant domeniul sistemelor de management adăugând competențelor sale noi domenii precum managementul mediului, al siguranței alimentare, managementul securității forței de muncă, securitatea informației și responsabilitatea socială.Începând cu anul 2000 FIATEST a dezvoltat activități specifice implementării și măsurării EXCELENȚEI manageriale precum :Total Quality Management,Modelul de Excelenta,SIX SIGMA,Balanced Scorecard,Quality Function Development, devenind în scurt timp cea mai performantă și căutată firmă din România în aceste domenii.Mai mult de 1000 de companii românești și multinaționale au fost clienții FiaTest în această perioadă.

Menționăm că societatea FIATEST s-a manifestat înca de de la înființare ca societate cu multiple atribuții de responsabilitate socială și a participat la fondarea si dezvoltarea unor instituții ale societății civile de mare importanță pentru România.Astfel FIATEST este membru fondator al :

- 1990-CCIR-Camera de Comerț si Industrie a Romaniei
- 1990-RELAR/RENAR - Asociatia Laboratoarelor Acreditate din Romania
- 1992-UGIR 1903-Uniunea Generala a Industriasilor din Romania.
- 1994-AOS-R-Academia Oamenilor de Stiinta din Romania
- 1998-RELAR-asociatia de Acreditare din Romania

În anul 1999 FIATEST a făcut parte din consorțiul român-austriac-englez care a pregătit introducerea în România a **Premiului Român pentru Calitate "JM JURAN"** bazat pe Modelul de EXCELENȚĂ al EFQM(www.efqm.org) .Din noiembrie 2003 FIATEST este membru general al EFQM – European Foundation for Quality Management iar din anul 2005 este Consultant licențiat al EFQM pentru produsul de instruire **Evaluator al Modelului de EXCELENTA al EFQM**.

Având o activitate de peste 15 ani, **FiaTest** a acordat consultanță și a adus în faza de certificare sau acreditare peste 250 de companii și laboratoare cuprinse în referințele firmei. De asemenea, în acest interval FIATEST a desfășurat peste 400 de stagii de instruire cu peste 25.000 de cursanți, din toate zonele țării, dar și cu companii multinaționale.

2.Resursele FiaTest

2.1.Sediul

FIATEST își desfășoară activitatea în **CASA CALITĂȚII** din București situată în zona centrală ,care este în administrație proprie și care are o suprafață utilă pentru activități de instruire si office de peste 600 mp,modern mobilate și amenajate. FIATEST are șase săli de instruire, dotate cu echipamente vizuale moderne si cu tehnică de calcul conectată la Internet.Structura acestor spații este prezentată pe www.fiatest.ro. CASA CALITĂȚII este dotată cu spații de expoziții și de servire a mesei.La cerere FiaTest asigura și cazarea cursanților în hotelurile din vecinătatea CASEI CALITĂȚII pe baza unor parteneriate.

2.2. Resurse logistice

FIATEST posedă o modernă bază materială dedicată activităților de instruire formată din copiatoare, printere, calculatoare-desktop și laptop-interconectate în rețea și cuplate la Internet în fiecare sala de curs, videoproiectoare, retroproiectoare, white boards, flip charts în fiecare sală de instruire.

2.3. Resurse umane

Personalul FIATEST este format din personalități marcante și specialiști cu vastă experiență în domeniul sistemelor de management și EXCELENȚEI din România :

-auditori de terță parte recunoscuți în Europa (auditori **EOQ, DAP, DGQ,)** și de către organismele de acreditare și certificare românești (**RENAR, SRAC, SIMTEX-OC, CERTIND**)

-evaluatori Fundației Premiul Român pentru Calitate.

-evaluatori ai Premiului European de EXCELENȚĂ

În cadrul FiaTest lucrează în prezent **Prof.dr.ing.Ion Hohan** care a fondat **Organismul Național de Acreditare RENAR** și pe care l-a condus timp de 15 ani, reușind să transforme acest organism într-un organism recunoscut pe plan european și internațional. În anul 2004 a semnat **Protocoloalele de recunoaștere Multilaterală cu European Cooperation Accreditation, International Laboratory Accreditation Cooperation și International Accreditation Forum**, înaintea multor altor țări din Europa. De asemenea a fost singurul specialist din România acceptat ca evaluator al European Cooperation for Accreditation, participând la evaluarea unor organisme de acreditare de prestigiu din Spania, Marea Britanie, Norvegia, Lituania, Letonia .

Tot în cadrul FiaTest lucrează începând cu anul 2006 **prof.dr.ing.Ulrich Wiener** care a fost în perioada 1996-2006 Președintele Consiliului de Acreditare al RELAR/RENAR, calitate în care a participat la acreditarea a peste 400 de laboratoare de încercări și peste 50 organisme de certificare SMC/SMM/produse/organisme de inspecție din România dar și din țări precum Germania, Turcia, India.

Prin prezenta celor doi specialiști, dar și altor experți /auditori/evaluatori , FIATEST are în prezent cea mai valoroasă echipă și cea mai bogată experiență în domeniul pregătirii pentru creșterea competitivității companiilor românești prin acreditare/certificare/implementarea Modelului de Excelență.

Lectorii FIATEST sunt specialiști de mare competență profesională și cu mare experiență didactică: foști și actuali demnitari, profesori universitari, experți certificați în țară și străinătate, auditori, evaluatori, atât din România cât și din alte țări: Olanda, Germania, Italia, Franța, Marea Britanie, Austria.

3. Domeniile de activitate ale FIATEST

Grupul de societăți **FiaTest** formează în prezent una dintre cele mai performante structuri în domeniul formării și perfecționării profesionale, consultanței și informaticii aplicate din România, cu precădere în domeniile:

- a) limbi străine (cursuri convenționale, la distanță, e-learning)
- b) informatică aplicată, inclusiv certificare ECDL – European Computer Driving Licence
- c) sisteme de management (calitate, mediu, securitatea informației, securitatea forței de muncă, siguranța alimentară, laboratoare, financiar, mentenanță, resurse umane, risc) inclusiv bazate pe utilizarea instrumentelor informatice
- d) metode și instrumente avansate de creștere a competitivității economice și profesionale, la nivelul companiilor de înaltă performanță din UE (conducerea bazată pe controlul statistic al proceselor, abordarea sistemică a proceselor, Total Quality Management, Quality Function

Deployment, AMDEC, 6 SIGMA, BALANCED SCORE CARD, Benchmarking, modele de EXCELENȚĂ).

- e) Jocuri manageriale (de simulare)
- f) Design vestimentar
- g) Dezvoltarea Resurselor Umane si masurarea performantelor personalului unei organizatii
- h) Educatia Adultilor(LifeLong Learning)
- i) Asigurarea Calitatii in Educatie si Formare profesionala
- j) Elaborare de proiecte nationale si europene

Grupul **FiaTest** este format din următoarele societăți comerciale distincte:

- FiaTest Consultanță și Management înființată în anul 1990
- Infopartners (FiaTest Computer Services) înființată în anul 1993
- FiaTest Centru Educațional, înființată în anul 1994

4.Participarea la proiecte si programe naționale și internaționale

Grupul **FIATEST** a participat în calitate de coordonator/partener în peste 40 de proiecte și programe internațional (Phare TTQM, Phare Praq III, Phare Progress, Phare Coeziune Economică și Socială – pentru IMM-uri, Phare pentru dezvoltarea resurselor umane; Leonardo da Vinci, Socrates: Grundtvig, Minerva, programe de cooperare bilaterală-Olanda,Austria ș.a.) mai ales în domeniul educației adulților, utilizării sistemului e-learning, creșterii competenței manageriale și dezvoltarea sistemelor de management.

Partenerii FiaTest provin din **TOATE** țările UE, dar și din spațiul balcanic și reprezintă universități,furnizori de formare profesională,autorități și ministere, companii private.

5.Parteneriate internaționale

FIATEST a dezvoltat parteneriate cu organizații puternice din UE:

- URS (Olanda)- pentru protecția și managementul mediului și sănătății forței de muncă
- TUV IT(Germania)-pentru managementul securității informației
- Gemini Europa(Italia)- pentru implementarea Balanced ScoreCard și a responsabilității Sociale

-QPR(Finlanda) -pentru implementarea produsului software balanced Scorecard.

-ECS(Slovacia)- pentru implementarea sistemului de management al calității pentru industria auto conform ISO TS 16949/2002

-WBT(Germania) pentru certificarea competențelor lingvistice cu recunoaștere europeană în cadrul sistemului TELC-The European Language Certificates Communication and Competence
Activitățile de instruire și consultanță dezvoltate în cadrul acestor parteneriate au recunoaștere internațională.

6.Programe de formare profesională autorizate de CNFPA

Comaniile Grupului **FIATEST** sunt autorizate să presteze activitățile de educație și formare profesională de către Consiliul Național de Formare Permanentă a Adulților pentru următoarele programe de formare:

1. **Manager al sistemului de management al calității**
2. **Evaluator de competențe profesionale**
3. **Comunicare în limba engleză**
4. **Formator**
5. **Auditor în domeniul calității**
6. **Auditor de mediu**
7. **Manager al sistemului de management de mediu**
8. **Manager resurse umane**

- 9. Manager proiect
- 10. Inspector resurse umane
- 11. Competențe comuna- comunicare

Aceste programe sunt structurate în conformitate cu cele mai noi metode și bune practici și oferă un grad ridicat de valoare adăugată clienților FIATEST. Toate aceste programe se derulează în regim de Asigurarea calității cu o înaltă rată de satisfacție a cursanților. Peste 1000 de cursanți, din toate zonele țării au absolvit aceste cursuri.

7. Asigurarea Calității în activitatea de formare profesională organizată de FIATEST

Modelul aplicat de FIATEST în asigurarea calitatii este CQAF-Common Quality Assurance Framework, cu cele patru componente de baza: planificare, implementare, evaluare și măsurare și îmbunătățire. Ca metodologie de implementare a CQAF în cadrul FIATEST s-a ales varianta implementării Sistemului de management al calitatii conform cerintelor ISO 9001/2000 combinat cu elemente de EXCELENTA.

7.1. Misiunea, viziunea și valorile FIATEST

FIATEST își desfășoară întreaga activitate pe baza unui set de principii specifice Modelului de EXCELENTA și Managementului calitatii, care cuprind următoarele:

VIZIUNEA FIATEST

Prin Calitate și Educație în **Uniunea Europeană**
&
FIATEST -companie competitivă la nivel european

MISIUNEA FIATEST

- Informarea și pregătirea agenților economici pentru cunoașterea și aplicarea cerințelor UE privind LIBERĂ CIRCULAȚIE a Produselor, Serviciilor și Persoanelor
- Sa oferim Servicii de EXCELENTA pentru Organizații EXCELENTE

OBIECTIVELE FIATEST

- Promovarea celor mai noi metode de management specifice economiei de piață.
- Certificarea competenței profesionale în scopul recunoașterii europene:
limbi străine, sisteme de management, informatică .
- Promovarea noilor tehnologii educaționale, inclusiv educație la distanță și e-learning.
- Creșterea competitivității agenților economici prin instruire și consultanță pentru:
 - certificarea sistemelor de management :
- calitate, mediu, HACCP securitatea informației, securitatea ocupatională , responsabilitatea socială** , aplicarea marcajelor de securitate CS/CE conform Directivelor UE New Approach
- **elaborarea de proiecte** cu finanțare europeană și internațională
- integrarea în consorții europene

-C resterea gradului de ocupare a fortei de munca **prin reconversie ie profesionala si adaptarea la cerintele pietei** .

-P romovarea tehnologiilor informatice moderne.

-Descrierea si conducerea activitatilor cheie din conform abordarii sietemice a proceleor.

VALORILE FIA TEST

Profesionalism

Satisfactia clientilor

Responsabilitate sociala

Valoarea adaugata ridicata a serviciilor prin asigurarea calitatii

Mandrie profesionala

Motivarea si satisfactia salariatilor

Promptitudine in livrarea serviciilor

Corectitudine in relatie cu partenerii

Promovarea tinerilor in corelatie cu valorificarea experientei seniorilor

Integrarea in cultura europeana

Eficacitate si eficienta

Dezvoltare prin forte proprii si cooperare cu parteneri din UE

Responsabilizarea si imputernicirea salariatilor pentru conducerea proceselor cheie

7.2.Asigurarea Calitatii in activitatea de formare profesionala organizata de FiaTest

FiaTest este prima si singura firma de instruire si consultanta din Romania care are o TRIPLA certificare a Sistemului de mangement al calitatii conform cerintelor standardului SR EN ISO 9001/2001 cu urmatoarele organisme de certificare:

-SRAC-organism acreditat de RENAR si membru al IQNet

-CERTIND-organism acreditat de ESYS-organismul de acreditare din Grecia care fiind semnatar al EA MLA asigura recunoasterea europeana si internationala a certificatului acordat FiaTest

-OMCAS-organism de certificare al Ministerului Apararii Nationale



CERTIFICAT

SOCIETATEA ROMÂNĂ PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII
ROMANIAN SOCIETY FOR QUALITY ASSURANCE

certifică organizația
certifies the organization

S.C. FIATEST S.R.L.

Sediul social: Str. Tocului nr. 6, București

Sediul de lucru: Str. Transilvaniei nr. 24 A, sector 1 București

pentru următoarele activități
for the following field of activities

Înstruire, consultanță, mentenanță, audit pentru sisteme de management
(calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională, securitatea informației,
siguranța alimentului, infrastructura de evaluare a conformității; laboratoare,
organisme de inspecție, organisme de certificare) inclusiv TQM și excelență
în afaceri

Training, consultancy, maintenance and audit diagnostic for management
systems (quality, environmental, occupational health and safety, information
security, food safety) and for the conformity assessment infrastructure;
laboratories, inspection bodies, certification bodies) including Total Quality
Management and Business Excellence

că are implementat și menține un
sistem de management al calității
which has implemented and maintains a
quality management system

conform condițiilor din standardul
which fulfills the requirements of the standard

SR EN ISO 9001 : 2001 (ISO 9001 : 2000)

Acest certificat este valabil până la 12 mai 2009

This certificate is valid until
Nr. Certificat (Certificate Registration No) : 1209 / 1

București : 12 mai 2006

PRESEDINTE
Dr. ing. Dan Stochitulu

SRAC - Str. Theodor Burada nr. 6, 010215 București



THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

CERTIFICATE

**IQNet and
SRAC**

hereby certify that the organization

S.C. FIATEST S.R.L.

Registered office: Str. Tocului nr. 6, București

Productive unit: Str. Transilvaniei nr. 24 A, sector 1 București

for the following field of activities

Training, consultancy, maintenance and audit diagnostic for
management systems (quality, environmental, occupational health and
safety, information security, food safety) and for the conformity
assessment infrastructure: laboratories, inspection bodies, certification
bodies) including Total Quality Management and Business Excellence

has implemented and maintains a

Quality Management System

which fulfills the requirements of the following standard

ISO 9001 : 2000

Issued on : 2006 - 05 - 12

Validity date : 2009 - 05 - 12

Registration Number : RO - 1209



Dr. Fabio Roversi
President of IQNet

Dr. Dan Stochitulu
President of SRAC



IQNet Partners*:
AENOR Spain AFAQ France AIB-Vincotte International Belgium ANCE Mexico APCER Portugal CISC Italy CQC China CGM China
CGS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Germany DS Denmark ELIT Greece FCAV Brazil FONDONORMA Venezuela
HKQAA Hong Kong ICONTEC Colombia IMNC Mexico IRAM Argentina JQA Japan KEMA Netherlands KFQ Korea MSZT Hungary
Nemko Certification Norway NSAI Ireland OQS Austria PCBC Poland PSB Certification Singapore QMI Canada RR Russia
SAI Global Australia SPS Finland SII Israel SIQ Slovenia SGS Switzerland SRAC Romania TEST St Petersburg Russia
YUQS Serbia and Montenegro
IQNet is represented in the USA by the following partners: AFAQ, AIB-Vincotte International, CISC, DQS, KEMA, NSAI, QMI and SAI Global
* The list of IQNet partners is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under www.iqnet-certification.com

CERTIFICAT
CERTIND

Confirmă prin prezentul că organizația/ Confirms that the following organization:

SC FIATEST SRL
Cu sediul central în : Bucuresti, strada Transilvaniei 24A, sector 1

Are documentat, implementat și menține un/ Has documented, implemented and maintains a
SISTEM DE MANAGEMENT AL CALITĂȚII
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

În conformitate cu cerințele standardului/ which fulfills the requirements of
SR EN ISO 9001:2001 / ELOT EN ISO 9001:2000

În următoarele domenii de activitate/ in the following activities:

Instruire, consultanță, mentenanță, audit pentru sisteme de management
(calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională, securitatea informației,
siguranța alimentului, infrastructura de evaluare a conformității: laboratoare,
organisme de inspecție, organisme de certificare)
inclusiv TQM și excelența în afaceri.

Training, consultancy, maintenance, audit for management systems
(quality, environmental, health and occupational safety, information security,
food safety, infrastructure for conformity assessment, laboratories,
inspection bodies, certification bodies)
including Total Quality Management and Business Excellence

Certificat nr.: 300 C/ 2006
Certificare inițială/ Original Approval: 13.04.2006
Data expirării certificatului/ Expiry Date: 13.04.2009

Organism de certificare în rezervă dreptul de a suspenda, reanșa sau anula prezentul certificat dacă, la auditurile de verificare se constată
că nu au fost menținute condițiile după care certificatul a fost emis

DIRECTOR GENERAL
Ing. Dumitru Răduț

SC CERTIND SA - ORGANISM DE CERTIFICARE
Palatul UGR-1903, Str. George Enescu 27-29, Sector 1, București

MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE
UNITATEA MILITARĂ 02635 BUCUREȘTI
Str. Drumul Taberei nr. 9-11,
Sector 6, București
ROMANIA



Mesaj Fax

Nr. Ab/225/19 01 2006

Pagini : 1 (inclusiv aceasta)
17.01.2006
NESECRET
Termen de păstrare: 5 ani
Exemplar unic
S.E.:1201
Dosar nr.:

Către : S.C. FIATEST S.R.L. BUCUREȘTI

Fax : 312.21.06

De la : OMCAS

Fax : 319.60.41

Referitor la: Certificarea Sistemului de Management al Calității

CONFIDENTIAL Vă rugăm să aveți în vedere că informațiile confidențiale sunt destinate numai persoanei menționate mai sus. Dacă adresați acest mesaj nu este persoana căreia îi este destinat sau angajatul care răspunde de transmiterea mesajului, nu uitați că răspunderea, distribuția sau copierea acestui mesaj este interzisă. În cazul în care primiți acest mesaj din greșală, vă rugăm să ne anunțați imediat prin telefon și să ne însoțiți mesajul original la adresa de mai sus, prin intermediul Poștei Române. Cheltuielile vor fi suportate de către Ministerul Apărării Naționale.

CONȚINUT

Vă informăm că S.C. FIATEST S.R.L. BUCUREȘTI este inclusă pe **Lista organizațiilor certificate, capitolul II – Organizații certificate de organisme abilitate**, în urma certificării sistemului de management al calității de către SOCIETATEA ROMÂNĂ PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII, organism abilitat de OMCAS în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 la Dispoziția secretarului de stat și șef al Departamentului pentru Armamente nr. A3/1808 din 09.04.2004.

ȘEFUL UNITĂȚII MILITARE 02635 BUCUREȘTI

Colonel **CONSTANTIN PUNGUȚĂ - OLTEANU**

NESECRET
1 din 1

Din noiembrie 2003 FiaTest este membru general al EFQM – European Foundation for Quality Management si aplica si promoveaza principiile TQM si EXCELENTEI in toate activitatile sale



7.3. Asigurarea calitatii pentru programele de formare ale FiaTest

In cadrul SMC certificat al FiaTest a fost implementata **Procedura deProces - Instruire** care se aplică în cadrul **Departamentului de Training** si in **Departamentul Sisteme de Management și Exceleență** (pentru stagii incluse în serviciile de consultanță) de către întreg personalul ce are în responsabilitate activitate organizarea de stagii de instruire.

Procedura foloseste termenii definiți de “**SR EN ISO 9000:2001** – Sisteme de management al calității. Principii fundamentale și vocabular.”, respectiv:

SMC – sistemul de management al calității

MC – manualul calității

PG – procedura generală

PS – procedura specifică

IL – instrucțiuni de lucru

SRL – societate cu raspundere limitata

SC – societate comercială

F – formulare

C – chestionar

P – președinte

VP – vicepreședinte

DD – directori departamente

RC – responsabil curs

L – lector

Activitatea de instruire începe prin elaborarea programei de instruire și realizarea unei baze de date necesară promovării stagiilor de pregatire.

Promovarea stagiilor de pregatire se face conform programei de instruire și conform listei de promovare – unde se trece grupul tinta.

În urma realizării numărului minim de persoane necesar pentru desfășurarea unui stagiul de pregatire, are loc instruirea propriu zisă.

Datorită unor cerințe suplimentare uneori au loc stagii de pregatire ce nu au fost incluse în programa de instruire, precum există și situații în care numărul minim de persoane nu a fost întocmit iar respectivul curs se reprogramează.

Date de intrare in proces : invitația, baza de date, cerințele potențialilor clienți

Informații : O grupă se constituie cu minimum 10 participanți. În funcție de completarea grupelor, FiaTest își rezervă dreptul de modificare a datei de începere a cursurilor și a locului de desfășurare. Programul zilnic al unei acțiuni de formare este de 7 ore și include o pauză de prânz de o jumătate de oră și două pauze de cafea; programul zilnic începe la ora 9:00, dacă nu se convine altfel (cu excepția primei zile, în care ora de începere este întotdeauna ora 9:00).

Date de ieșire din proces - planificate : stagiul de pregătire , liste de prezență, chestionarele de satisfacție, teste examen, diplome participare / absolvire

Operare activitate

Etapa	Intrari		Denumire activitate	R	C	I	Inregistrari
	De la cine ?	Ce ?					
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Potențialii clienți	Cerintele pieței	Elaborarea programei de instruire	DD	RC	RC	Programa de instruire
2	P, DD	Invitatia pentru stagiul	Promovarea stagiilor de instruire	RC	DD	RC	Invitatia pentru stagiul, cerere si contract, facturi , corespondenta
3	A)Secretariat	A)Rezervare sala, videoproiector, retroproiector	Organizarea stagiilor de instruire	RC	DD, Secretariat	RC	Lista de prezenta curs , lista diplome
	B)	B) Contactarea lectorilor			DD		
	C) Lector	C) Realizarea suporturilor de curs			Xerox		
		D) Asigurarea mesei de pranz si a pauzelor de cafea - fursecuri			Firma catering		
	Participantii la curs	E) teste examen, proiecte			L		
4	Participantii la stagiul	Chestionare de evaluare stagiul	Evaluarea stagiilor de instruire	RC, DD		RC	Chestionare completate, nivelul de satisfacție
5		Evaluarea conform chestionarelor	Imbunatatirea stagiilor de instruire	RC, DD	L		
R – răspunde de activitate C – colaboreaza I – informeaza							

Măsurare și îmbunătățire

La sfârșitul fiecărui stagiul de pregătire se analizează :

- modul de organizare al stagiului
- prestația lectorilor
- modul de îmbunătățire a procesului (referitor la suport de curs, prestația lectorilor, conditii de desfășurare curs)

La sfârșitul fiecărei luni se întocmește un raport în care se prezintă situația încasărilor / cheltuielilor pentru fiecare curs desfășurat.

Indicatori de performanță

Indicator de performanta	Definire	Mod de monitorizare	Frecventa monitorizarii
Numarul de solicitari stagii de pregatire	10 / zi	FM 01	La sfarsitul fiecărei luni
Nr cursuri promovate	9 / luna	CP -01	La sfarsitul fiecărei luni
Nr cursuri realizate	4 / luna	CR -01	La sfarsitul fiecărei luni
Nr mediu de cursanti pe curs	12 cursanti	LP -01	La sfarsitul fiecărei luni

RESPONSABILITATI

ACTIVITATI	RESPONSABILITATI				
	P	VP	L	DD	RC
Analiza necesitatii de organizare				X	
Tematica, perioada, numire RC, termene limita				X	
Invitatie oficiala, program curs				X	
Lista participanti potentiali					X
Transmiterea invitatiei oficiale					X
Lista finala a participantilor					X
Multiplicare suport de curs					X
Asigurarea materialelor promotionale FIATEST					X
Estimarea si fundamentarea bugetului				X	
Aprobarea bugetului	X	X			
Confirmare sala de curs					X
Confirmare lectori					X
Verificare logistica					X
Reconfirmare cursanti					X
Elaborarea Lista de prezenta					X
Inmanarea suporturilor de curs + materiale promo					X
Sustinere curs + testare cursanti			X		
Buna desfasurarea a cursului					X
Evaluarea cursului			X		
Corectarea testelor			X		
Redactare Lista de diplome si Certificate					X
Semnarea si stampilarea Certificatelor	X	X	X		
Evaluare Chestionarului de Evaluare	X	X		X	X
Evaluare lector	X	X			X
Elaborare Dosar de curs					X
LEGENDA: P – Presedinte VP – Vicepresedinte L – Lector DD – Directori departamente RC – Responsabil curs					

ANEXE SI INREGISTRĂRI

Invatare curs
Cerere de inscriere si contract
Lista prezenta
Lista diplome
Chestionar de evaluare, cod C-03
Test Final - Proiecte

Nivelurile de asigurarea calitatii in FiaTest:

Nivel 1	VIZIUNE MISIUNE VALORI POLITICI STRATEGIE
Nivel 2	Identificarea PROCESELOR CHEIE, cu definirea KPIs Stabilirea obiectivelor masurabile Elaborarea HARTII PROCESELOR si FISELOR DE IDENTITATE Identificarea BEST PRACTICES (Benchmarking) Imbunatatirea proceselor (KAIZEN, SIX SIGMA)
Nivel 3	Abordarea si validarea resurselor-umane, logistice, administrative, financiare, informatice Măsurarea eficacității proceselor (cel puțin educaționale) – evaluare, audit, analize KPIs, sondaje de satisfacție Îmbunătățirea eficacității proceselor
Nivel 4	Manualul calității , integrat Proceduri de sistem Proceduri specifice Ghiduri, regulamente Registre Formulare Baze de date

8.Evaluarea eficacitatii programelor de formare si masurarea satisfactiei clientilor FIA TEST

FiaTest a dezvoltat mai multe instrumente de măsurare a satisfacției clientului ca sursa de îmbunătățire a eficacității programelor de instruire.Aceste instrumente sunt:

a.CLUBURILE CLIENTILOR FIA TEST

Până în prezent s-au constituit în cadrul FiaTest urmatoarele cluburi:

-**CLUBUL EXCELENȚEI** din care fac parte companiile din România care sunt interesate în implementarea Modelului de Excelență al EFQM și pentru participarea la Premiul Român/ European de Excelență.

-**CLUBUL Managerilor și Auditorilor Calității constituit din absolvenții cursurilor autorizate**

-CLUBUL CLIENTILOR FIATEST FiaTest

Membrii acestor CLUBURI se reunesc de doua ori /an la sediul FIATEST, dar și in alte locații ale unor clienți și sunt discutate proneri de îmbunătățire a programelor de dezvoltare a domeniilor respective și de valorificare a experienței și cunoștințelor membrilor CLUBULUI, atât pe plan național cât și internațional

b.SONDAJE DE SATISFACTIE a cursantilor care se completează la sfârșitul cursurilor, direct sau pe cale electronică. Aceste chestionare se adaptează la tipul cursurilor-organizate la sediul FIATEST, la sediul clientului, autorizate, neautorizate, școli de vara, etc. În această lucrare este prezentat un exemplu de chestionar de evaluare a performanțelor FIATEST în organizarea cursului, dar și satisfacția cursanților.

CHESTIONAR DE EVALUARE

Pentru a ne îmbunătăți activitatea și a veni în întâmpinarea dorințelor și așteptărilor dvs., vă rugăm să aveți amabilitatea de a completa chestionarul următor.

CURSUL:	Auditor in domeniul calitatii
PERIOADA:	zzllaaaa

I. Evaluarea generală a cursului

	Acord total	De acord	Indiferent	Nu prea de acord	Dezacord total
Obiectivele cursului au fost clare					
Activitățile din timpul cursului au fost conforme cu obiectivele					
Cantitatea de informație primită a fost adecvată					
Numărul de exerciții și / sau activități în echipă a fost suficient					
Subiectul cursului a fost util pentru dezvoltarea aptitudinilor mele în domeniul predat					
Cursul a fost relevant pentru cariera mea					
Aș recomanda acest curs unui cunoscut					

- Cât de implicat(ă) ați fost în activitățile acestui curs?

Deloc ☐
Întrucâtva ☐
Deplin ☐

- Câte cunoștințe practice ați dobândit din acest curs?

Foarte multe ☐
Câteva ☐
Nici una ☐

- Ce apreciere generală acordați acestui curs?

Foarte bun ☐ Bun ☐ Mediu ☐ Slab ☐ Foarte slab ☐

- Care considerați că sunt punctele tari ale acestui curs?

- Care considerați că sunt punctele slabe ale acestui curs?

II. Evaluarea generală a lectorilor

Lector 1: I

Lector 2:

	Niciodată		Câteodată		De obicei		De cele mai multe ori		Întotdeauna	
	L1	L2	L1	L2	L1	L2	L1	L2	L1	L2
Ați obținut răspunsuri clare la întrebările pe care le-ați pus lectorului?										
Lectorul a fost receptiv față de comentariile și întrebările dv?										
Lectorul a fost eficient în prezentarea cursului?										
Lectorul a avut atitudine pozitivă față de cursul predat?										

Care este aprecierea generală pe care o acordați lectorului?

	L1	L2
Excelent		
Bun		
Satisfăcător		

	L1	L2
Slab		
Foarte slab		

Ce ați recomanda pentru îmbunătățirea performanței lectorului?

L1:
L2:

III. Evaluarea generală a organizării cursului

	Acord total	De acord	Indiferent	Nu prea de acord	Dezacord total
Materialele de instruire sunt adecvate și complete					
Sala de curs a fost bine organizată					
Microclimatul a fost adecvat					

Tehnica utilizată pentru predare (videoproiector, retroproiector, computer)a fost corespunzătoare					
Masa a fost corespunzătoare					
Personalul care a organizat cursul a fost disponibil si a răspuns prompt solicitărilor dv.					

Rezultatele chestionarelor de evaluare sunt analizate în cadrul departamentului de Training si sunt subiect de imbunatatire a activitatilor FiaTest.

c.COLECTAREA de opinii și recomandări ale clienților FiaTest care se folosesc atât pentru a măsura satisfacția acestora,dar și pentru a susține performanța FiaTest la diverse licitații naționale și internaționale.

Sunt prezentate câteva recomandari primite de la clientii FiaTest.

Recomandare SC TERRAPLAST Bistrita,partener în proiectul Phare de dezvoltare a resurselor umane

"S.C. Teraplast- G.P. S.A. Bistrita a colaborat în anul 2005 cu compania **FIATEST** cu ocazia unui proiect in domeniul resurselor umane, serviciile oferite de către compania FiaTest fiind de consultanță și instruire in domeniul managementului resurselor umane.

Pe dimensiunea dezvoltării și monitorizării activității personalului, rezultatele colaborării noastre s-au concretizat într-o procedura de evaluare a performanțelor angajaților procedura care a fost aplicată cu succes în cadrul companiei Teraplast G.P. S.A.

De asemenea, rezultatele obținute în cadrul procesului de evaluare a satisfacției personalului au reprezentat un feedback important pentru managementul Teraplast în vedea îmbunătățirii performanțelor manageriale și organizationale.

Recomandăm serviciile companiei **FIATEST** pentru promptitudinea și profesionalismul consultanților și lectorilor din cadrul acestei companii."

Director General Emanoil-Ioan VICIU,
DirectorResurseUmane-Iulia POP-OPREA.

Recomandare Romaqua Group Borsec - Castigatoare a Trofeului Roman al Calitatii 2004:

"Colaborarea a fost extrem de benefică: organizația noastră a câștigat mult in know-how ca valoare adaugată a capitalului firmei, a câștigat TROFEUL celei de-a patra editii a Premiului Roman pentru Calitate, a câștigat un prieten și un colaborator important în persoana domului profesor Hohan.

Intenția conducerii firmei de a se pregăti pentru a participa, odata cu integrarea Romaniei in Uniunea Europeana, la Premiul European pentru Calitate, reprezinta cea mai buna dovada a increderii si pretuirii de catre conducerea firmei si a noastra, cei ce am lucrat efectiv, a profesionalismului domului profesor Ion HOHAN si a colaboratorilor dumnealui din cadrul FiaTest."

Director resurse umane Mirela Popovici.

Recomandare Enel Electrica Banat - Castigatoare a Trofeului Român al Calității 2004:

"Cursurile de instruire printre care Balanced ScoreCard, 6 Sigma, Evaluator al Modelului European de EXCELENȚĂ al EFQM au fost organizate Și desfășurate la un nivel înalt de profesionalism.

Sprijinul oferit de echipa FiaTest a adus personalului Electrica Banat beneficii deosebite prin furnizarea unor informatii valoroase in vederea optimizarii activitatilor de management la nivelul companiei. Ne declaram multumirea deplina privind derularea contractelor si pentru rezultatele obtinute, reprezentantii S.C. FiaTest S.R.L. demonstrand experienta, profesionalism si disponibilitate deosebite. Aceste calitati au permis atingerea obiectivelor stabilite cu eficienta maxima. Pentru informatii suplimentare ne puteti contacta la telefonul 0256405055."

Director general Gianluca Caccialupi.

Sef SCPM –Serviciul Calitate si protectia mediului Carmen Pana.

Recomandare Leoni Wiring Systems:

"Am decis sa colaborem cu societatea FiaTest in urma unei recomandari pentru calitatea serviciilor de consultanta oferite de catre echipa FiaTest din partea unor parteneri din regiune. Dorind sa cunoastem care sunt problemele cu care se confrunta angajatii Leoni Wiring System Bistrita in activitatea lor profesionala, am apelat la serviciul de evaluare a satisfactiei profesionale a angajatilor furnizat de FiaTest. Evaluarea a fost realizata pe un esantion reprezentativ pentru compania Leoni respectiv 2000 de angajati evaluati, din 3000 de salariati activi. Rezultatele obtinute in urma procesului de evaluare au constituit un feedback relevant pentru managementul organizatiei in identificarea unor strategii de motivare si eficientizare a activitatii companiei Leoni Wiring System. Recomandam serviciile de consultanta ale companiei FiaTest pentru nivelul de profesionalism si implicare in derularea cu succes a contractelor incheiate."

Manager resurse umane Roxana Sanduta.

Recomandare UTI

"Exact pe data de 6 noiembrie 2006 am primit plicul autotrimis de mine, la terminarea cursului de auditor OHSAS 18001 de prin aprilie 2006. In el am scris : sunt curios daca dupa 6 luni vom fi in stare sa certificam vreuna din firmele grupului UTI ? " Si tocmai luni 6 nov. 2006 la ora 9 avem programata sedinta de deschidere a certificarii sistemului de management SSM la firma UTI SYSTEMS SA !!! Ieri am si primit certificatul de la SIMTEX si continuiam cu inca 3-6 firme in timpul urmator. Evident ca anterior am implementat si continuiam sa implementam sistemul, ceea ce pare a fi cel mai greu, pare mai greu decat mentinerea lui, desi se spune ca abia dupa cam 3 ani o sa vedem roadele reale, ca cele aparente le-am si vazut (participarea la licitatii).

Nu pot sa nu imi amintesc cu placere de inaltul Dvs. profesionalism si realmente a fost o placere si o scoala inalta , pentru mine, cele 5 zile petrecute la Dvs.. Va urez numai bine si sanatate si sa ne vedem in curand la noi cursuri . Am invatat multe si sper sa ne prezentam la un nivel mai inalt in viitor. Intre timp am fost la un curs de responsabil OHSAS 18001 facut de TUV TURINGEN cu certificat emis din Germania. Va multumesc inca o data si va transmit din partea mea si a colegilor expresia sentimentelor noastre cele mai distinse. "

Alexandru Chelici, Director Prevenire si Protectie UTI GRUP

9. Transparența activităților FIATEST

Una din caracteristicile de baza ale implementarii si certificarii SMC in cadrul **FIATEST** este reprezentata de transparenta activitatilor si proceselor de baza din **FIATEST** prin prezentarea acestora pe INTERNET, la adresa www.fiatest.ro atat in limba romana, cat si in limba engleza. A fost dezvoltat de asemenea un FORUM al clientilor **FIATEST** prin care specialistii **FIATEST** raspund la toate intrebarile pe care fostii/potentialii clienti le transmit.

De asemenea **FIATEST** a editat /editeaza **Buletine Informative**-cu aparitie trimestriala in care sunt prezentate atat proiectele si cursurile organizate cat si aspecte din activitatea sa de baza

FIATEST a constituit o sursa permanenta de inspiratie pentru multe firme de consultanta si instruire dar si pentru organisme de certificare din Romania, care au luat activitatile **FIATEST** ca model pentru propria lor activitate.

Prin inregistrarea la OSIM a marcii FiaTest aceasta a devenit vizibila in toata Romania dar si in spatiul international.

Tot datorita certificarii SMC activitatile FiaTest se desfasoara strict dupa standardele nationale,europene si internationale.Toate aceste standarde sunt achizionate de la ASRO , inclusiv dreptul de utilizare a copiilor standardelor in cadrul cursurilor.

10.Concluzii și recomandări pentru generalizarea Bunelor Practici privind implementarea in cadrul FiaTest a istemului de management al calitatii.

a.BEST PRACTICES utilizate de FiaTest in domeniul asigurarii calitatii.

Avand in vedere gradul ridicat de competitivitate al FIATEST pe piata romaneasca dar si europeana, multe dintre GOOD PRACTICES aplicate la FIATEST pot fi considerate ca BEST PRACTICES intr-o companie de educatie si formare profesionala.Mentionam cateva din aceste BEST PRACTICES:

- 1.Implementarea SMC in cadrul procesului de formare profesionala
- 2.TRIPLA Certificare a SMC in cadrul FIATEST
- 3.Certificarea SMC in cadrul FIATEST cu organismul CERTIND care este acreditat de catre ESYD-semnatar al EA MLA, fapt ce confera FIATEST recunoasterea europeana si internationala a certificatului de SMC
- 4.Desfasurarea intregii activitati a FIATEST in conform cu VIZIUNEA,MISIUNEA si OBIECTIVELE planificate, motiv ce confera FIATEST o directie clara de dezvoltare pe termen scurt si mediu.
- 5.Existenta unui set clar de VALORI ale FIATEST pe baza carora se planifica si desfasoara intreaga activitate profesionala si economica si care asigura motivatie si respectabilitate din partea salariatilor,clientilor si partenerilor.
- 6.Implementarea in paralel cu SMC a unui set de criterii specifice Modelului de EXCELENTA al EFQM, in special pentru:
 - dezvoltarea unui leadership modern si vizionar
 - descrierea intregii organizatii prin procese cheie si fise de identitate a proceselor, ca intrari,iesiri,feedback si Bune practici pentru derularea proceleur.
 - cresterea eficacitatii si eficientei organizatiei, care a determinat o pozitionare foarte inalta a FIATEST nu numai in Romania dar si in UE.
 - masurarea permanenta satisfactiei clientilor
 - masurarea rezultatelor, in special cele economice conform Matricei RADAR a Modelului de EXCELENTA.Toate rezultatele economice ale FIATEST in ultimii trei ani au avut o permanenta crestere si in corelatie cu tintele impuse.Cifra de afaceri a avut o crestere anuala spectaculoasa de aproape 50% in ultimii trei ani.
 - antrenarea partenerilor sociali-patronate si syndicate-in identificarea de noi domenii de activitate si produse educationale care sa vina in intampinarea cerintelor economiei romanesti.
 - FIATEST se comporta ca o **companie cetatean**, cu un inalt grad de responsabilitate sociala, nu numai prin plata la zi si chiar anticipata a tuturor datoriilor fata de bugetele de stat si al asigurarilor sociale, dar si prin organizarea de activitati sociale.Astfel FIATEST FiaTest o organizat si sponsorizatin ultimii ani, impreuna cu UNESCO Romania Concursul National de desen pentru copii cu tema”Calitatea vazuta prin ochii copiilor”.castigatorii acestui conscur au fost premiati de catre FIATEST.
 - FIATEST a sustinut dezvoltarea unor programe sociale si educationale pentru tinerele fete provenind din categorii dezavantajate,a participat la dezvoltarea de proiecte europene pentru persoane de deficiente, pentru rromi,sa.

7. Asigurarea TRANSPARENTEI atat a abordarilor FIATEST Fiatest pentru alinierea programelor sale la conceptul PRIN CALITATE in UE! Cat si a rezultatelor sale economice, prin publicarea acestora pe www.fiatest.ro dar si in MO.

8. FIATEST este o companie extrem de creativa si inovativa, in fiecare an dezvoltand produse aliniate la Obiectivele STRATEGIEI LISABONA de crestere a competitivitatii economiei prin cunoastere, de genul: TQM, EXCELENTA, SIX SIGMA, LEAN, TPM, KEY PERFORMANCE INDICATORS, Asigurarea Calitatii in Educatie si Formare profesionala, Certificarea TELC a competentelor lingvistice, Statistical process Control, Risk management, Directivele UE, marcajul CE, Incertitude in masurare, Incercari de comparatie interlaboratoare, Managerul de produs, Managerul de proces, sa.

In fiecare luna FIATEST vine pe piata cu cel putin un nou produs de consultanta/educational. Acesta este si motivul pentru care gradul de atractivitate al FIATEST creste de la an la an iar fidelitatea clientilor are o cota extrem de mare.

b. Modalitati de preluare a BEST PRACTICES in asigurarea calitatii aplicate la FIATEST

Toate aceste BEST PRACTICES pot constitui sursa de inspiratie si pentru alti VET Providers, cu conditia ca acestea sa constituie subiectul unui/unor PROCESE de BENCHMARKING pe care FIATEST le poate coordona.

De asemenea FIATEST a elaborat o serie de ghiduri/carti in domeniul managementului calitatii, inclusiv pentru scoli si furnizori de formare continua, care sunt disponibile la sediul FIATEST sau pe cale electronica. Unele sunt gratuite, altele sunt contra cost. Lista acestor produse se gaseste la www.fiatest.ro/publicatii.

Acestea impreuna cu stagiile de pregatire pentru proiectarea si implementarea SMC in cadrul organizatiilor pot constitui instrumente eficiente pentru aplicarea cerintelor de asigurarea calitatii in EFP.

Centrul de Resurse și Formare în Profesiuni Sociale Pro Vocație

I. Descrierea contextului

Domeniul social este un domeniu de activitate care a luat amploare după 1997 prin apariția de cerințe și ocupații noi, ceea ce a condus la elaborarea unui număr important de standarde ocupaționale. De asemenea, elaborarea și implementarea de către Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare a unei metodologii de recunoaștere și validare a competențelor dobândite în contexte non formale și informale de învățare a permis persoanelor care dețineau competențe specifice în domeniul social să obțină validarea acestora în centre de evaluare.

Centrul de Resurse și Formare în Profesiuni Sociale Pro Vocație (CRFPS Pro Vocație), înființat în anul 2002, s-a implicat activ în elaborarea standardelor ocupaționale în domeniul social și a fost autorizat în anul 2003 ca Centru de evaluare și certificare a competențelor profesionale, de către Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare în baza H.G. nr. 779/1999 pentru ocupațiile: *formator și îngrijitor la domiciliu*. Din anul 2004, CRFPS Pro Vocație a fost autorizat/reautorizat, de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților în baza O.G. nr. 129/ 2000, republicată, ca Centru de evaluare pentru următoarele ocupații: *lucrător social, asistent personal al persoanei cu handicap grav, asistent maternal, baby sitter, îngrijitor bătrâni la domiciliu, îngrijitor bolnavi la domiciliu, animator socio-educativ, formator*.

Totodată, CRFPS Pro Vocație oferă cursuri de formare, modularizate pe unități de competență, persoanelor care nu pot face dovada că au toate competențele specifice unei calificări/ocupații. Persoanele care au beneficiat de cursuri de perfecționare și au obținut certificate de absolvire sunt în număr total de 223, din care 168 infirmiere și 55 instructori educatori în unități de handicapări.

Începându-și activitatea de evaluare cu 3 evaluatori de competențe certificați pentru 2 ocupații, CRFPS Pro Vocație și-a extins activitatea prin creșterea numărului de evaluatori la 29 și realizează evaluări în 17 județe, pentru cele 8 ocupații/calificări pentru care este autorizat în prezent.

Numărul persoanelor care au fost certificate este de 765, din care: 5 animatori socio-educativi, 65 asistenți maternali, 239 asistenți personali ai persoanei cu handicap grav, 25 baby sitter, 115 formatori, 41 îngrijitoare bătrâni la domiciliu, 36 îngrijitoare bolnavi la domiciliu, 239 lucrători sociali.. Pentru a putea asigura calitatea proceselor de evaluare, centrul a desemnat 2 dintre evaluatori ca verificatori interni.

CRFPS Pro Vocație, singurul centru de evaluare de competențe din domeniul social, consideră că este un exemplu de bună practică în domeniu, asigurând servicii de calitate, fapt confirmat prin reautorizarea sa de către CNFPA, pentru o perioadă de 2 ani, conform nivelului 2 de performanță.

C.R.F.P.S. Pro Vocație s-a implicat și în elaborarea de standarde ocupaționale pentru domeniul social. Următoarele standarde realizate de noi au fost aprobate de Consiliul Național de Formarea Profesională a Adulților: *lucrător social; asistent personal al persoanei cu handicap grav; asistent maternal*. Așadar, viziunea, misiunea și obiectivul CRFPS Pro Vocație, ca Centru de evaluare de competențe, pot fi formulate astfel:

Viziune:

Toți oamenii, fără discriminare, au dreptul, pe tot parcursul vieții, la educație, formare, calificare și certificarea competențelor.

Misiune:

Facilitarea accesului la certificarea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale, a personalului care activează în domeniul social, în vederea diversificării oportunităților în cariera profesională.

Obiectiv general:

În urma evaluării candidaților, CRFPS Pro Vocație eliberează certificate de calificare sau de absolvire care atestă competențele conform standardelor ocupaționale. Pentru a completa profilul CRFPS Pro Vocație, trebuie să amintim și cele 19 proiectele derulate de noi, în calitate de promotori sau de parteneri, din 2002 și până în prezent:

1. Emoții, culoare, speranțe, pentru tinerii pictori care provin din Centrul de Plasament nr. 2, București, 2002;
2. Formarea lucrătorilor sociali stradali din București, 2003;
3. Formarea și certificarea formatorilor și a lucrătorilor sociali stradali pe baza standardului ocupațional – București, Iași, Constanța, Timișoara, 2003;
4. Formarea infirmierelor din instituțiile de protecție socială a vârstnicilor de la centrele de îngrijire și asistență socială Vitan și Schitu Darvari – București, 2003;
5. Evaluarea și certificarea îngrijitorilor la domiciliu pentru persoane vârstnice și copii de la Brăila, Galați 2003;
6. Evaluarea și certificarea îngrijitorilor la domiciliu pentru persoane vârstnice – Sibiu, Agnita, Săliște 2004;
7. Formarea personalului din cadrul direcției generale de protecție a copilului Bacău și elaborarea standardului pentru ocupația de asistent maternal, 2004;
8. Formarea asistenților personali, a formatorilor și a evaluatorilor de competențe profesionale, 2004;
9. Formarea, evaluarea și certificarea asistenților personali ai persoanei cu handicap grav din județul Mureș, 2005;
10. Formarea asistenților personali și a lucrătorilor sociali din Maramureș, 2005;
11. Formarea formatorilor și a lucrătorilor sociali din Constanța, 2005;
12. Formarea și evaluarea formatorilor și a evaluatorilor, Baia Mare, 2005;
13. Formarea și evaluarea formatorilor și a evaluatorilor, Satu Mare, 2005;
14. Formarea lucrătorilor sociali și a animatorilor socio-educativi din cadrul Fundației Parada, 2005;
15. Formarea și evaluarea formatorilor, Brașov, 2006;
16. Formarea, evaluarea și certificarea lucrătorilor sociali, județele Constanța și Tulcea, 2006;
17. Formarea educatorilor din centrele de tip familial, județul Cluj, 2006;
18. Valoare și demnitate – formarea, evaluarea și certificarea unui număr de 300 asistenți personali din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecție a Copilului București, 2005-2006;
19. Formarea infirmierelor din direcția generală de asistență socială și protecție a copilului, sector 1 București, 2005-2006

Partenerii noștri:

- Direcțiile de Protecție a Copilului din: Constanța, Iași, Timișoara, Bacău, București, Satu Mare, Suceava, Cluj, Bistrița, Baia Mare, Râmnicu Vâlcea, Prahova, Inspekția Regională București
 - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecție a Copilului Primăria Sectorului 1 și Primăria Sectorului 2, Fundația Principesa Margareta a României
 - Școala „Louis Pasteur” Filiala Brăila
 - Asociația PRO VITA din Sibiu.
- Finanțatori:**
- Reprezentanța UNICEF în România;
 - Autoritatea Națională a Persoanelor cu Handicap;
 - Școala „Louis Pasteur” Filiala Brăila;
 - Fundația PARADA;
 - Inspekția Regională Mureș;

- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecție a Copilului Primăria Sectorului 1 și Primăria Sectorului 2 București;
- Fundația OSANA;
- Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC, Baia Mare;
- Guvernul României, Ministerul Finanțelor Publice, Oficiul de Plăți și Contractare PHARE;

II. Prezentarea cazului de bună practică

În concordanță cu cerințele *Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale*, aprobată prin Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 4543/468/2004, CRFPS Pro Vocație și-a elaborat proceduri interne privind: derularea proceselor de evaluare (accesibile candidaților); procesul de contestație; înregistrarea rezultatelor evaluărilor.

Cu ocazia autorizărilor/reautorizărilor, verificatorii interni împreună cu evaluatorii centrului, analizează performanțele Centrului în raport cu cele **8 criterii de evaluare** stabilite prin lege: resurse, cunoștințe și experiență, materiale și documentații, derulare de evaluări, difuzarea de informații, egalitate de șanse, procedură de contestație, evidența înregistrărilor.

Fiecare criteriu este analizat pentru fiecare etapă a **ciclului calității**: planificat, realizat, verificat, îmbunătățit. Fiecare etapă a fiecărui criteriu este punctată de la 0 la 3. Nivelul de performanță este dat de punctajul minim acordat criteriilor de evaluare.

CRFPS Pro Vocație își analizează activitatea la fiecare 3 luni, cu ocazia transmiterii la CNFPA, pe cale electronică, a rapoartelor trimestriale. În acest fel, pot fi identificate blocajele/ deficiențele din sistem și pot fi identificate operativ domeniile în care activitatea trebuie îmbunătățită.

În afară de verificatorii interni care monitorizează și evaluează activitatea evaluatorilor, centrul are și personal administrativ care se ocupă cu gestionarea informațiilor privind candidații și rezultatele evaluărilor.

Centrul se preocupă de realizarea de materiale informative și promoționale, precum și de culegerea de feedback-uri de la angajatorii persoanelor certificate.

Cele mai mari dificultăți în activitatea de început a centrului a fost neîncrederea candidaților și a angajatorilor în acest sistem nou; această etapă a fost depășită odată cu creșterea numărului de persoane certificate, care au recunoscut și promovat faptul că sistemul este adecvat evaluării adulților, deoarece se desfășoară în contextele de muncă ale fiecărui candidat.

Cea mai mare reușită pe parcursul celor trei ani de activitatea a centrului o reprezintă recunoașterea certificatelor și a procesului de evaluare a competențelor de către marii angajatori din domeniul social, respectiv autorități locale și centrale.

În acest sens, CRFPS. Pro Vocație a semnat peste 20 contracte de parteneriat cu instituții angajatoare pentru evaluarea competențelor:

- asistentul personal al persoanei cu handicap grav din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) sector 2 București, Mureș, Maramureș;
- lucrători sociali din cadrul DGASPC Bacău, Constanța, Timiș , Iași, Dâmbovița;
- asistent maternal din cadrul (DGASPC Bacău, Cluj);
- formatori din cadrul (DGASPC București, Sector 1 și 2, Prahova, Constanța, Brașov, Teleorman;
- îngrijitori bătrâni din Galați , Brăila, Giurgiu, Sibiu, Iași;
- baby sitter Galați , Brăila, Giurgiu, Sibiu, Iași;
- îngrijitori bolnavi la domiciliu Galați , Brăila, Giurgiu, Sibiu, Iași;
- animator socio-educativ București.

Calitatea procesului de evaluare a competențelor a fost asigurată de către evaluatori prin practicarea unui proces de evaluare transparent, bazat pe încredere reciprocă, atractiv, care permite

recunoașterea calificărilor și a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale.

Recunoașterea procesului de evaluare și a certificare a competențelor angajaților din domeniul social s-a realizat și prin semnarea unor Contracte de parteneriat cu cele mai reprezentative instituții din domeniul social cum sunt: Autoritatea Națională Pentru Protecția Drepturilor Copilului, Autoritatea Națională pentru Protecția Persoanelor cu Handicap, Federația Națională a Asistenților Sociali din România și Colegiul Național al Asistenților Sociali din România.

Printre acțiunile de succes ale CRFPS Pro Vocație, care au determinat aprecierea acestuia ca model de bune practici, sunt și cele de promovare a activității Centrului, prin participarea evaluatorilor la manifestări, interne și internaționale, ceea ce a determinat creșterea masivă a cererilor pentru evaluarea competențelor. Numeroase articole în mass media internă și internațională prezintă în mod pozitiv activitatea centrului.

Pentru a fi certificat de CRFPS Pro Vocație, fiecare candidat își analizează, asistat de un evaluator, propria performanță profesională în raport cu conținutul standardului ocupațional. Evaluatorul de competențe profesionale explică și detaliază conținutul și prevederile standardului ocupațional și, în funcție de rezultatul autoevaluării, evaluatorul de competențe profesionale recomandă candidatului să intre în procesul de evaluare pentru întregul standard sau pentru o parte a acestuia ori să nu intre în procesul de evaluare.

Decizia de a intra în procesul de evaluare aparține candidatului, care anexează la cererea depusă unitățile de competență pentru care dorește să fie evaluat, din lista unităților de competență ale standardului pus la dispoziția sa de către evaluatorul de competențe profesionale.

Evaluatorul de competențe profesionale prezintă candidatului metodele de evaluare care vor fi utilizate și stabilește programul de desfășurare a procesului de evaluare, de comun acord cu candidatul. Programul de desfășurare a evaluării este aprobat de conducerea CRFPS Pro Vocație, astfel încât metodele aplicate să conducă cu consecvență la demonstrarea competenței în ansamblul ei.

Este obligatoriu ca metoda de observare directă să facă parte din orice combinație a metodelor alese de evaluatorul de competențe profesionale. Dovezile de competență produse de candidat pe parcursul evaluării sunt analizate și judecate de evaluatorul de competențe profesionale în raport cu cerințele standardului ocupațional. Decizia privind competența candidatului se stabilește pentru fiecare unitate de competență pentru care a fost evaluat candidatul.

Dacă în urma evaluării candidatul nu este mulțumit de decizia "încă nu competent", raportată la anumite unități de competență, acesta are dreptul să conteste decizia evaluatorului. Contestația se depune la CRFPS Pro Vocație, în termen de 5 zile de la data comunicării deciziei.

Centrul desemnează un alt evaluator de competențe profesionale, care organizează un nou proces de evaluare pentru unitățile de competență care fac obiectul contestației.

Persoanele declarate competente în urma procesului de evaluare primesc un certificat de competențe profesionale pentru unitățile de competențe în care au fost declarate competente (pot fi toate unitățile de competență din standard), certificat cu recunoaștere națională, care are aceeași valoare ca și certificatele de absolvire/calificare eliberate în sistemul formal de formare profesională.

CRFPS Pro Vocație ține evidența certificatelor de competențe profesionale eliberate prin următoarele documente: Registrul general al persoanelor evaluate, Registrul de gestionare a certificatelor de competențe profesionale eliberat; Cotoarele caietelor de certificate de competențe profesionale emise. De asemenea, Centrul păstrează pentru fiecare candidat evaluat cererea de înscriere în procesul de evaluare și dosarul de evaluare împreună cu dovezile de competență culese.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Pentru ca un centru de evaluare să fie competitiv trebuie să-și definească domeniul de activitate, să-și identifice ocupațiile pentru care dorește să fie autorizat, să solicite certificarea evaluatorilor, riguros selectați pe bază de CV-uri și să țină cont de următoarele aspecte:

- Facilitarea accesului, la nivel național, la procesul de evaluare și certificare a competențelor profesionale, prin asigurarea unui număr de evaluatori proprii, capabili să realizeze evaluări în toate regiunile țării;
- Generarea încrederii candidaților privind calitatea serviciilor de evaluare, printr-un sistem transparent, interactiv și operativ al evaluărilor;
- Asigurarea creșterii credibilității în relația cu autoritățile, cu candidații și cu partenerii, prin rigurozitatea și obiectivitatea de care dau dovadă evaluatorii Centrului;
- Identificarea permanentă a neconformităților sau a ineficienței sistemului de management, Centrul preocupându-se să adopte și să implementeze consecvent și eficient acțiuni atât corective, cât și preventive;
- Respectarea și aplicarea, în permanență și cu consecvență, a normelor și legislației CNFPA privind evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale;
- Identificarea promptă a cauzelor disfuncționalităților și găsirea imediată de soluții pentru remedierea acestora;
- Luarea în considerare a sugestiilor făcute de către candidați, prin feedback-ul pe care aceștia îl dau după fiecare proces de evaluare;
- Identificarea activităților prin care se poate obține valoare adăugată, care conduc la creșterea eficacității proceselor și la îmbunătățirea continuă a acestora. Implicarea specialiștilor în elaborarea de noi standarde ocupaționale din domeniul de activitate al Centrului este un exemplu de activitate prin care se poate obține valoare adăugată.

Fotografie realizată în data de 24 octombrie 2006, în cadrul conferinței de presă susținute cu ocazia finalizării proiectului “Valoare și Demnitate”, proiect finanțat de Uniunea Europeană prin Programul Pahr 2003 și derulat în parteneriat cu Primăria Sectorului 2, D:G:A:S:P:C: sector2 București. Proiectul a constat în formarea, certificarea și evaluarea de competențe profesionale a unui număr de 300 de asistenți personali ai persoanelor cu handicap grav din sectorul 2.



prin

Centrului de Evaluare din cadrul S.C. AFACOV CONSULTING GROUP S.R.L

I. Descrierea contextului

Analizând forța de muncă din județul Covasna și din Regiunea Centru, am constatat că existau, în comerțul alimentar și în construcții, un număr mare de persoane active care, deși erau buni meseriași, nu aveau certificate de calificare sau aveau certificate nerecunoscute pe piața muncii.

Caracteristicile forței de muncă din aceste domenii constau în:

- ponderea mică, în totalul prestatorilor de activități specifice comercianților-vânzători de mărfuri alimentare și zidarilor, a celor care au dobândit competențe pe cale formală și care dețin certificate de calificare;
- existența unui mediu propice pentru dobândirea competențelor specifice pe căi informale sau non formale;
- necesitatea și posibilitatea certificării competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, recent legiferată și instituționalizată în România.

În anul 2004, în **comerț**, în Regiunea Centru, populația ocupată era de 124.000 de persoane; din cele aproape 40.000 de unități active din industrie, comerț și servicii ale Regiunii Centru, cca. 60% reveneau comerțului, domeniu care deține cca. 37% din cifra de afaceri.

Comerțul este o oglindă a gradului de civilizație și bunăstare pe care l-a atins o anumită comunitate; el este, în egală măsură, o reflectare a sistemului de valori dominant în cadrul unei comunități. În aceste condiții O.G. nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor pe piață prevede „...*Exercitarea de activități comerciale cu produse din sectorul alimentar și de alimentație publică necesită cunoștințe de specialitate și se efectuează cu personal calificat...*”.

Construcțiile absorb forță de muncă cu diferite calificări, în special de gen masculin, de vârste și proveniențe diverse. Competențele specifice se dobândesc, în foarte multe cazuri, în procesul muncii, fără a fi însă certificate. În același timp, mobilitatea ridicată a acestei categorii de lucrători impun ca o necesitate certificarea competențelor.

SC Afacov Consulting Group SRL este autorizată pentru furnizarea de programe de **formare profesională** pentru 11 ocupații/calificări din sectoarele comerț și alimentație publică, construcții, informatică, resurse umane, industria alimentară, exploatarea lemnului. Până la această dată au participat la cursurile organizate în județele Brașov, Buzău, Bacău 2706 persoane.

Implementarea sistemului de validare a competențelor profesionale obținute în contexte non formale și informale de învățare constituie o provocare pentru orice furnizor de formare profesională a adulților.

Experiența dobândită și recunoașterea societății ca lider în formarea profesională a adulților, nevoile de evaluare și certificare existente în sectoarele comerț, industrie alimentară și construcții, evidențiate prin analiza pieței muncii, oportunitățile oferite de procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, existența standardelor ocupaționale/de pregătire profesională pentru ocupațiile/calificările din sectoarele menționate, au determinat societatea noastră să solicite, în octombrie 2005, autorizarea ca **Centru de Evaluare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale** pentru 3 ocupații/calificări.

După parcurgerea cu succes a tuturor etapelor prevăzute în legislație, SC Afacov Consulting Group SRL a fost autorizat de CNFPA pentru o perioadă de 1 an, conform nivelului 1 de performanță, să evalueze și să certifice competențe profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, pentru 3

ocupații/calificări.

Pornind de la autorizarea pentru 3 ocupații și cu numai 5 evaluatori certificați, Centrul și-a diversificat activitatea, obținând autorizarea pentru încă 5 ocupații/calificări. Serviciile de evaluare și certificare a competențelor profesionale în aceste ocupații au rezolvat probleme reale și stringente ale forței de muncă din regiune, fiind apreciate pozitiv de candidați și de angajatorii acestora. Acest lucru a condus la creșterea numărului de evaluatori certificați de la 5 la 22.

Planificarea sistematică a întregului proces, integrarea activităților specifice tuturor celor 8 criterii de evaluare, atingerea obiectivelor propuse în primul an de activitate, ne-au determinat să solicităm CNFPA autorizarea pe o perioadă de 2 ani, conform nivelului 2 de performanță, pentru calificările „zidar, roșar, tencuitor” și „comerciant, vânzător mărfuri alimentare”, solicitare rezolvată favorabil de către CNFPA în luna septembrie 2006.

Experiența acumulată prin întocmirea a 11 dosare de autorizare/reautorizare a reprezentat un context repetat de autoevaluare, care a condus la îmbunătățirea continuă a întregii activități.

Asigurând o bună promovare a sistemului și servicii de evaluare în condiții nediscriminatorii (instrumente de evaluare traduse în limba maghiară și evaluatori vorbitori de limba maghiară), Centrul a reușit să ofere servicii de evaluare unor candidați din județele Covasna, Brașov, Bacău, Buzău, evaluând și certificând 900 de candidați. În primul an de funcționare, centrul a înregistrat cereri de evaluare de la 37 de agenți economici, din 17 orașe.

În perioada 2003-2006, am atras pentru formare profesională finanțări nerambursabile de cca. 150.000 Euro. În acest an, suntem promotori sau parteneri în 3 proiecte din domeniul resurselor umane, a căror valoare totală este de cca. 140.000 Euro.

II. Prezentarea cazului de bună practică

Asigurarea și evaluarea internă a calității activității Centrului s-a realizat prin îndeplinirea cerințelor impuse de *Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale*, procedură elaborată, la rândul ei, în conformitate cu standardul ISO 17024 privind *”Criteriile generale pentru organismele de certificare ce efectuează certificarea personalului”*.

Astfel, evaluarea internă (autoevaluarea performanțelor Centrului) s-a efectuat la fiecare autorizare/reautorizare, în raport cu cele 8 criterii de evaluare, prin analizarea fiecărui criteriu pentru fiecare etapă a ciclului calității (planificat, realizat, verificat, îmbunătățit). Evaluarea performanțelor centrului conform Procedurii, a fost realizată în comun de un colectiv format din evaluatorii de competențe profesionale și de verificatorul intern desemnat de centru, fiind un bun prilej pentru tot personalul Centrului de a înțelege cerințele implementării unui sistem de asigurare a calității.

Calitatea proceselor a fost asigurată atât prin aplicarea permanentă a procedurilor de evaluare internă, cât și prin evaluarea periodică externă. Aplicarea acestor proceduri a urmărit și garantat existența resurselor care să permită efectuarea de evaluări în condițiile de calitate impuse de Procedură, conceperea și producerea de materiale corespunzătoare îndeplinirii acestui imperativ, respectarea principiilor și caracteristicilor evaluării stabilite de Procedură, asigurarea egalității de șanse, o corectă evidență a înregistrărilor.

Centrul a preluat, dezvoltat, proiectat și implementat proceduri interne referitoare la:

- desfășurarea proceselor de evaluare;
- rezolvarea contestațiilor;
- înregistrarea cererilor de evaluare, a rezultatelor evaluărilor;
- verificarea și arhivarea dosarelor candidaților;
- asigurarea egalității de șanse;
- verificarea internă a calității activității evaluatorilor și a centrului;

- consilierea candidaților care au obținut, pentru anumite competențe, rezultatul „încă nu competent”, privind completarea cunoștințelor și deprinderilor necesare.

Centrul a stabilit, pentru verificatorul intern, atribuțiile a căror îndeplinire este de natură să asigure calitatea proceselor de evaluare conduse de evaluatori și anume:

- consultare în selectarea și instruirea potențialilor evaluatori;
- asistență metodologică în elaborarea și perfecționarea instrumentelor de evaluare de către colectivele de specialiști;
- verificarea „pe teren” a modului de desfășurare a evaluărilor;
- pregătirea și conducerea întâlnirilor lunare ale evaluatorilor;
- urmărirea gradului de satisfacție a candidaților și angajatorilor acestora privind activitatea de evaluare și consecințele acesteia;
- propunerea de măsuri pentru îmbunătățirea activității Centrului.

Au existat inițial unele probleme cu potențialii clienți, legate de necunoașterea *Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale* și de neîncrederea în valabilitatea certificatelor eliberate de către Centru, probleme rezolvate operativ și convingător prin prezentarea prevederilor legale și ale autorizațiilor obținute de Centru. A fost desemnat personal pentru activitatea de secretariat a Centrului, care oferă în locații diferite, informații privind procesul de evaluare și condițiile de înscriere.

Întreg personalul cu atribuții în derularea și asigurarea logistică a proceselor de evaluare este responsabil de calitatea acestora.

Acțiunile întreprinse de Centru pentru asigurarea calității proceselor de evaluare au avut finalitatea scontată. Astfel, am primit scrisori de apreciere de la 17 angajatori ai candidaților (cca. 45% din firmele cu care am avut contracte de evaluare profesională a salariaților), posturile locale de radio din orașele Sf. Gheorghe, Covasna, Botoșani, Onești, Baraolt, Slobozia și din alte orașe au mediatizat oportunitatea evaluării și certificării competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, avantajele angajatorilor și angajaților care beneficiază de această oportunitate.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Buna practică a Centrului nostru în evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale este aplicabilă oricărui potențial centru de evaluare de competențe și poate fi adaptată oricărei ocupații/calificări pentru care există standarde ocupaționale sau standarde de pregătire profesională.

Recomandări:

- Analiza prealabilă a pieței muncii. Ocupațiile/calificările pentru care se autorizează un centru trebuie să răspundă unor nevoi reale ale pieței; subliniem acest aspect deoarece, așa cum practica a demonstrat, realismul determinării nevoilor influențează calitatea activității post-autorizare;
- Dimensionarea corectă a resurselor umane atât în scopul acoperirii operative a solicitărilor, cât și în scopul rezolvării eventualelor contestații conform procedurilor reglementate. Recomandăm angajarea cu normă întreagă a verificatorului intern și a secretarului centrului de evaluare, fapt care duce la creșterea responsabilității acestora, la asigurarea calității și logisticii proceselor de evaluare; în funcție de numărul de solicitări și de posibilitățile centrului, recomandăm instituirea funcției de „responsabil cu asigurarea calității proceselor de evaluare”;
- Organizarea unor întâlniri de lucru periodice ale evaluatorilor pentru stabilirea de măsuri care să conducă la creșterea calității fiecărei componente a procesului de evaluare, prin propuneri concrete de îmbunătățire a activităților specifice;

- Perfecționarea instrumentelor de evaluare atât sub aspectul conținutului, cât și a formei, urmărindu-se permanenta raportare a acestora atât la standarde, cât și la cerințele actuale ale ocupațiilor/calificărilor;
- Implicarea centrelor în elaborarea de noi standarde ocupaționale sau în revizuirea celor existente, cu scopul facilitării conceperii ulterioare a unor instrumente de evaluare de calitate, care să răspundă nevoilor reale ale companiilor de profil;
- Înțelegerea atotcuprinzătoare a conceptului de calitate la nivelul centrului, luând în considerare toate părțile interesate în performanța acestuia: clienții (candidații), angajații (personalul administrativ și evaluatorii de competențe profesionale), partenerii (de asigurare a condițiilor reale pentru evaluare: spații, consumabile, echipamente, materiale consumabile etc.), sectorul căruia îi aparține ocupația/calificarea;
- La conceperea propriilor proceduri și instrumente pentru asigurarea și evaluarea internă a calității trebuie să se țină cont de caracteristicile fundamentale ale serviciului prestat.





1. Descrierea contextului

Descrierea domeniului

Camera de Comerț și Industrie Brașov este cea mai mare organizație de susținere și promovare a afacerilor din Brașov și reprezintă Vocea Mediului de Afaceri Brașovean.

Organizație neguvernamentală de interes public, cu caracter autonom, reprezintă interesele tuturor agenților economici din județ, firme cu capital privat și de stat, persoane fizice și asociații familiale. Instituția are drept scop promovarea pe plan intern și extern a intereselor membrilor ei, pentru dezvoltarea comerțului, industriei și turismului și sprijinirea comercianților în raporturile cu autoritățile din țară și cu organisme specializate din străinătate. Dintre serviciile oferite, activitatea de formare profesională ocupă un loc deosebit de important.

Scurt istoric

Încă de la înființarea ei (30 martie 1850), Camera de Comerț Brașov pe lângă atribuțiile principale, comercială și industrială, avea în vedere o altă activitate foarte importantă și anume sprijinirea instituțiilor de învățământ de profil (comercial și industrial), cu implicații benefice în formarea forței de muncă, deficitară pentru Transilvania cu excepția Brașovului și Sibiului.

Conștientă de importanța învățământului industrial Camera se pronunță asupra revizuirii programelor școlilor superioare recomandând cât mai multe lucrări practice în anii terminali, înființarea cât mai multor școli inferioare de profil.

În anul 1913 în districtul Camerei existau 18 școli industriale de stat și orășenești și 5 școli gremiale și de stat cu profil comercial; învățământul brașovean de profil era frecventat de circa 1484 de elevi și cu puțin înainte, la inițiativa Camerei, se înființaseră și cursuri de contabilitate pentru femei.

După o întrerupere a activității de aproape 40 de ani, reînființată prin Decretul Lege nr. 139/1990, noua Cameră de Comerț și Industrie Brașov a reînnotat tradiția vechii Camere, constituindu-se ca organizație autonomă, neguvernamentală, auto-finanțată, a cărei activitate este

destinată promovării intereselor economice ale membrilor săi și sprijinirii acestora, în concordanță cu cerințele competiționale ale unei economii de piață.

Camera de Comerț și Industrie Brașov s-a implicat activ în dezvoltarea activităților și a serviciilor pe toate domeniile de activitate.

Dintre serviciile oferite, în legătură directă cu formarea profesională, precizăm:

- sprijinirea dezvoltării activităților firmelor membre ale Camerei de Comerț și Industrie Brașov;
- oferirea de informații și acces la documentația economică din țară și din străinătate;
- oportunități de afaceri (cereri și oferte);
- sprijinirea activității de formare profesională prin inițierea de cursuri de calificare, specializare și perfecționare
- informarea agenților economici prin publicațiile editate de Camera de Comerț și Industrie, “Afaceri brașovene” și Breviarul Agenților Economici din județul Brașov, pliante de prezentare;
- informații, consultanță și asistență în probleme europene prin Euro Info Centre RO825 Brașov;
- organizarea de activități promoționale pentru agenții economici.

Realizări

Direcția Învățământ Formare Profesională a Camerei de Comerț și Industrie Brașov are o bogată experiență în domeniul organizării cursurilor, de această activitate ocupându-se neîntrerupt încă de la reînființarea Camerei din anul 1990. Programele de formare profesională oferite de Cameră sunt variate și se încadrează în actualul tablou economic, contribuind la formarea unei forțe de muncă pregătite pentru cerințele actuale.

- Tematicile oferite de-a lungul celor 16 ani de activitate, în cadrul programelor de formare profesională au fost extrem de variate și din domenii diferite: de la ajutor programator la ABC-ul integrării europene; de la vânzător comercial la limbi străine; de la marketing internațional la coafor, etc. Acoperind aproape toate sectoarele profesionale și ocupaționale au fost pregătite peste 25.000 persoane, în contextul unei noi viziuni asupra finalităților educației și formării profesionale, în perspectiva creșterii contribuției la dezvoltarea societății și economiei bazate pe cunoaștere, în condițiile asigurării unui grad ridicat al coeziunii economice și sociale.

Principalii beneficiari ai acestor programe au fost: manageri și angajați ai societăților comerciale private, ai întreprinderilor de stat (indiferent de sectorul de activitate), studenți și tineri aflați în căutarea unor forme noi de pregătire profesională continuă și antreprenorială.

În luna martie a anului 2002 au fost încheiate protocoale de colaborare cu Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, concretizate prin asistența metodologică acordată unor cursuri de inițiere, calificare și perfecționare. Astfel, au fost organizate până în 2004 (până la modificarea legislației privind formarea profesională a adulților) 70 cursuri de inițiere și calificare.

II Prezentarea cazului de bună practică

Formarea profesională a adulților reprezintă o măsură necesară și de o importanță deosebită, având în vedere că cea mai sigură formă de protecție socială oferită persoanelor în căutarea unui loc de muncă o reprezintă încadrarea lor în muncă. Asigurarea mobilității forței de muncă, migrarea forței de muncă disponibilizată din ramurile economice ale căror mari unități au fost supuse restructurării, către cele care s-au menținut sau se dezvoltă, sunt soluționate, în multe cazuri, prin schimbarea sau prin perfecționarea calificării.

Pornind de la obiectivul principal al formării profesionale continue a adulților și anume, creșterea capacității de adaptare a persoanelor în condiții concurențiale ale pieței muncii, s-a creat cadrul legislativ și instituțional pentru reglementarea formării profesionale a adulților, prin care se promovează conceptul

de formare pe tot parcursul vieții și s-au creat premisele aplicării unor politici noi de abordare a activității de formare profesională și începutul alinierii la strategia europeană în domeniu.

Programele de formare profesională pe care le organizează Camera, multe în colaborare cu instituții recunoscute pe plan național și internațional, sunt variate și se încadrează în actualul tablou economic, menite să îmbunătățească competențele profesionale sau să asigure dobândirea unor competențe noi.

În acumularea unei “bune practici” în asigurarea calității și evaluării interne a programelor de formare profesională s-a ținut cont permanent de :

- calitatea, pregătirea profesională și experiența practică a formatorilor (atragera de cadre didactice, formatori și specialiști de marcă în activitățile de formare profesională) – la ora actuală Camera colaborează cu peste 200 de formatori- consultanți care au o bogată experiență didactică dar și practică în domeniul de colaborare;
- îmbunătățirea permanentă a condițiilor de desfășurare a cursurilor și a logisticii (avem la ora actuală 12 săli de curs dotate cu echipamente și aparatură modernă : videoproiector, laptop, calculator (Internet) , xerox, imprimantă, retroproiector, flipchart etc);
- îmbunătățirea permanentă a calității suportului de curs;
- feed-back-ul obținut din partea cursanților, angajatorilor, formatorilor.

Calitatea serviciilor de formare profesională s-a îmbunătățit în mod constant și prin implementarea unor proiecte în domeniul educațional și colaborarea cu diferite instituții implicate în acest domeniu. Enumerăm astfel doar câteva proiecte în care Camera a fost fie promotor, fie partener: proiecte realizate în cadrul programelor Phare - coeziune economică și socială, Midyorkshire Chamber of Commerce –UK, Delegația Economiei Germane în România, Rogaland Kurs-Og Kompetansesenter – NOR, Unioncamere del Veneto, Eurosportello del Veneto, VenetoUnion of Chamber of Commerce, RESUME (Retraining Support for Small and Medium-Sized Enterprises) - Training IMM – TEMPUS, LaFor-IT- (An Information Technology Retraining Frame in Administration and Business – Training) tehnici IT în administrație și afaceri – TEMPUS, TRAIN FOR TRADE ROMANIA, Centru județean de dezvoltare a resurselor umane pentru IMM-uri ROMÂNIA – PHARE Dezvoltare Regională, Implementarea unor metode moderne de instruire și formare profesională, Realizarea unui curs pilot modular în domeniul educației antreprenoriale, PAEM FAGARAS - PHARE – Program de măsuri active pentru combaterea șomajului.

Personalul Camerei de Comerț și Industrie Brașov este specializat în consultanță pe diferite domenii inclusiv orientare și consiliere vocațională, în organizarea de cursuri iar o parte dintre angajați sunt și formatori sau formatori de formatori. Cei peste 200 de colaboratori ai Camerei provin de la Universitatea Transilvania Brașov, de la alte universități private din Brașov și de la alte instituții cu tradiție în domeniul formării profesionale. Calitatea serviciilor Camerei este atent verificată și de auditorii interni de calitate ai instituției care țin cont de urmarea unor proceduri interne clare, de atingerea unor indicatori de calitate interni, de feed-back-ul obținut din partea cursanților, colaboratorilor, angajatorilor și celui mai sever judecător- membrii Camerei. Revista Camerei de Comerț și Industrie Brașov intitulată “Afaceri brașovene” informează membrii asupra activităților de interes și este de asemenea un instrument de monitorizare a calității acestor activități și a imaginii create.

Câteva din procedurile interne pe care le-am impus în cadrul departamentelor și direcțiilor Camerei de Comerț și Industrie Brașov se desfășoară după proceduri conforme cu ISO 9001/ 2001, deoarece instituția noastră este în curs de implementare a sistemului de management al calității. În acest sens, Direcția Învățământ Formare Profesională a Camerei de Comerț și Industrie Brașov, folosește proceduri de lucru pentru:

- procesul de furnizare de servicii de organizare seminarii, colocvii;
- procesul de furnizare de servicii de organizare cursuri;
- procesul relația cu clienții;

- procesul de autorizare programe de formare profesională (conformă cu legislația în vigoare);
- procesul de elaborare și editare suport curs;
- procesul de eliberare diplome;
- procesul de identificare și evaluare a nevoilor de formare;
- procesul de selectare a formatorilor;
- procesul de participare la licitații pentru organizarea de programe de formare profesională.

În toate aceste procese se lucrează cu documente bine precizate care se pot verifica, se pot evalua, se pot cuantifica. Procesele de furnizare de servicii, care se adresează direct clienților, au cuprins atât proceduri de evaluare intermediară a satisfacției clienților cât și proceduri de evaluare finală care conduc la o listă de probleme identificate, modul de rezolvare a acestora și măsuri de îmbunătățire.

Personalul care lucrează în cadrul Direcției Învățământ Formare Profesională a Camerei de Comerț și Industrie Brașov are o experiență bogată în acest domeniu, una dintre condițiile de acces fiind cea de minim 3 ani experiență în domeniul formării profesionale. O parte dintre angajați lucrează de peste 10 ani în cadrul formării profesionale a adulților, fiind și formatori sau formatori de formatori.

Personalul Camerei de Comerț și Industrie Brașov este specializat în consultanță pe diferite domenii inclusiv orientare și consiliere vocațională, în organizarea de cursuri și participă în mod frecvent la programe de formare profesională deoarece au dobândit o conștiință a valorii și importanței învățării pe tot parcursul vieții având dorința de perfecționare continuă în domeniul în care activează dar și în domenii conexe.

Deși cei peste 200 de colaboratori /formatori ai Camerei provin de la Universitatea Transilvania Brașov, de la alte universități private din Brașov și de la alte instituții cu tradiție în domeniul formării profesionale, în metodologia de selectare a lectorilor există și o etapă de aplicare a instrumentelor psihometrice care urmăresc următoarele criterii de evaluare: capacitatea intelectuală, capacitatea de a înțelege oamenii și a lucra cu ei, capacitatea de a comunica, convinge și motiva, maturitatea intelectuală și emoțională, energia și inițiativa, etica și integritatea, sănătatea fizică și mentală, criterii împărțite pe scale cu descriptori bine definiți iar re-evaluarea periodică a acestora se face ținând cont de feed-back-ul cursanților, folosind metoda mystery client și monitorizând evoluția personalității formatorilor și a dezvoltării lor profesionale.

Rezultatele tuturor evaluărilor se comunică în primul rând celor evaluați și apoi celor care pot îmbunătăți calitatea serviciilor sau pot ajuta la dezvoltarea personală a celor evaluați. Sistemul de evaluare pe care îl folosim nu este un sistem care își propune să critice ci unul care își propune să îmbunătățească permanent calitatea serviciilor oferite, calitatea resurselor umane implicate și calitatea condițiilor oferite, toate acestea având de fapt un singur scop și anume: satisfacția clienților și consolidarea bunului renume al instituției.

Procedurile de primire a feed-back-ului sunt proceduri interne, care folosesc în principal metoda chestionarului, metoda mystery client și metoda meselor rotunde, iar feed-back-ul este obținut din partea cursanților, colaboratorilor, formatorilor, angajatorilor și membrilor Camerei.

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Dificultățile cu care ne-am confruntat în activitatea de formare profesională sunt diverse. Dintre acestea menționăm:

- lipsa standardelor ocupaționale și de pregătire profesională pentru anumite ocupații (standarde insuficiente sau neactualizate);
- lipsa specialiștilor care pot participa în comisiile de verificare în vederea autorizării anumitor programe de formare profesională, lucru care a dus uneori la prelungirea duratei de autorizare;
- durata mare de timp necesară pentru actualizarea site-ului CNFPA în secțiunea legată de furnizorii de programe de pregătire profesională autorizați, lucru care a generat neîncredere și confuzii în rândul clienților care doreau să verifice existența autorizației pentru anumite programe;

- lipsa certificatelor de calificare pentru o perioada mare de timp care a generat o mare nemulțumire în rândul absolvenților, lucru care s-a răsfrânt asupra imaginii Camerei care respectă întotdeauna termenele pe care și le-a propus;
- perioada mare de timp necesară eliberării unei autorizații.

Unele dintre acestea au fost depășite dar cu majoritatea încă ne confruntăm.

Legislația privind formarea profesională a adulților chiar dacă este perfectibilă, a constituit un pas calitativ în ceea ce privește formarea profesională a adulților. Problema care se va pune din 2007, prin realizarea corespondenței nivelurilor de calificare naționale cu cele europene de referință va fi cea legată de programele de calificare care au avut la bază standardele ocupaționale deoarece diplomele eliberate nu vor mai fi de calificare ci de calificare parțială.

Procedurile de îmbunătățire pe care ni le propunem în mod constant țin cont de direcțiile de schimbare care se impun și anume cele legate de:

- centrarea procesului pe învățare și nu pe predare;
- centrarea conținutului pe competențe și nu pe cunoștințe, combinând cunoașterea cu dezvoltarea calităților personale și deprinderilor sociale
- schimbarea paradigmei, în contextul unei “societați a învățării” veritabile, pornește de la viziunea acesteia, prin concentrarea asupra competențelor necesare pentru învățare și învățare pe tot parcursul vieții, în detrimentul acumulării de informații, noțiuni și cunoștințe teoretice etc.

Procedurile de îmbunătățire a calității serviciilor de formare profesională continuă includ și necesitatea implicării mai mari a partenerilor care oferă locuri de practică în procesul formativ și orientarea pe controlul rezultatelor și mai puțin pe cel al intrărilor.

În acest sens s-au luat deja unele măsuri cum ar fi:

- ✓ implicarea agenților economici în procesul de identificare și evaluare a nevoilor de formare (prin chestionarea lor periodică).

În viitor ne propunem să organizăm întâlniri pe diferite domenii sau sectoare de activitate cu tematici care să conțină pe lângă subiecte specifice domeniului și teme legate de deficitul de competențe și modalități de reducere a acestuia, prin programe de formare profesională alternative;

- ✓ formatorii care colaborează cu Camera trebuie să urmeze cursul de formator pentru a dobândi competențele necesare în formarea continuă a adulților până la finele anului 2007 (legea le impune ca termen anul 2010). O parte dintre formatori au finalizat deja acest program ;
- ✓ implicarea partenerilor în evaluarea competențelor dobândite prin participarea la un program de formare profesională (și implicarea lor inițială la stabilirea competențelor cheie care trebuiesc evaluate pentru a stabili gradul de reușită al unui program);
- ✓ implicarea angajatorilor în evaluarea gradului de reușită al unui program prin obținerea unui feed-back în ceea ce privește modul în care angajații care au finalizat un program de formare profesională corespund cerințelor locului de muncă.



Furnizorul de formare profesională: Camera de Comerț și Industrie Brașov
Adresa: Brașov, str. M. Kogălniceanu nr 18-20
Telefon : 0268/412080 sau 0268/412357
Fax: 0268/477333
Site: www.ccibv.ro
E-mail: ccibv@ccibv.ro; giol@ccibv.ro
Director General : Adriana ISPAS

S.C.ARTOPROD S.R.L –RM VALCEA

I.DESCRIEREA CONTEXTULUI

- **DESCRIEREA DOMENIULUI**

S.C.ARTOPROD SRL Rm. Valcea desfasoara activitatea de formare profesionala din anul 1998.In perioada 1998-2004 , societatea a fost autorizata de catre MEC Bucuresti pentru organizare cursuri de formare profesionala definitive cu certificate de calificare .

Incepand cu anul 2004 societatea s-a reautorizat conform OG 129/2000 pentru cursuri de calificare si initiere precum si cursuri de autorizare ISCIR.

In anul 2005 ,octombrie societatea s-a autorizat ca Centru de evaluare a competentelor profesionale ocupatiile :

Dulgher-tamplar –parchetar

Zidar-pietrar –tencuitor

Faiantar –mozaicar

In anul 2006, iulie societatea s-a autorizat ca Centru de evaluare a competentelor profesionale ocupatiile :

Fierar-betonist

Drujbist

Operator –Cherestea

- **PREZENTAREA FURNIZORULUI-S.C. ARTOPROD S.R.L.**

DATE DE IDENTIFICARE A FURNIZORULUI DE FORMARE PROFESIONALA

1.1-Denumirea furnizorului de formare:S.C. ARTOPROD S.R.L

1.2Forma de organizare-S.R.L.

1.3Adresa furnizor:-Rm.Valcea,Str. Regina Maria, nr.17A.

Telefon:0250/736527;0744147345

Fax:0250/736527

E-mail-artoprodsrl@yahoo.com

Web-www.artoprod.go.ro

1.4-Codul unic de inregistrare-J38/227/1997;C.F.-R9430532

1.5-Obiectul principal de activitate :alte forme de invatamant-8042

1.6 Reprezentant legal al furnizorului de formare profesionala :

- ing. Preda Maria-

2. Obiect de activitate

Societatea noastra are ca principal obiect de activitate organizare cursuri de calificare, recalificare, initiere si cursuri de autorizare ISCIR, Centru de Evaluare a Competentelor Profesionale-80%

Alte activitati:

Spalari chimice de cazane

Laboratoare chimice-preparare solutii de reactivi chimici-dotare cu sticlărie si aparatura de laborator. Determinari fizico-chimice la apa, aer si zgomot

Intocmire documentatii in domeniul gospodăririi apelor

Intocmire studii impact-bilanturi de mediu

Asistenta tehnica instalatii tratare apa

3.-Experienta in domeniul-

S.C.ARTOPROD S.R.L-este autorizata de:

-MMSSF si MECT.-Bucuresti, ptr organizare cursuri de calificare si autorizare ISCIR din anul 2004

-Am fost autorizat de MEC Bucuresti din anul 1998 pentru urmatoarele ocupatii :

- laboranti-operatori tratare apa
- fochisti apa fierbinte si abur
- instalatori centrale termice si gaze
- zidari,
- faiantari
- macaragii
- liftieri
- sudori electrici si autogeni
- operator calculator
- fierar-betonist
- dulgher
- zugrav-vopsitor
- electrician intretinere si reparatii
- bucatar
- ospatar
- inspector resurse umane
- tamplari universali

-Atestare de Ministerul Apeelor Padurilor si Protectiei Mediului-2000-pentru intocmire studii de impact si bilanturi de mediu, precum si intocmire documentatii in domeniul gospodăririi apelor.

-Atestare pentru lucru cu precursorii (acid clorhidric, acid sulfuric)-Ministerul Industriilor-2003

- Atestare ISCIR-pentru cursurile de laborant-operator chimist tratare apa, fochist, liftier, macaragiu, stivuatorist, operator GPL-din anul 1998

Societatea noastra organizeaza cursuri de calificare, din anul 1998, la solicitarea persoanelor fizice si a unitatilor industriale.

-Certificata ISO 9001-

-Acreditare RENAR- pentru laboratoare chimice

Suntem posesori de autorizatii ISCIR din anul 1998 pentru meseriile :laboranti-operatori chimisti tratare apa

- macaragii
- sudori
- liftieri
- fochisti apa calda si abur
- operator umplere GPL
- operator transport si incarcare GPL
- stivuitoristi

Aceste cursuri s-au organizat de catre societate ,precum si in colaborare cu AJOFM-Valcea,pe masuri active sau cu asistenta metodologica din partea AJOFM-Valcea.

Societatea are ca obiective formarea profesionala la cerintele actuale ,in asa fel incat cursantii sa faca fata la selectie in vederea angajarii.

Datorita complexitatii activitatilor pe care le are societatea si a colaborarilor in domeniile respective ,societatea noastra plaseaza forta de munca,selectionand persoanele cu rezultate deosebite recomandandu-le la colaboratori si la societati interesate in a angaja personal calificat si autorizat.

Din 1997 s-au angajat peste 250 de persoane recomandate de noi,in meseriile:

- laborant-operator tratare apa-
- fochist
- instalator centrale termice si gaze
- macaragiu
- liftier,etc.
- ospatar,bucatar
- dulgher, tamplar, zidar, faiantar...

Numarul total de personal participant la programul de formare profesionala prin societatea noastra este de 4150 persoane, iar prin colaborare cu AJOFM peste 750 persoane.

Numarul de serii –190

Rata medie de abandon 2%

Rata medie de promovare-97%

In cursul anului 2006 s-au calificat 399 persoane prin legea nr. 76/2002, pentru meseriile de sudor, instalator ,operator calculator, operator chimist.

Prin activitatea de instruire a persoanelor adulte societatea noastra a reusit sa pregateasca persoane pentru diverse sectoare de activitate in functie de cerintele pietei.

Societatea tine permanent legatura cu marea majoritate a absolventilor precum si cu angajatori,avand ca obiectiv si plasarea in munca a unor persoane bine pregatite.

In cursul anului 2005 si 2006 societatea s-a autorizat ca Centru de evaluare a competentelor profesionale pe alte cai decat cele formale.

Ocupatiile pentru care s-a autorizat centru sunt :

- Zidar –pietrar –tencuitor
- Dulgher-tamplar-parchetar
- Faiantar-mozaicar
- Fierar-betonist
- Drujbist
- Gaterist

Numar de persoane evaluate-182

4.INFORMATII SUPLIMENTARE

4.1.REALIZARI IN ACTIVITATEA DE INSTRUIRE

In cadrul societatii exista personal cu o vechime de peste 21 ani in domeniul instruirii profesionale(ing. Preda Maria lector la cursul de laboranti si fochisti din anul 1983),a calificat si autorizat ISCIR laborantii din tot judetul si din judete limitrofe sing.Preda Ionel –lector din 1998,etc.

Lectorii sunt persoane cu experienta in domeniu avand vechime de peste 22 ani.

Lectori :

Ing. Preda Maria

Ing. Preda Ionel

ing.Boncan Toma

Ing. Voicu Georgel

Ing. Calina C-tin

Ing.Moraru Petre

Ing.Moraru Elena

Ing.Buliga C-tin,

Ing. Mares E.

Ing.Stan Catalin, etc

Societatea dispune de mijloace si materiale didactice adecvate unei instruii corespunzatoare.

Numarul de angajati cu contract pe perioada nedeterminata-8

Numar de angajati cu contracte pe perioada determinata-14

Posedam spatii proprii dotate corespunzator,rete de 14 calculatoare, , internet, pagina web,avem biblioteca proprie,suntem abonati la monitorul oficial in vederea intrarii in posesia legislatiei in vigoare.

Beneficiarii cursurilor sunt persoane fizice si persoane juridice, din toate categoriile .

Domeniile in care-si desfasoara activitatea persoanele care au parcurs programe de formare profesionala sunt :

-industria chimica, petrochimica

-industria alimentara

-constructii

-energetica

-domeniul alimentarilor cu apa si canalizare

-electrotehnica

-agricultura

-comert

-turism

-protectia mediului

-transporturi

-industria lemnului

-alte servicii si industrii

Cursantii care au terminat cursurile in perioada 1998-2006 sunt angajati la:

-S.C.FRALVIL S-A-Rm .Valcea

-S.C. OLTCHIM S.A

-S.C.U.S.GOVARA S.A

-S.C.CARPATINA S.A

-S.C.DIANA S.A

-S.C.SUPREM S.A

-S.C.GEORGY S.R.L

-S.C.VILCART S.A-Calimanesti

-S.C.HIDROCONSTRUCTIA S.A-Rm VALCEA

-S.C.APA-CANAL Dragasani

- ACVARIM S.A
- S.C.ROMSTILEX-BABENI
- RADRA S.A-VALCEA
- STATII DE APA POTABILA-JUDET
- STATII DE EPURARE BIOLOGICA-Rm.Valcea si Judet
- S.C.CALIMANESTI –CACIULATA
- S.C.ROTI-AUTO-DRAGASANI,
- S.C.COZIA-FOREST S.A
- S.C.SUPCA-SRL
- S.C UNION-SRL
- S.C DACOS SRL
- S.C.CALIMANESTI CACIULATA S.A
- DIRECTIA COPILULUI-VALCEA-ETC.

S-au organizat cursuri si in alte judete, ca :Arges, Sibiu-Medias,Deva, Buzau, Bucuresti etc.

4.2-.DESCRIEREA MODULUI DE COLABORARE CU ORGANISME DIN JUDET-ISCIR si CNFPA-Bucuresti

Societatea noastra a participat la elaborarea de standarde ocupationale in meseriile specifice ISCIR,si anume :laboranti, macaragii,stivuitoristi, operatori GPL, fochisti ;

S.C.ARTOPROD S.R.L este initiator de Standard ocupational pentru meseria de Apicultor si Electrician , fiind validate in cursul anului 2005 .

La elaborarea standardului ocupational de Apicultor si Electricieni au participat persoane cu experienta in domeniu,cercetatori, dr. ingineri, medici veterinari. S-au facut propuneri de imbunatatire a S.O pentru FIERAR-BETONIST.

Societatea are relatii de colaborare cu firme cu domeniu de activitate diferit,a calificat personal pentru domenii de activitate ca :industria chimica,industria alcoolului,industria lemnului,ind. alimentara,petroliera, etc;Personalul care a urmat cursurile de calificare si recalificare prin firma noastra este angajat in proportie de peste 80%.Datorita relatiilor de colaborare cu firme din diverse domenii societatea plaseaza si forta de munca.

Prospectarea pietii muncii se face prin legaturi permanente cu :

- AJOFM
- Administratia Publica Locala
- Orgaizatii sindicale si patronat
- Firme specializate din tara si judet

Disponem de informatii privind locurile de munca si se dirijeaza cursantii spre unitati care solicita personal calificat, deasemenea participam la recalificarea personalului din unitatile care solicita aceasta.Impreuna cu reprezentantii sindicatelor se colaboreaza pentru recalificare si dirajare spre diverse locuri de munca.

5.MODUL DE EVIDENTIERE A ACTIVITATII

Activitatea pe care o desfasuram va fi evidentiata prin prezenta registrului matricol,catalogului,condica lectorului,lucrari de verificare a cunostintelor dobandite,note acordate cursantilor pe perioada desfasurarii cursului, utilizarea de teste grila,etc

- rapoarte de activitate ale responsabililor de activitati
- procese-verbale de selectie ,testare
- cataloage,condici de prezenta pentru cursuri
- tabele cu incadrare in munca
- registre pentru evidente

Serviciile oferite de catre societate se vor desfasura pe intreg teritoriul judetului Valcea precum si pentru alte judete.

- **PASI REALIZATI IN ACUMULAREA UNEI BUNE PRACTICI IN ASIGURAREA CALITATII**

Inca de la inceput societatea a pus un accent deosebit pe calitatea serviciilor prestate.

Prin eforturi proprii societatea a reusit ca in anul 2003 sa-si construiasca sediu cu toate dotarile necesare desfasurarii in conditii normale.

Dotarile si spatiile de care dispune societatea sunt:

A-SPATII IN STR. REGINA MARIA, NR.17A-RM. VALCEA

SEDIU FIRMA-375 MP

1-SALA CURS, NR. 1- S=31.7 MP-35 LOCURI

2-SALA CURS NR. 2 –S=18,24 MP-18 LOCURI

3-LABORATOR CHIMIC- S=10,8 MP(APARATURA , REACTIVI CHIMICI SI STICLARIE DE LABORATOR

LABORATORUL CHIMIC ESTE IN CURS DE ACREDITARE ISO-9001

4-BIROURI-S=10,25 MP, 25 MP(2 BUCATI)

5.-GRUP SANITAR-S=3,6 MP

6.-BUCATARIE CU DOTARILE NECESARE-S=21 MP(CURS DE BUCATARI,OSPATARI)

7.SALA PRACTICA OSPATARI- 40 MP

8.HALA PENTRU EVALUAREA COMPETENTELOR PROFESIONALE ALE PERSOANELOR DIN DOMENIUL CONSTRUCTIILOR

LISTA DOTARILOR AFERENTE PREGATIRII TEORETICE

1-TABLE-4 BUC.

2-MESE –CURSANTI-30 BUC

3-SCAUNE-110 BUC

4-RETROPROIECTOR-2 BUC

5-CALCULATOARE-16 BUCATI

6 -XEROX-3BUC

7- SCANNER-1 BUC

8- FAX-4BUC

9 -TELEFOANE-10 BUC

10-BIBLIOTECA PROPRIE-1 BUC

11-SCHITE-SCHEME-SUPORTURI DE CURS

12-IMPRIMANTE-10BUC

17-REACTIVI CHIMICI – STICLARIE DE LABORATOR

18. TRUSA MERCK –REACTIVI CHIMICI

21-BALANTA TEHNICA

22-BALANTA ANALITICA

23-PH-METRU

24-CONDUCTOMETRU

25-APARAT DETERMINARE ZGOMOT

26-APARAT DETERMINARE PULBERI SEDIMENTABILE SI NOXE

IN AFARA DE SEDIUL CENTRAL SOCIETATEA MAI DISPUNE DE 3 PUNCTE DE LUCRU IN BUCURESTI,PITESTI SI SIBIU, DOTATE CORESPUNZATOR

IN CURSUL ANULUI 2005,LUNA SEPTEMBRIE, SOCIETATEA S-A CERTIFICAT ISO 9001/2001 ATAT PENTRU

ACTIVITATEA DE FORMARE PROFESIONALA CAT SI PENTRU CELELALTE ACTIVITATI.

IN VEDEREA CERTIFICARII AM ELABORAT UN MANUAL AL CALITATII CARE ESTE RESPECTAT DE CATRE SOCIETATE.

PERIODIC SUNTEM MONITORIZATI DE CATRE REPREZENTANTI AI SRAQ.

SOCIETATEA ARE INCHEIAT CONTRACT CU O FIRMA CARE NE ACORDA CONSULTANTA IN VEDEREA RESPECTARII TUTUROR CERINTELOR PRIVIND CALITATEA .

CONSIDERAM CA SUNTEM REPREZENTATIVI PENTRU O “ BUNA PRACTICA INTRUCAT IN TOATA PERIODA DE ACTIVITATE PENTRU SOCIETATEA NOASTRA DEVIZUL A FOST-CALITATE-SERIOZITATE-PROGRES

II.PREZENTAREA CAZULUI DE BUNA PRACTICA

- **DESCRIEREA CONTEXTULUI LEGISLATIV, METODOLOGIC SI PROCEDURAL PE CARE SE INTEMEIAZA PRACTICA DE ASIGURARE SI DE EVALUARE INTERNA A CALITATII.**

REFERINTELE NORMATIVE :

SR EN ISO 9000/2001-SISTEM DE MANAGEMENT AL CALITATII.CERINTE

SR EN ISO 9000/2001-SISTEM DE MANAGEMENT AL CALITATII .PRINCIPII FUNDAMENTALE SI VOCABULAR

LEGEA 16/1996-LEGEA ARHIVELOR

LEGEA 55/2003-CODUL MUNCII

LEGISLATIE IN DOMENIUL FORMARII PROFESIONALE A ADULTILOR

- **INSTRUMENTE SI PROCEDURI DEZVOLTATE DE FURNIZOR SAU UTILIZATE DIN ALTE SURSE PENTRU ASIGURAREA CALITATII SAU/SI PENTRU EVALUAREA INTERNA A ACESTEIA**

PROCEDURILE DOCUMENTATE DEZVOLTATE DE SOCIETATE SUNT :

-CONTROLUL DOCUMENTELOR

-CONTROLUL INREGISTRARILOR

-AUDITUL INTERN

-CONTROLUL PRODUSULUI NECONFORM

-ACTIUNI CORECTIVE

-ACTIUNI PREVENTIVE

SOCIETATEA DISPUNE SI DE LISTA PROCEDURILOR OPERATIONALE.

Procedurile interne de verificare a calitatii sunt :

-monitorizarea satisfactiei clientilor pe baza informatiilor rezultate din relatia cu acestia

-comunicarea directa cu clientul

-sesizari ale clientilor

-chestionare si sondaje

-auditori interne pentru verificarea conformitatii cu cerintele planificate si cu legislatia , respectiv SREN ISO 9001/2001

Personalul angrenat in procesul de formare profesionala a adultilor a parcurs cursul de Formator si periodic este verificat intern prin utilizarea de chestionare, dialog, acestea avand drept scop imbunatatirea calitatii in procesul de formare profesionala a adultilor si corectarea unor neconfirmatii.

In cadrul societatii exista module interne de evaluare a cursantilor cat si a personalului angrenat in procesul de formare profesionala (lectori, personal de conducere, responsabil cu calitatea).

Rezultatele evaluarilor se comunica in scris prin transmiterea unui program de masuri si responsabilitati cu termene pentru personalul de conducere si responsabilul cu calitatea iar pentru lectori se procedeaza prin aducerea la cunostinta verbal a neconformitatilor.

In cazul in care exista rezultate slabe din punct de vedere al implicarii lectorilor in procesul de formare se procedeaza la excluderea acestora din cadrul colectivului.

2.Proceduri de imbunatatire

Responsabilitatile privind actiunile de imbunatatire a SMC sunt :

- directorul general- stabileste politica privind calitatea , analizeaza si emite decizii
- directorul tehnic- analizeaza datele si raporteaza directorului general, verifica si inregistreaza rezultatul din alte surse ca sesizari, clienti, marketing
- personalul din organizatie face propuneri de imbunatatire
- managerul organizatiei imbunatateste continuu SMC-ul analizand auditurile interne, actiunile corective si preventive si raporteaza la analiza de management satisfacerea clientului, conformarea cu cerintele , etc.

3.Dificultati depasite

Au fost depasite urmatoarele dificultati :

- in selectarea personalului angrenat in procesul de predare intrucat acestia nu corespundeau cu cerintele impuse privind calitatea in formarea profesionala a adultilor
- au fost depasite problemele referitoare la prezenta cursantilor prin schimbarea mentalitatii acestora vis-a vis de formarea profesionala a adultilor si prin convingerea acestora ca prezenta la curs este esentiala pentru insusirea corecta a cunostintelor .
- au fost depasite problemele care apareau datorita metodelor de predare fiind aplicare acele metode stabilite si de comun acord cu clientii (studiu individual, dialogul, prezentari video)
- au fost depasite dificultatile datorate lipsei bazei materiale necesare desfasurarii activitatii in conditii performante prin imprumuturi bancare si investitii permanente.

4.Legislatia

Existenta legislatiei in domeniul formarii profesionale ajuta la obtinerea calitatii in acest domeniu , insa este necesar a fi imbunatatita prin consultarea furnizorilor de formare profesionala si in acelasi timp sa se tina cont de conditiile reale din tara noastra, intrucat de multe ori este greu de aplicat si de obtinut rezultate performante.

- MASURI, ACTIUNI SI ARANJAMENTE INSTITUTIONALE (ORGANIZAREA UNOR COMISII , NUMIREA UNOR FUNCTII SPECIALIZATE, ANGAJAREA UNOR CONSULTANTI EXTERNI, ADOPTAREA UNOR INDICATORI INTERNI) MENITE SA ASIGURE APLICAREA INSTRUMENTELOR DE ASIGURARE SI DE EVALUARE INTERNA A CALITATII,

Societatea are contracte de consultanta cu societati specializate .

In cadrul societatii s-au numit evaluatori interni care sa supravegheze activitatea de formare profesionala a adultilor.

Indicatorii interni privind calitatea sunt :

- prin calitate sa-si imbunatateasca imaginea pe piata interna si externa
- indeplinirea cerintelor clientilor cu respectarea reglementarilor privind formarea profesionala a adultilor
- motivarea si implicarea personalului pentru atingerea obiectivelor propuse privind managementul calitatii.
- se elaboreaza periodic program de masuri privind managementul calitatii si se analizeaza respectarea programului.

- Exemple si evidente ale unor actiuni de succes considerate consecinte ale calitatii programelor de formare

Societatea desfasoara activitatea de formare profesionala a adultilor de aproape 10 ani,iar de la an la an numarul solicitarilor pentru calificare a crescut.

Clientii pe care i-am avut acum 10 ani sunt si acum si nu numai atat avem pe fiecare an noi clienti.

Am participat la integrarea pe piata muncii a absolventilor datorita colaborarilor pe care le avem cu patronatele, syndicatele , AJOFM .

Deoarece societatea are si alte activitati in afara de cele de formare profesionala in toate domeniile legatura cu unitatile este continua.

In permanenta primim solicitari din partea firmelor de a trimite personal calificat pe o gama diversa de ocupatii.

Evaluarile comisiilor de asigurare a calitatii sunt pozitive.

III.Concluzii si recomandari pentru generalizarea bunei practici

Buna practica este nevoie de a fi adoptata de catre toti furnizorii

Extinderea sistemului calitatii in FPA presupune :

- existenta unei proceduri eficiente de autorizare,
- existenta instrumentelor de autoevaluare la furnizorii de formare profesionala
- instrumente de evaluare externa
- existenta unor indicatori de performanta
- colaborarea intre furnizori si angajatori
- instruirea persoanelor cu atributii in sistemul de management al calitatii

Pentru evitarea unor riscuri privind calitatea in formarea profesionala se impun urmatoarele masuri preventive-

Revizuirea programelor de formare si durata de desfasurare a programelor care este mare

Constientizarea cu privire la beneficiile angajatorilor si a angajatilor

Realizarea informarii si consilierii de orientare profesionala de catre furnizori

Gasirea unor solutii reale de finantare a sistemului de formare profesionala

In vederea pregatirii unei practici optime atat in sistemul formal cat si in cel non –formal si informal se impune -

- revizuirea standardelor ocupationale
- corelarea intre N.C ,standardele ocupationale si COR
- elaborarea de standarde ocupationale pentru ocupatiile la care acestea lipsesc
- autorizarea furnizorilor de formare profesionala catre CNFPA
- **organizarea CNFPA ca AUTORITATA NATIONALA PENTRU CALIFICARI si subordonarea comisiilor de autorizare judetene CNFPA-ULUI.**

- revizuirea legislatiei din domeniul formarii profesionale cat mai urgent
- finantarea furnizorilor de formare profesionala eligibili
- este necesar a se consolida parteneriate in FPC
- implementarea mecanismelor de asigurare a calitatii
- Schimbarea mentalitatii populatiei , angajatorilor , partenerilor sociali si a furnizorilor de FPC
- Responsabilizarea autoritatilor locale, a asociatiilor profesionale
- Stimularea angajatorilor pentru a investi in programul de formare profesionala a adultilor
- Cooptarea profesionistilor din domeniu, a formatorilor
- Imbunatatirea metodelor de predare deschise si participative
- Realizarea unor programe de perfectionare specifice , adresate factorilor de decizie din administratia publica precum si apartenerilor sociali
- Suplimentarea comisiilor de Autorizatie a furnizorilor cu cate un reprezentant din cadrul Asociatiei Furnizorilor de Formare Profesionala a Adultilor.

INTOCMIT,

Ing.Preda Maria

Practici instituționale în alte școli autorizate de ARACIP

Lista scolilor care urmeaza

- 1. Liceul Internațional de Informatică**
- 2. Școala Nr. 4 „Elena Donici Cantacuzino”**
- 3. Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperației Meșteșugărești –Spiru Haret ,
Craiova**

PREFAȚĂ

Asigurarea calității educației pentru instituțiile școlare „non-vet” (deci pentru școlile nu aparțin învățământului profesional și tehnic) este o noutate pentru învățământul românesc. În 2005 a apărut Ordonanța de Urgență nr. 75, care reglementează aspectele care țin de managementul și asigurarea calității serviciilor educaționale. Ea a fost aprobată prin Legea 87/2006. Pe baza acestei Legi a fost înființată, prin GH 1258/2005 **Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP)**, ca instituție publică de interes național, în subordinea Ministerului Educației și Cercetării, cu personalitate juridică și cu buget propriu de venituri și cheltuieli.

Activitatea ARACIP va fi axată pe efectuarea evaluării externe a calității educației oferite de instituțiile de învățământ preuniversitar, cu scopul de a atesta capacitatea organizațiilor furnizoare de educație de a satisface așteptările beneficiarilor și standardele de calitate.

Cercetările întreprinse de către Institutul de Științe ale Educației și de alte organizații și instituții au relevat, printre altele, și o serie de trăsături ale culturii organizaționale dominante, care vor stânjeni implementarea sistemelor de management și de asigurare a calității în instituțiile de învățământ:

- a. **Absența unei preocupări explicite pentru asigurarea calității** – cu excepția școlilor pilot din învățământul profesional și tehnic deja amintite.
- b. **Centrarea activității manageriale pe funcționarea școlii.** Centrul de interes, pentru toate categoriile de actori educaționali investigate este **funcționarea** unității, cu precădere în plan **operațional** și cu referire explicită la **asigurarea resurselor materiale și financiare** și mai puțin dezvoltarea.
- c. **Centrarea pe proceduri.** Întreaga funcționare a unității școlare, inclusiv modul de realizare a inspecțiilor școlare (de **toate** tipurile) și întreaga activitate profesională se bazează pe **proceduri** derivate din documente normative, din doctrinele pedagogice sau metodice în uz, din solicitările nivelurilor ierarhice superioare ale sistemului de învățământ sau, pur și simplu, din tradiție.
- d. **Considerarea calității ca responsabilitate internă și exclusivă a școlii.** Toate grupurile de interes chestionate consideră asigurarea calității ca o **sarcină exclusivă a școlii**.
- e. **Considerarea calității ca produsă preponderent de resursele materiale.** Confuzia între funcționarea și dezvoltarea unității școlare precum și subdotarea majorității unităților școlare a condus la credința, quasi-generală, că resursele financiare și materiale, în special dotarea cu echipamente de ultimă generație ar produce direct calitatea.
- f. **Diversitatea extremă și caracterul contradictoriu ale conceptului de calitate.**

Până în prezent, ARACIP a elaborat standardele de evaluare instituțională în vederea autorizării provizorii și a acreditării și va propune, în perioada imediat următoare, spre dezbateră publică, și standardele de calitate. Ca atare, având în vedere aceste trăsături și (încă) noutatea subiectului (chiar dacă s-au făcut informări la care au participat toți directorii și inspectorii școlari precum și un număr din ce în ce mai mare de cadre didactice), nu ne-am așteptat la un mare număr de cazuri, cererea noastră fiind îndreptată mai ales spre instituțiile private de învățământ, de la care ne așteptam (dată fiind funcționarea lor într-un sistem concurențial) la o mai atentă considerare a acestor aspecte.

Practicile instituționale evidențiate de cazurile primite (dintre care prezentăm în această culegere numai trei) au conformat așteptările noastre:

- Nici una dintre școlile care au răspuns la solicitarea noastră nu are un sistem complet de management al calității.

- Școlile publice abordează încă problema calității din perspectivă birocratică și „centralistă” – cu excepția școlii Nr. 4 din Pucioasa pe care o considerăm o școală „atipică” din punctul de vedere al culturii organizaționale.
- Școlile private au „începuturi” de sisteme de management al calității, evidențiate de proceduri derivate mai ales din situația lor specifică: supraviețuirea și dezvoltarea pe o piață concurențială.

Toate cele trei organizațiile școlare prezentate și-au elaborat proceduri care țin de **maximizarea rezultatelor și de comunicarea cu beneficiarii, mai ales cu elevii și cu părinții acestora.**

Astfel, **primul caz** prezentat, cel al **Școlii nr. 4 „Elena Donici Catacuzino” din Pucioasa** este centrat pe prezentarea experienței în introducerea unor modalități complementare prin care elevii să fie apreciați și evaluați, dincolo de consemnarea rezultatelor academice obținute de aceștia. Nevoia introducerii acestor proceduri a derivat din faptul că mulți elevi provin din familii și comunități defavorizate. Școala prezintă următoarele inițiative și proceduri: Raportul semestrial către părinți, „Caietul de conduită”, „Întâlnirile de dimineață / prânz”, „Întâlnirile de 15 minute”, „Scrisorile de mulțumire”, „Premiul de excelență al școlii”, „Premiile speciale ale școlii”, Evaluarea lucrului în grup – toate cu un evident potențial de generalizare, eficiența lor fiind probată cu succes.

Ce de-al doilea caz, cel al **Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperăției Meșteșugărești „Spiru Haret”** prezintă practici și proceduri în evaluarea performanțelor precum și în monitorizarea internă și externă a elevilor și absolvenților. Precum și două proceduri foarte bine formalizate, aplicate la nivelul unității școlare, pentru acordarea primului ajutor și pentru colaborarea cu agenții economici. Chiar dacă este o școală „VET”, ea este inclusă în această categorie întrucât este o școală privată care nu a beneficiat de asistență prin proiecte internaționale de tip Phare, derulate la nivel național.

Cel de-al treilea exemplu este cel al **Liceului Internațional de Informatica**, instituție privată de învățământ centrată pe elevii capabili de performanțe superioare. Ca urmare, exemplele de practici se referă la **atragera, menținerea și dezvoltarea** elevilor din această categorie precum și la aducerea lor la un potențial maxim. De fapt, întreaga activitate a școlii este centrată pe sprijinirea elevilor în obținerea de performanțe de vârf în domeniu științelor exacte, dar fără a neglija celelalte aspecte și domenii ale educației.

Prof. Șerban Iosifescu
Președinte ARACIP

Liceul Internațional de Informatica

Sector 3 București

MANAGEMENTUL UNUI INVĂȚĂMÂNT PENTRU PERFORMANȚĂ

Studiu de caz

I. Descrierea contextului

a) **Descrierea domeniului** formare profesională de elită, formare pentru carieră

Sectorul profesional managementul pregătirii elevilor L.I.I. capabili de performanță în domeniile: informatică și științe (matematică, fizică, chimie).

Dinamica domeniului/ sectorului din anul școlar 1999-2000 la zi

În tabelul de mai jos sunt prezentate statistic rezultatele elevilor noștri la Olimpiadele Internaționale pe discipline și la Concursurile Internaționale:

Anul scolar	Nr. medalii aur	Nr. medalii argint	Nr. medalii bronz	Mențiuni	Număr total distincții
1999-2000	4	2	2	1	9
2000-2001	3	2	-	-	5
2001-2002	3	4	2	-	9
2002-2003	4	2	3	-	9
2003-2004	1	3	3	-	7
2004-2005	4	1	6	-	11
2005-2006	5	6	3	-	14

Se remarcă o creștere semnificativă a numărului total de distincții în ultimii ani, explicabilă atât prin creșterea numărului de elevi capabili de performanță ai liceului nostru datorită prestigiului său, dar și prin creșterea calității procesului de pregătire, a motivării superioare pentru studiul aprofundat performant.

În privința rezultatelor elevilor noștri la fazele naționale ale olimpiadelor de științe și informatică, se observa că eșantionul acestor elevi este numeric aproximativ constant, variind între 20 și 30, dar că numărul celor selecționați prin concursurile de baraj pentru loturile lărgite ale olimpiadelor și concursurilor a fost în creștere semnificativă de la an la an, ajungând la 14 în ultimul an școlar. De asemenea, există o coincidență din ce în ce mai mare între numărul celor intrați în lotul lărgit și cei

care au fost selecționați pentru a face parte din lotul restrâns, reprezentativ al României la diferitele discipline. O analiză pe discipline relevă o dinamică ascendentă pentru informatică și matematică și o rată constantă pentru chimie și fizică.

b) Furnizorul de buna practică



Liceul Internațional de Informatică a fost înființat în anul 1995 ca parte integrantă a sistemului de învățământ românesc, fiind o alternativă la învățământul de stat. Liceul și-a propus ca finalitate realizarea idealului educațional, care coincide cu cel prevăzut de Legea Învățământului, și anume “dezvoltarea liberă, integrală și armonioasă a individualității umane, formarea personalității autonome și creative”.

Activitatea instructiv-educativă se realizează la standarde înalte, cu efective reduse de elevi, având drept scop alcătuirea unor parcursuri școlare și de carieră individuale, în care specializarea într-un domeniu să se îmbine armonios cu dobândirea elementelor de cultură generală indispensabile unui om modern. Se accentuează asupra formării unui profil moral de elită în acord cu valorile naționale și europene.

Activitățile școlare sunt completate cu activități extrașcolare și extracurriculare dintre care au devenit bine cunoscute și cu tradiție concursurile: Infomatrix (internațional de informatică),

Lumina-math (național de matematica), Lumina-geografie (pe Capitală, pentru gimnazii și licee). Considerăm că aceste activități stimulează interesul pentru educație, spiritul de fair-play și spiritul de echipă.

Liceul Internațional de Informatică este preocupat nu numai de actualii elevi, ci și de situația absolvenților (integrare în universități din țară și din străinătate, carieră, viața personală), fiind organizate periodic întâlniri în cadrul clubului absolvenților.

Activitatea liceului este prezentată în revista școlii „International Computer Highschool of Bucarest Magazine” (periodic) și în cea anuală („Yearbook”).

În ultimii ani, liceul s-a remarcat nu numai prin rezultatele la disciplinele științifice și tehnologice, dar și prin cele obținute la obiectele de studiu de profil umanist: limba română, logică, limba spaniolă, limba turcă.

Programe speciale. Liceul nostru oferă, pe lângă oferta „clasică și o serie de programe speciale cum ar fi cele:

- *de testare* a tinerilor capabili de performanță și de formare a grupelor de pregătire;
- *de pregătire* pentru elevii capabili de performanțe pe obiecte de studiu, atât teoretică cât și practică, de laborator, în grupe de 2-3 elevi pe nivele de performanță;
- *de consiliere psihologică* a elevilor performanți de către profesorii preparatori și consiliere specializată – de către psihologul școlar cu drept de libera practică;
- *de consiliere a familiei* cu privire la susținerea eforturilor și nevoilor speciale ale copilului performant;
- *de colaborare cu factori interesați din comunitatea locală:* Inspectoratul Școlar al Municipiului București, Universitatea București, facultățile de profil, Centrul Regional de Testare și Pregătire a Tinerilor Capabili de Performanță - București, Societatea de Matematică, Societatea Romană de Fizică, alte organizații guvernamentale și nonguvernamentale interesate în formarea elitelor;
- *sistem de recompense stimulatorii pentru elevii cu rezultate deosebite:* burse, tabere de studiu, excursii în țară și în străinătate organizate și finanțate din resurse proprii;
- *organizarea de concursuri de nivel național și internațional proprii,* în care elevii performanți să fie implicați și ca organizatori etc.

Personal:

- profesorii școlii din catedrele de informatică, matematică, fizică, chimie, limba română, filosofie, limba turcă;
- profesori consultanți din învățământul preuniversitar și universitar bucureștean;
- profesori colaboratori la pregătirea de specialitate, experimentați în antrenarea tinerilor performanți;
- psihologul școlar;
- medicul școlii;
- personal didactic auxiliar: laborant, bibliotecară, secretarul școlii.

Categorii de beneficiari:

- *grupul țintă al elevilor capabili de performanță* înscriși în clasa a IX-a;
- *grupul țintă al elevilor cu performanțe omologate* din clasele X-XII;
- *ceilați elevi ai școlii* deoarece nivelul general de performanță este ridicat, în general;
- *profesorii liceului* care se autoperfecționează didactic și psihopedagogic datorită cerințelor speciale generate de prezenta grupurilor țintă.

Realizări ale ultimilor ani

Cele unsprezece generații de absolvenți au reușit să promoveze studiile liceale cu peste 45% medii generale cuprinse între 9,00 și 10,00 și au reușit la examenul de bacalaureat în proporție de 100%.

Pe parcursul celor 11 ani de funcționare elevii liceului nostru au obținut peste 260 de distincții la olimpiadele naționale și 62 la cele internaționale și la alte competiții recunoscute pe plan internațional.

Toți absolvenții noștri au urmat sau urmează cursuri universitare de stat sau particulare din țară și, începând cu anul școlar 2001-2002, unii dintre ei au fost admiși ca bursieri la prestigioase universități din Europa și din SUA.

c) Evaluarea internă a calitatii programelor

Criteriile care au stat la baza evaluării interne ale acumulării unei “bune practici” în domeniul/sectorul managerial al performantei sunt:

- *calitatea curriculumului* propus de către corpul profesoral și aprobat de conducerea școlii relevată prin :
 - 1) lista de conținuturi urmărind respectarea syllabus-ului Olimpiadelor / Concursurilor Internaționale și al celor naționale pe discipline;
 - 2) măsura în care obiectivele generale și specifice propuse au fost adecvate nivelului intelectual, particularităților de vârstă și psihice ale membrilor grupului aflat în pregătire, nevoilor individuale de instruire și formare, dezvoltării creativității fiecărui copil;
 - 3) metodologia adoptată, diversificată în funcție de tipul de pregătire (teoretică/ practică - de laborator), de bugetul de timp individual al copilului, de resursele materiale existente /procurabile, de perioada în care se efectuează pregătirea: periodică, de întreținere, de accelerare în vederea unui eveniment competițional, de anvergură evenimentului etc.
- *calitatea și cantitatea suporturilor de curs, a materialelor auxiliare, a bibliografiilor recomandate pentru studiu individual* (cursuri de pregătire, seminarii, ghiduri de laborator, cărți de specialitate, culegeri de probleme, subiecte propuse la edițiile anterioare ale concursurilor naționale, internaționale, regionale, CD-uri de resurse etc.);
- *calitatea evaluării*: prin numărul și relevanța testelor de progres aplicate la fiecare specialitate, eficiența acestora în lumina rezultatelor obținute;
- *bilanțul raporturilor resurse utilizate / investiții / rezultate/ beneficii* elaborat anual și în dinamica anilor de studiu;
- *capacitatea de integrare a absolvenților* la cerințele Universităților naționale și din străinătate unde își desăvârșesc studiile (informații prin “clubul absolvenților” și pagina acestuia pe Internet);
- *Integrarea socio-profesională a absolvenților* prin urmărirea carierei lor profesionale după finalizarea studiilor universitare, masterale sau doctorale (prin informații directe în urma întâlnirilor periodice și prin “clubul absolvenților”)

De ce considerăm ca Liceul nostru este reprezentativ pentru o “bună practică” în domeniul managementului pregătirii de performanță a elevilor:

- avem o politică managerială axată pe elev și pe nevoile sale proprii de dezvoltare, în acord cu capacitățile sale cognitive, creative în scopul accederii la o carieră de elită;

- sunt asigurate condițiile pentru un învățământ de calitate: existența resurselor umane și materiale, distribuția judicioasă a acestora în acord cu obiectivele propuse și cu eficiența lor validată prin evaluarea internă;
- existența unui sistem de instrumente profesionalizate în atingerea performanței școlare;
- apariția unei “culturi” proprii școlii noastre, de apreciere și stimulare a valorilor intelectuale și morale: creativitate, inteligență, rigoare științifică, spirit competitiv, capacitate de efort, spirit de echipă etc., care pot defini profilul intelectual și de personalitate al unui viitor om de știință.

II. Prezentarea cazului de “buna practica”

a) Contextul legislativ, metodologic și procedural

Din punct de vedere *legislativ* activitatea managerială în domeniul performanței este în perfect acord cu legislația română în domeniu și totodată cu Statutul Instituțiilor de Învățământ Lumina.

Din punct de vedere *metodologic și procedural* ne-am propus următoarele obiective specifice domeniului:

- Detectarea, cultivarea și stimularea creativității elevilor și canalizarea acestora spre domeniul aptitudinal maxim.
- Formarea unui grup țintă suficient numeric și calitativ pentru o pregătire de specialitate cu rezultate optime (“masa critică” de proces).
- Creșterea motivării pentru performanță prin exemplul personal al elevilor mai mari, evidențieri în fața adunării generale a elevilor sau cu ocazia diferitelor ceremonii școlare, sistemul de burse și facilități acordat, popularizarea vizuală și electronică a rezultatelor de excelență, valorificarea experienței absolvenților performanți.
- Crearea unui sistem adecvat de evaluare periodică a capacității de performanță (testări, fișe de progres individual, rezultate pe etape de concurs, proiecte individuale etc.).
- Consiliere pentru alcătuirea bugetului de timp individual.
- Consilierea fiecărui elev capabil de performanță pentru alcătuirea planului individual de dezvoltare pentru carieră, în care să se îmbine dezvoltarea capacităților specifice cu formarea unei culturi generale serioase și cu dezvoltarea fizică și psihică armonioasă.
- Consilierea adecvată a elevilor a căror evoluție într-o disciplină este în stagnare, pentru căutarea unor soluții de diversificare a activității lor, de valorificare a abilităților dobândite în domenii conexe sau în științe de graniță.
- Eficientizarea și rentabilizarea investiției în resursa umană prin aducerea către liceul nostru a unor eșantioane de beneficiari cu aspirații de elită.

b) Instrumente și proceduri dezvoltate pentru asigurarea calității și pentru evaluarea internă a acesteia:

- Testări inițiale și curente (cu periodicitate reglată în funcție de calendarul competițional) în cadrul pregătirii de performanță – baterii pe specialități.
- Fișe de progres individual.
- Statistica rezultatelor la concursurile pe discipline la nivel municipal/ zonal/ național/ internațional.
- Statistica rezultatelor la etapele (pe sector/ municipiu/ națională/ internațională) ale Olimpiadelor pe discipline.

- Statistica rezultatelor la concursurile interdisciplinare (de științe, de proiecte informatice, de proiecte pe teme de ecologie, de design etc.) la diferite niveluri de participare.
- Evidența testelor psihologice efectuate copiilor capabili de performanță (teste de personalitate, de creativitate) și a orelor de consiliere.
- Chestionare aplicate elevilor privind satisfacția, dificultățile etc., și discutarea acestora cu psihologul școlii pentru sesizarea eventualelor momente de criză, stagnare, oboseală fizică sau psihică.
- Convorbiri frecvente cu părinții elevilor performanți, utilizarea mesajelor e-mail sau SMS pentru comunicare operativă.
- Evaluarea situației familiale, a atmosferei din familie, a calității suportului familial acordat copilului în activitatea de performanță; colaborarea în vederea optimizării rezultatelor și a securizării emoționale a copilului în condițiile de stress impuse de concursuri.
- Sistem de burse, recompense, premii - în continuă dezvoltare și diversificare.

c) Masuri, acțiuni și aranjamente instituționale

- Colaborare cu CRPTCP, ISMB, Universitatea București, Facultatea de Matematică – Informatică, Facultatea de Fizică, Societatea Română de Fizică - pentru asistență în aplicarea instrumentelor de evaluare.
- Crearea unor clase (1-2 pe an de studiu) în care majoritatea elevilor sunt olimpici la diferite discipline și la care profesorii țin cont de bugetul de timp al acestor elevi (în ceea ce privește esențializarea informației, accentuarea laturii formative, numărul redus al temelor de casă etc.).
- Formarea unor echipe de profesori formatori care să cuprindă: profesorul de la clasă, un profesor antrenor sau mai mulți, specializați pe diferite subdomenii, și unul-doi studenți, foști elevi performeri ai liceului nostru; în felul acesta grupul țintă vine în contact cu puncte de vedere diferite, cu metode diferite, clasice sau moderne, ceea ce conferă mai multă elasticitate în formare.
- Crearea unui flux informațional eficient și modern pentru procurarea de documentație de specialitate la zi, pentru multiplicare și diseminare pentru uzul fiecărui elev capabil de performanță / profesor antrenor; diseminarea și popularizarea rezultatelor participării elevilor noștri la diferitele etape ale concursurilor; popularizarea diferitelor programe și acțiuni pe site-ul ICHB (LII) – cu sprijinul administratorului de rețea, al informaticianului liceului, al laborantului și al bibliotecii.
- Acțiuni comune cu psihologul școlii pentru asigurarea protecției psihice a elevilor performanți, pentru antrenament psihologic în vederea creșterii rezistenței la stress, pentru stabilirea strategiei de concurs etc.
- Supravegherea și îndrumarea competența a programului de studiu individual pentru elevii performanți ce locuiesc la Internatul Liceului.

d) Exemple și evidente ale unor acțiuni de succes – consecințe ale calității programelor de formare

- Rezultatele înregistrate la olimpiade și concursuri naționale și internaționale.
- Creșterea cererii de înscriere a elevilor buni și foarte buni din Capitală și din țară la clasa a IX-a, evidențiată prin creșterea mediei la admitere, creșterea numărului de burse integrale și parțiale acordate de administrație, creșterea numărului de elevi capabili de performanță la nivel inițial.
- Creșterea interesului părinților și elevilor de gimnaziu pentru liceul nostru, ilustrată prin succesul sporit de care se bucura de la an la an Concursul de matematică LUMINA MATH organizat de liceul nostru cu sprijinul Inspectoratului Școlar al Municipiului București, cu aprobarea MEC. Concursul este organizat pentru clasele a VI-a, a VII-a și a VIII-a. Anul acesta el a ajuns la a 9-a ediție, reunind elevi din București, Drăgășani, Zimnicea, Miercurea Ciuc, Câmpulung și Roșiorii

de Vede. În afara premiilor individuale acordate, școlilor cu mulți participanți li s-au acordat distincții speciale. Concursul și-a propus să-i ajute pe participanți să-și verifice cunoștințele, să se autoevalueze înaintea testelor naționale, să se familiarizeze cu testul grila și cu atmosfera de examen. De asemenea a contribuit la motivarea elevilor pentru matematică și la cooperarea inter școli.

- Creșterea prestigiului național și internațional al liceului prin organizarea Concursului Internațional de Proiecte Informatică INFOMATRIX, care sprijină afirmarea tinerilor pasionați de domeniul IT, oferindu-le posibilitatea de a-și demonstra cunoștințele, creativitatea și spiritul de echipă. Tastaturi virtuale, scanere tridimensionale, soft-uri dintre cele mai ingenioase, sisteme de securitate realizate de concurenții cu vârste între 12 și 18 ani, sunt numai câteva dintre proiectele care reușesc să atragă an de an atenția specialiștilor IT, a mass media și a unui număr impresionant de vizitatori.
- Integrarea eficientă a absolvenților în mediul universitar din țară și din străinătate, și apoi pe piața muncii. În acest sens, în cadrul liceului nostru funcționează cu succes “Clubul absolvenților”, care și-a propus să strângă legăturile între absolvenții diferitelor generații și școală și să le faciliteze foștilor absolvenți comunicarea între ei și cu profesorii. Periodic se organizează “cine ale absolvenților” cu participare din țară și din afara ei, unde pe lângă “darea de seamă” asupra activității și vieții personale, se schimbă informații despre tendințele pe piața muncii, despre oportunități de cariera sau studii aprofundate.
- Articole în mass-media despre activitatea și succesele elevilor noștri au apărut încă din primii ani de la înființare iar printre partenerii media ai liceului cu prilejul diferitelor manifestări, s-au numărat : Televiziunea Română, Radio România Actualități, radio România Cultural, Realitatea TV, România Liberă, Gardianul, Ziua, Rompres, Curentul, Bucharest Daily News, PC Magazine, Gazeta de Informatica, PC World, Diplomat Club, Zaman International, Agenția de presă Cihan etc. Articolele apărute în presa scrisă sunt popularizate prin panouri.

III Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

a) Condiții de generalizare a bunei practici în situația altor furnizori (sugestii)

- Un cadru legislativ care să permită o autonomie crescută a școlilor, atât din punct de vedere al procurării resurselor materiale, cât și al selecționării resursei umane în conformitate cu obiectivul unui învățământ de elită.
- O politică națională prioritară de formare a elitelor în domeniile științific și tehnologic.
- Un sistem de evaluare și certificare a eforturilor unității școlare în managementul pentru performanță.
- Un mediu concurențial pentru unitățile școlare la nivel național și european.
- Utilizarea unui management eficient pentru obținerea calității.
- Formare profesională adecvată pentru profesorii antrenori, la nivel național și județean.
- Formarea unui corp de psihologi specializați pe problematica specifică copilului supradotat.
- Crearea și utilizarea unui flux informațional modern, transparent.

b) Pași necesari în pregătirea unei practici optime (sugestio)

- Definirea clară a obiectivelor generale și specifice domeniului/sectorului în concordanță cu politica educațională propusă, cu planul de dezvoltare propriu.
- Stabilirea grupului țintă de beneficiari prin testări inițiale și teste psihologice de creativitate, de personalitate etc.

- Analiza cantitativă și calitativă a grupului țintă pentru demararea unor programe de pregătire de performanță.
- Alegerea grupului de profesori capabil să antreneze, să susțină psihic și moral elevii performanți, sa-i stimuleze și să-i ajute să-și alcătuiască un buget de timp echilibrat.
- Analiza necesarului de resurse materiale pentru un învățământ destinat obținerii performanței.
- Analiza eficienței raportului investiții/rezultate în fiecare an școlar.
- Alcătuirea unui program special de stimulare și recompense pentru elevii performanți.

c) Riscuri și masuri preventive în preluarea “bunei practici”

Riscuri posibile

- Scăderea interesului pentru obiectul de studiu datorita unor semieșecuri de moment (rezultate sub așteptări la anumite testări, concursuri etc.).
- Oboseala psihică sau fizică din cauza stressului unei pregătiri accelerate/ prelungite sau în neconcordanță cu puterea de efort a subiectului.
- Acumularea unui disconfort psihic indus de “obligativitatea” obținerii performanței (impusă fie de autoritatea școlară, fie de familie sau autoimpusă de ambiția personală).
- Comportament distorsionat în relație cu colegii, fie dintr-un complex de superioritate, fie din acumularea de frustrări impuse/autoimpuse.
- Instalarea unei atitudini suficiente, de automulțumire, infatuare, ducând la pierderea interesului pentru esența științei și vizând doar performanța de moment.
- Dezvoltarea dizarmonică fizică din cauza sedentarismului impus de programul de studiu (modificări ale coloanei vertebrale datorate poziției greșite prelungite; apariția unor defecte de vedere nesesizate la timp).
- Dificultăți în faza pregătirii examenelor naționale datorate neglijării celorlalte obiecte de studiu.

Posibile masuri preventive

- Colaborarea strânsă dintre profesorul de la clasă, profesorul/profesorii pregătitor (i), psihologul școlar și medicul școlii în sensul unei urmăriri atente, dar discrete a fiecărui copil din grupul țintă (utilizând fise de progres).
- Aplicarea de chestionare de interese, pentru depistarea precoce a anumitor stagnări, lipsa de motivare, creșterea interesului pentru alte domenii/activități
- Evitarea “dopării” care conduce la stagnare și dezinteres: accentuarea laturii formative și nu informative a pregătirii.
- Menținerea caracterului ludic al acumulării (problem-solving-ul ca joc), menținerea interesului pentru fenomen și nu pentru rețeta de calcul.
- Antrenarea elevilor în activități complementare fizice și intelectuale pentru o odihnă activă.
- Comunicarea strânsă cu familia.
- Îndrumarea competentă a timpului destinat pregătirii de specialitate și de studiu individual, în acord cu particularitățile de vârstă și individuale ale copilului.
- Organizarea de activități recreative în Internat, supravegherea timpului de odihnă etc.

Încheiem considerând că activitatea de pregătire intensivă constituie o etapă necesară în formarea viitorului cercetător, om de știință, dar cheia succesului carierei sale profesionale rezidă în cultivarea

puterii sale creative, a puterii de a se lăsa surprins și de a deveni curios în fața fiecărei probleme abordate. După cum scria Einstein, “există numai două moduri de a-ți trăi viața: unul, gândind că nimic nu este miraculos; altul ca **totul este un miracol**”

Autorii materialului: prof. Ionescu –Andrei Rodica, director LII

Prof. Aki Ahmet, director general adj. Institutii Lumina

Școala Nr. 4 „Elena Donici Cantacuzino”

Pucioasa, Dâmbovița

I Descrierea contextului

Școala Nr. 4 este o instituție publică de învățământ, situată în Pucioasa, oraș aflat la aproximativ 100 de km de București într-o comunitate relativ săracă (60% dintre elevii pe care îi școlarizează provenind din familii cu probleme sociale). Școala are 556 de elevi (cuprinși în învățământul primar și gimnazial) și 35 de cadre didactice.

Școala a trecut printr-un proces dinamic de ameliorare care a fost inițiat acum 10 ani odată cu schimbarea conducerii școlii, care a cuprins atât direcțiile de dezvoltare cât și cultura organizațională. Eforturile s-au focalizat pe dezvoltarea capacității instituționale în vederea acceptării și implementării reformei educaționale. Procesele de ameliorare au vizat formarea echipelor, dezvoltarea parteneriatelor cu comunitatea locală, democratizarea școlii, învățarea activă, transformarea mediului fizic școlar, formarea comunității profesionale.

În prezent, politicile școlii încurajează dezvoltarea personală a copiilor și formarea abilităților pentru o lume în schimbare –gândire critică, rezolvare de probleme, adaptabilitate, spirit de echipă. Curriculumul la decizia școlii s-a dezvoltat în domenii ca : educația pro comunitate, cetățenie democratică, educație europeană, comunicare și socializare, dans, limbi străine și tehnologia informației.

Au fost inițiate mecanisme și activități specifice care s-au dovedit practici de succes, în domenii ale activității ce vizează implicarea elevilor în luarea deciziilor (Consiliul elevilor), relația cu părinții (rapoarte semestriale, buletine informative), relația cu comunitatea (programe de învățare prin servicii în beneficiul comunității), dezvoltarea profesională a cadrelor didactice (atelier de reflecție), autoevaluare și evaluare instituțională (sistem propriu de fișe), managementul conduitei și disciplinei (sistem de recompense și sancțiuni și reguli stabilite democratic), dezvoltarea personală a elevilor (programe pentru cei dotați /talentați și pentru cei aflați în situații de risc), comunicarea intrainstituțională (întâlnirile de dimineață/prânz cu elevii, lecțiile în cerc) etc.

a) Pași realizați în acumularea unei „bune practici” în vederea asigurării calității

Odată ce viziunea, misiunea și țintele strategice au fost stabilite prin proiectul de dezvoltare instituțională, organizarea vieții școlii a avut în vedere ca acest scop comun să fie împărtășit de toți: elevi, cadre didactice, părinți, alți factori comunitari.

Menționăm ca etape importante în acumularea unei bune practici, privind evaluarea elevilor următoarele:

- documentarea prin vizite de studiu în străinătate/alte școli din țară;
- formarea cadrelor didactice prin consultanță externă;
- adaptarea practicilor la specificul școlii;
- formarea echipelor;

- crearea unor funcții specializate/întocmirea fișei postului;
- formarea/informarea elevilor și părinților;
- implementarea;
- monitorizare-evaluare.

II Prezentarea cazului de bună practică: aprecierea și evaluarea elevilor

Aprecierea și evaluarea elevilor reprezintă o parte importantă a procesului instructiv-educativ, ce se realizează conform Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar (aprobat prin O.M.Ed.C. Nr 4925 / 2005). Pentru asigurarea calității în procesul de evaluare a elevilor, echipa Școlii 4 a simțit nevoia introducerii unor modalități complementare prin care elevii să fie apreciați și evaluați, dincolo de consemnarea rezultatelor academice obținute de aceștia.

Vom prezenta, mai jos, câteva exemple de proceduri de apreciere și de evaluare a elevilor, utilizate în școala noastră, și care s-ar putea subsuma conceptului de „asigurare a calității”:

1. Raportul semestrial către părinți;
2. „Caietul de conduită”
3. „Întâlnirile de dimineață / prânz.
4. „Întâlnirile de 15 minute”.
5. „Scrisorile de mulțumire”.
6. „Premiul de excelență al școlii”.
7. „Premiile speciale ale școlii”.
8. Evaluarea lucrului în grup.

1. RAPORTUL SEMESTRIAL CĂTRE PĂRINȚI

a) Instrumente și proceduri

Măsurile de aplicare

Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Reprezintă o informare scrisă adresată părintelui în legătură cu situația școlară și comportamentală a copilului.

Pentru fiecare disciplină școlară, se acordă un punctaj referitor la efortul depus de elev în timpul semestrului, la calitatea temei pentru acasă și la activitatea sa la ore.

Informațiile se completează de către fiecare profesor pentru disciplina pe care acesta o predă, folosindu-se cifre de la 1 la 5 (1-Foarte bine, 2- Bine, 3-Satisfăcător, 4-Nesatisfăcător, 5-Foarte slab).

Informațiile oferite de fiecare profesor sunt completate cu altele venite din partea dirigintelui și a directorului care fac scurte comentarii despre rezultatele elevului și despre atitudinea sa în timpul semestrului.

Raportul semestrial conține o parte detașabilă pe care părintele, după ce o completează, o aduce la școală. În prima ședință/întâlnire individuală după primirea raportului, se discută informațiile din raport împreună cu învățătorul/dirigintele.

1. Documentarea – în cadrul unor vizite de studiu în Marea Britanie
2. Formarea personalului didactic prin consultanță externă
3. Organizarea pe comisii – comisia diriginților, comisia învățătorilor
4. Informarea/formarea părinților
5. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- îmbunătățirea relației școală-familie – părinții au apreciat interesul fiecărui cadru didactic și al directorului de a furniza informații despre copiii lor și au intensificat eforturile de a păstra o legătură permanentă cu școala;
- la nivelul școlii s-a dezvoltat o practică pentru constituirea unui portofoliu personal al fiecărui elev, ce reprezintă un instrument ce poate furniza referințe despre elev la înscrierea într-o altă instituție;
- dezvoltarea la elevi a stimei de sine și a motivației pentru învățare.

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințiată, în numeroase rânduri de către părinți, elevi și, mai ales, de către vizitatorii școlii care au și preluat această bună practică.

„Raportul semestrial pe care îl primesc de două ori pe an reprezintă pentru mine ca părinte un eveniment așteptat. Îmi oferă informații utile despre copilul meu și mă simt onorată că profesorii și directorul școlii se gândesc la fiica mea, completându-i personal raportul.” (Ionica Stănescu, părinte)

Școala Nr. 4 „Elena Donici Cantacuzino”
Pucioasa – Dâmbovița

1 – Foarte bine
2 – Bine
3 – Satisfăcător
4 – Nesatisfăcător
5 – Foarte slab

RAPORT SEMESTRIAL

SEMESTRUL:

NUME:

CLASA:

DISCIPLINA DE STUDIU	EFORT	TEMĂ PENTRU ACASĂ	ACTIVITATE ÎN CLASĂ

Comentariul dirigintelui/învățătorului:

Comentariul directorului:

Noi,.....părinții/tutorii
elevului.....

am primit acest raport și vom participa la întâlnirile cu părinții,
organizate de școală pentru discutarea lui.

Semnătura:

Vă rugăm să detașați partea completată de părinți și s-o trimiteți
dirigintelui/învățătorului.

Școala Nr. 4 „Elena Donici Cantacuzino”
Pucioasa – Dâmbovița

1 – Foarte bine
2 – Bine
3 – Satisfăcător
4 – Nesatisfăcător
5 – Foarte slab

RAPORT SEMESTRIAL

SEMESTRUL: al II-lea

NUME: Oana XXXX

CLASA: a VII-a C

DISCIPLINA DE STUDIU	EFORT	TEMĂ PENTRU ACASĂ	ACTIVITATE ÎN CLASĂ
Lb. română	1	1	2
Matematică	2	1	2
Fizică	2	2	2
Limba engleză	1	1	1
Limba franceză	2	2	3
Istorie	1		2
Geografie	2		2
Religie	1		1
Biologie	1		1
Educație muzicală	1		1
Educație plastică	1		1
Educație	2		2

tehnologică			
Educație fizică	1		1
Curs opțional	1		1

Comentariul dirigintelui/învățătorului:

Fire deschisă, sociabilă, comunicativă, fiica dvs. a reușit în acest semestru să progreseze: are deprinderi de învățare mult mai bune decât în semestrul anterior, vine cu temele bine pregătite, participă mai activ la ore, comunică deschis cu colegii. Își îndeplinește responsabilitățile din clasă și din școală, are inițiative apreciate de colegi și profesori.

Îi recomand să fie mai încrezătoare în forțele proprii și să devină mai ambițioasă.

Diriginte: Florentina Hirciu

Comentariul directorului: Avem așteptări mai mari de la fiica dumneavoastră!

Director, Georgiana

Manta

Noi,.....părinții/tutorii
elevului.....

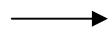
am primit acest raport și vom participa la întâlnirile cu părinții, organizate de școală pentru discutarea lui.

Semnătura:

Vă rugăm să detașați partea completată de părinți și s-o trimiteți dirigintelui/învățătorului.

2. CAIETUL DE CONDUITĂ

Instrumente și proceduri



Măsuri de aplicare



Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Este un caiet în care se consemnează, periodic, de către director și responsabilul comisiei de conduită de la nivelul școlii recompensele și sancțiunile primite de către elevi în diferite situații; consemnarea datelor se face în prezența elevului și este urmată de o discuție ce își propune în cazul sancțiunilor să amelioreze situația apărută.

Exemple de sancțiuni: muștrare în fața colectivului de elevi, în fața directorului, restricții –acces la calculatoare, la internet, la activități extrașcolare etc.

Exemple de recompense: trimiterea gratuită în tabere școlare, în excursii, la spectacole în comunitate, evidențieri în fața elevilor, părinților, în publicații ale școlii, acordare de premii, selectare în delegații ce reprezintă școala.

1. Organizarea pe comisii – comisia de conduită
2. Informarea părinților
3. Funcții specializate – responsabil cu conduita la nivelul învățământului primar și gimnazial
4. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- îmbunătățirea disciplinei în școală
- dezvoltarea la elevi a stimei de sine și a motivației pentru învățare
- asumarea de către elevi a regulilor și codului de conduită al școlii

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințată de către inspectorul coordonator al activității educative, părinți, elevi.

„Stimată doamnă Director,

Mulțumesc foarte mult că m-ați trimis în tabăra națională de teatru și umor de la Vaslui (august 2002). Mă simt onorată și simt că eforturile mele au fost răsplătite.”

Cu deosebită stimă,

Teodora Tătaru, cls. a V-a C

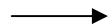
Nume și prenume	Clasa	Motivul recompensei/sancțiunii	Tipul recompensei/sancțiunii	Data	Semnătura responsabilului de comisie	Semnătură în	Semnătură din						
						NUME ȘI PRENUME ELEV	CLASA	MOTIVUL RECOMPENSEI	TIPUL RECOMPENSEI	DATA	SEMNĂTURĂ ELEV	SEMNĂTURĂ INV./DIRIG.	SEMNĂTURĂ RESP. COND. ITA
						Scarlat Alexandru	VII C	-olimpiadă matematică	excursie la	7 oct. 2001	Scarlat Alexandru		
						Dănciula Vlad	VII C	-realizare deosebită la "Invățătura"	la		Dănciula Vlad		
						Sinca Alexandru	VI C	-realizare deosebită la 10. engleză	-bursă Club Rotary	16 sept. 2001	Sinca		
						Gheorghe Florian	VII C	-serviciul în școală	-evidențiere de către director în data alegerilor din școală	8 nov. 2001	Gheorghe Florian		

NUME ȘI PRENUME ELEV	CLASA	MOTIVUL RECOMPENSEI	TIPUL RECOMPENSEI	DATA	SEMNĂTURĂ ELEV	SEMNĂTURĂ INV./DIRIG.
ALEXANDRU STĂNELIU	5C	bună conduită	revista Cerculului	1.02.2002	Alexandru Stăneliu	Scarlat
STOICH ANDRECA	5C	și interes	-un exemplar		Stoich Andreca	Scarlat
MAȘOIU LARIȘA	5C	pentru participarea	făcut cadou		Mașoiu Larișa	Scarlat
DIACONESCU VLAD	5B	la activități	-	1.02.2002	Diaconescu Vlad	Scarlat
DODĂ MARIȘA	6C	legate de literatură	-		Dodă Marișa	Scarlat
SINCA ALEXANDRU	6C		-		Sinca Alexandru	Scarlat
TEODORESCU TEODORA	6C		-		Teodorescu Teodora	Scarlat
GARUSIYAN ADINA	8C		-		Garusiyana Adina	Scarlat
ÎRZOP ARINA	7C		-		Îrzoș Arina	Scarlat
PAȘTOUGĂ MIRCEA	7C		-	1.02.2002	Paștougu Mircea	Scarlat

NUME ȘI PRENUME ELEV	CLASA	MOTIVUL SANCTIUNII	TIPUL SANCTIUNII	DATA	SEMNĂTURĂ ELEV	SEMNĂTURĂ INV./DIRIG.	SEMNĂTURĂ RESP. COND. ITA
14. Păcurari Alina	4A	bătăie în clasă	multăne director	10.01.2002	Păcurari Alina		Scarlat
15. A	7A	soni prostii pe tablă	observație individuală	13.01.2002	A		Scarlat
16. D	8A	absență ore	observație individuală	1.02.2002	D		Scarlat
17. L	8B	absență ore	observație individuală	1.02.2002	L		Scarlat
18. M	8B	absență ore	obs. indiv.	1.02.2002	M		Scarlat
19. O	8B	absență ore	obs. indiv.	1.02.2002	O		Scarlat
20. S	9C	a plecat de la școală	observație individuală	1.02.2002	S		Scarlat

3. ÎNTÂLNIRILE DE DIMINEAȚĂ/PRÂNZ

Instrumente și proceduri



Măsurile de aplicare



Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Reprezintă un tip de întâlniri regulate cu toți elevii școlii. Acestea se organizează săptămânal, în sala de sport (sau într-o altă locație spațioasă) la începutul zilei, separat pentru ciclul primar, respectiv gimnazial. Durata întâlnirii este de 10-15 minute.

Deplasarea elevilor către sală se face în coloană câte unul, iar în sală fiecare elev are locul său. Diriginții și învățătorii stau lângă elevii lor și răspund de conduita acestora.

Fiecare întâlnire are o temă care ulterior va fi dezvoltată la clasă sau în alte activități extrașcolare.

Propunerile temelor vin din partea cadrelor didactice, iar la nivelul școlii se realizează un grafic al întâlnirilor. Stilul fiecărei prezentări trebuie să varieze (folosirea unui flipchart, a unor mijloace audio-video, audiții, prezentări ale elevilor).

DIN PARTEA DIRECTORULUI.

Conținutul mesajului transmis se leagă de probleme ale școlii, comunității, țării, lumii și adunările nu sunt sub formă de prelegeri.

Când adunările au devenit o obișnuință în viața școlii, ele au inclus și prezentări ale unei teme făcute de câte o clasă.

1. Documentarea – în cadrul unor vizite de studiu în Marea Britanie
2. Formarea personalului didactic prin consultanță externă
3. Informarea elevilor
4. Funcții specializate – responsabil cu întâlnirile de dimineață / prânz
5. Organizare – întocmirea graficului întâlnirilor
6. Monitorizare – evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- stimularea interesului elevilor față de problemele generale ale școlii
- îmbunătățirea comunicării intra-instituționale
- contribuția acestui demers la conturarea identității școlii și la dezvoltarea legăturilor dintre clase și grupuri de elevi
- asumarea de către elevi a regulilor și codului de conduită al școlii
- formarea elevilor în spiritul educației pentru valori, a educației pentru viață

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințată de către inspectorii școlari, părinți, elevi, vizitatori ai școlii

„ Azi am văzut o lecție pentru viață: cum să ne ajutăm aproapele, chiar dacă suntem mici. M-a emoționat liniștea din sală, chiar dacă erau aproape 300 de elevi. Fiecare își știa locul și asculta cu atenție mesajul transmis prin cuvânt, muzică și culoare.”
(prof. Ionela Călinescu, Câmpulung)

Școala Nr.4 “Elena Donici Cantacuzino”
Pucioasa – Dâmbovița

Graficul întâlnirilor de dimineață

Semestrul I - An școlar 2003-2004

Nr. crt.	Activitatea	Perioada	Cine răspunde
1.	Ziua Educatorului • ce înseamnă să fii educator • educatorul văzut de copii ANUNȚURI	25,26 sept.	Claudia Mihai
2.	Cine a fost Elena Donici Cantacuzino? • despre “omul” Elena Donici Cantacuzino • despre “profesorul” Elena Donici Cantacuzino • de ce școala noastră îi poartă numele ANUNȚURI	2,3 oct.	Coca Ungureanu
3.	Ziua Discovery • semnificație • Ziua Discovery în Școala 4 “Elena Donici Cantacuzino” ANUNȚURI	9,10 oct.	Claudia Mihai
4.	Depășirea obstacolelor • Ce sunt obstacolele • Cum depășim obstacolele ANUNȚURI	16,17oct.	Alina Gealepu
5.	Spectacole în comunitate • Ce înseamnă un spectator civilizat ? • ce mă învață un spectacol ? ANUNȚURI	23,24 oct	Claudia Saghin
6.	Ascultare activă • Învăță să asculți • Cum poți fi un bun ascultător ANUNȚURI	30,31oct.	Ileana Ionescu
7.	Ce înseamnă să fii optimist • sens • situații de viață • poveste “ Să riști” ANUNȚURI	13,14 nov	Izabela Stăncioiu
8.	Interpretarea viselor • semnificația viselor • de ce visăm ? • efecte benefice ANUNȚURI	20,21 nov.	Roxana Marinoiu
9.	Vitaminele personalității • Ce este personalitatea? • Cum ne formăm personalitatea? ANUNȚURI	27,28 nov.	Maria Stoian
10.	Cadouri	4,5 dec..	Mioara Tătaru

	• Semnificația cadourilor • Când, cui, cum dăruim cadouri? ANUNȚURI		
11.	Crăciunul • Semnificația religioasă • Obiceiuri, datini	11,12 dec.	Coca Ungureanu
12.	Vacanța • foloasele sufletești ale vacanței ANUNȚURI	18,19 dec	Claudia Mihai

4. ÎNTÂLNIRILE DE 15 MINUTE

Instrumente și proceduri → Măsuri de aplicare → Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Reprezintă întâlniri între învățătorul/ dirigintele clasei și fiecare părinte. Acestea se derulează conform unui grafic stabilit, au durată de 15 minute și au loc într-un cadru prietenos, într-o atmosferă plăcută, de încredere.

În cadrul lor, învățătorul/ dirigintele clasei informează familia despre situația școlară și comportamentală a elevului, iar părintele, la rândul său, comunică diverse aspecte legate de personalitatea copilului, despre situația familială, programul zilnic al elevului, starea lui de sănătate etc.

În general, în aceste întâlniri se discută aspecte care nu pot fi dezbătute în întâlnirile comune, cu toți părinții, de la nivelul clasei.

1. Consultarea unor materiale de specialitate
2. Formarea personalului didactic prin consultanță externă
3. Informarea părinților
4. Organizare – întocmirea graficului întâlnirilor
5. Pregătirea întâlnirii – fișă de caracterizare
6. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- îmbunătățirea relației școală-familie
- îmbunătățirea relației părinte-copil
- îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor
- creșterea coeziunii grupului de părinți
- creșterea gradului de implicare a părinților în viața școlii

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evidențiată de către părinți, inspectori școlari, elevi, vizitatori ai școlii.

Școala Nr.4 "Elena Donici Cantacuzino"
Pucioasa – Dâmbovița

Vine ri	25. 02					-	-	-	-
------------	-----------	--	--	--	--	---	---	---	---

GRAFICUL ÎNTÂLNIRILOR INDIVIDUALE

LUNA FEBRUARIE 2005

Consultații individuale - Cosmin XXXXX
Miercuri, 23 februarie 2005
Ora 12:45-13:00

CLASA I

Înv.Claudia

Mihai

Ziua	Da ta	ORA							
		12:30 12:45	12:45 13:00	13:00 13:15	13:15 13:30	13:30 13:45	15:30 15:45	15:45 16:00	16:00 16:15
Vine ri	18. 02	Drăgu ț	Bălean u	Cerce l		Tălm ăcel	Dimia n		
Luni	21. 02	Nego escu					David escu	Mihă loiu	Bud oiaș
Mărți	22. 02	Iones cu	Dobre	Stîng aciu	Lic ă	-	-	-	-
Mier curi	23. 02	Șerba n	Diacon escu	Bene scu	Voi cu	-	-	-	-

Citire

- citește bine texte necunoscute și foarte bine texte cunoscute
- atent, răspunde la solicitări
- reținut în comunicarea orală

Sciere

- ritm lent de scriere la dictare și la transcriere
- foarte atent să nu greșescă
- legături corecte între litere, încadrare corectă în spațiu

Matematica

- calculează în ritm rapid
- scrie caligrafic - se orientează destul de bine în pagina caietului – pune multe întrebări suplimentare pentru a fi sigur că scrie în spațiul potrivit
- răspunde cu mare siguranță la calcule, judecăți matematice
- are asigurate materialele pentru școală

Atitudine

- în ore este cuminte, uneori întreabă că nu știe ce are de făcut - nu reține toate indicațiile
- răspunde prompt solicitărilor
- este iubit de colegi
- are o teamă permanentă să nu greșească

Recomandări

- exercițiu suplimentar - mărire ritm de scriere
- lectură acasă - texte mici însoțite de discuții cu părintele
- exerciții pentru cultivarea curajului
- asumare de responsabilități acasă

Am luat cunoștință,

Întâlniri individuale cu părinții

concluzii privind aplicarea probelor de cunoaștere psihopedagogică

Numele și prenumele elevului	Observații învățător	Data întâlnirii	Semnătura părintelui
Camelia XXXXX	-fire deschisă, sociabilă, comunicativă, sensibilă, serioasă, ascultătoare, ambițioasă -îi place să vorbească, să povestească, să recite, formulează răspunsuri în propoziție -stăpânește bine cunoștințele de limbă - știe literele, desparte în silabe, distincție - propoziție-cuvânt-silabă, scrie bine semnele grafice -numără, știe cifrele, culorile, formele geometrice -prezintă interes pentru comunicare orală, raționamente matematice -se concentrează pe o durată îndelungată, rezistență bună la efort -nu se plictisește repede, are răbdare, este interesată de detalii în desene, face analize atente -își duce la îndeplinire sarcina, corect și repede, e obișnuită cu rezolvarea de sarcini	5.10. 2004	

	-are deprinderi de lucru, știe să asculte mesajele formulate oral de alte persoane - face asocieri între cunoștințe - proba de lacune într-un text - gândire bună -dominanta manuală și oculară - stânga ; picior-dreaptă -probleme la scris - pătează caietul din cauza poziției mâinii -dornică să ajute, să fie de folos - recomand - mai mult interes pentru cooperarea cu ceilalți și asigurarea necesarului de materiale cerut la școală		
--	--	--	--

LA CE-MI FOLOSESC ÎNTÂLNIRILE INDIVIDUALE?

* Aflu despre progresul/regresul fiicei mele la învățătură, dar și despre comportamentul ei în ore, în relația cu profesorii și colegii.

* Învăț cum pot să-mi supraveghez și să-mi sprijin copilul.

* Îmi place faptul că pot discuta deschis cu profesorii și astfel pot să cunosc mai bine cerințele lor și ale școlii.

5. SCRISORILE DE MULȚUMIRE

Instrumente și proceduri → Măsurile de aplicare → Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Sunt scrisori adresate de către conducerea școlii, prin intermediul comisiei de conduită, părinților elevilor care au dovedit o conduită exemplară în timpul unui semestru.

Acestea sunt trimise prin poștă, la finele fiecărui semestru și reprezintă dovezi ale recunoașterii școlii pentru respectarea / asumarea cu responsabilitate a regulilor școlii de către elevi.

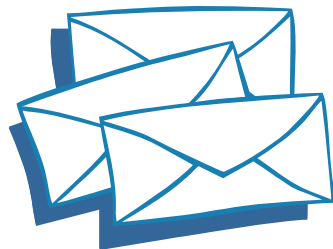
Ele constituie piese ale portofoliului personal al elevilor.

1. Formarea profesorilor
2. Organizarea comisiei de conduită
3. Funcții specializate – responsabil cu conduita la nivelul învățământului primar și gimnazial
4. Informarea părinților
5. Conceperea scrisorii
6. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- dezvoltarea stimei de sine a elevilor
- îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor
- stimularea celorlalți elevi în asumarea unei conduite conform cu regulile școlii
- creșterea preocupării diriginților / învățătorilor în cunoașterea grupului de elevi
- dezvoltarea unei atitudini pozitive a părinților față de școală

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințiată de către părinți, inspectori școlari, elevi, vizitatori ai școlii.



Scrisoare de apreciere

Prin prezenta dorim să evidențiem pe elevul / eleva
_____ pentru un comportament
foarte bun în timpul semestrului.

_____ s-a comportat politicos și a fost
respectuos/respectuoasă față de profesori, aducând o contribuție
valoroasă la viața școlii.

Ca urmare a acestor merite, vă trimitem această scrisoare de
apreciere dumneavoastră, părinților săi, adăugând și felicitările
noastre.

Director,

Am fost fericită că
școala mi-a răsplătit
munca și asta m-a
încurajat să excelez.

Diaconescu Ana-Maria
AM

Sunt încântată și
mândră de rezultatele
obținute de copilul meu
și speriez că școala
răsplătește munca ei.

Georgiana

DIACONESCU GINA

6. PREMIUL DE EXCELENȚĂ AL ȘCOLII

Instrumente și proceduri → **Măsurile de aplicare** → **Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes**

Scurtă descriere

Reprezintă un premiu instituit de către școală, oferit unor elevi de excepție, care au contribuit la creșterea prestigiului școlii.

Acest premiu nu se oferă în fiecare an, ci numai în cazuri excepționale, la sfârșitul clasei a VIII-a.

Acordarea lui este aprobată de către Consiliul de administrație al școlii.

Este înmănat într-un cadru festiv (festivitatea de absolvire a celor opt clase) în prezența corpului profesoral, a părinților și elevilor de clasa a VII-a și a VIII-a.

1. Elaborarea criteriilor de acordare a premiului de către Consiliul de administrație al școlii
2. Analiza activității elevilor
3. Propuneri pentru acordarea premiului
4. Dezbaterea propunerilor
5. Informarea părinților
6. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor
- dezvoltarea stimei de sine a elevilor
- creșterea spiritului competitiv în rândul elevilor
- dezvoltarea motivației pentru învățare a celorlalți elevi din școală

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințată de către părinți, inspectori școlari, elevi, vizitatori ai școlii.

7. PREMIILE SPECIALE ALE ȘCOLII



M-am bucurat enorm când Raluca a primit „Premiul de Excelență” al Școlii nr. 4 E.D.C, primul care s-a acordat vreodată unui elev.

Pentru mine, ca părinte a fost și este o mare mândrie.

Îmi vei aduce aminte mereu și mereu!

Victoria Voicu

5.06.2003.

PREMIUL DE EXCELENȚĂ al școlii
Nr. 4 „Elena Donici Cantacuzino” m-a
motivată să-mi urmez încredințate
visele și să fiu schimbarea pe care
vreau s-o văd în lume!

Sunt mândră că am fost elevă
a școlii pentru că acolo am învă-
țat să descopăr ce știu să fac și să
fac asta din ce în ce mai bine!

Este școala care m-a îndemnat
să privesc învățatul ca pe o aven-
tură!

Este școala care m-a învățat
să cred în mine!

ȘCOALA NR. 4 „Elena Donici Cantacuzino” este și va rămâne mereu
școala mea de suflet!

RALUCA VOICU

05.06.2003

Scurtă descriere

Sunt premii inițiate de școală și acordate fiecărui absolvent de clasa a VIII-a, în cadrul ceremoniei de absolvire.

Acestea se acordă în funcție de diverse criterii, luând în considerare personalitățile diferite ale elevilor, parcursul școlar al acestora, specificul fiecărei clase.

Stabilirea premiilor pentru fiecare elev din promoția anului se realizează în cadrul unei comisii formate din diriginții claselor a VIII-a, responsabilul comisiei diriginților și directorul școlii.

Criteriile sunt aceleași pentru toate clasele paralele: seriozitate, ținută, punctualitate, organizare, colegialitate, generozitate, implicare în viața școlii, creativitate, inițiativă etc.

1. Formarea profesorilor.
2. Elaborarea criteriilor de acordare a premiului de către Consiliul de administrație al școlii
3. Analiza activității elevilor
4. Propuneri pentru acordarea premiilor
5. Dezbaterile propunerilor
6. Informarea elevilor/părinților
7. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- creșterea interesului elevilor pentru afirmarea în diverse domenii din viața școlii
- îmbunătățirea relației părinte-copil-profesor
- dezvoltarea stimei de sine a elevilor
- dezvoltarea abilităților de lucru în grup la nivelul profesorilor

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evințată de către părinți, inspectori școlari, elevi, vizitatori ai școlii.



Această inițiativă a Școlii de a oferi elevilor la final de clasă a VIII-a Diplome Speciale, mi se pare excelentă.

Faptul că am primit o recunoaștere a seriozității de care am dat dovadă în implicării mele responsabile în activitatea școlară, mi arată că munca mea nu a fost în zadar.

Această diplomă este o recomandare pentru viitoarele parteneriate.

Bădoiu Zoe - Larisa

8. EVALUAREA LUCRULUI ÎN GRUP

Instrumente și proceduri → Măsurile de aplicare → Instrumente și evidențe ale unor acțiuni de succes

Scurtă descriere

Reprezintă o modalitate alternativă de evaluare a elevilor care vizează, atât produsul obținut în cadrul activității de grup, cât și procesul de obținere a acestuia.

Prin aplicarea acestui instrument se urmărește evaluarea elevilor și la nivel socio-afectiv și volitiv, aspecte mai greu măsurabile în procesul evaluării.

La nivelul școlii au fost create fișe de evaluare a activității desfășurate în grupuri mici.

Prin întreaga activitate evaluativă se urmărește permanent evoluția fiecărui elev și a întregului colectiv al clasei, având în vedere dezvoltarea acestora mai degrabă decât ierarhizarea lor.

Acest instrument de evaluare poate fi folosit și în procesul de interevaluare și autoevaluare.

1. Formarea profesorilor pe problematica evaluării
2. Documentarea profesorilor
7. Activități la nivelul comisiei învățătorilor/ diriginților – ateliere de lucru pentru elaborarea fișelor
8. Diseminarea bunelor practici în Consiliile profesoriale
9. Informarea elevilor/părinților
10. Monitorizare –evaluare

Ca urmare a folosirii acestui instrument de evaluare am constatat:

- îmbunătățirea relației elev-elev
- formarea la elevi a deprinderii de a lucra în grup, de argumentare a opiniilor, de relaționare, de căutare/ documentare
- îmbunătățirea procesului de evaluare la nivelul școlii
- îmbunătățirea rezultatelor elevilor introvertiți.
- dezvoltarea abilităților de lucru în grup la nivelul profesorilor
- crearea la nivelul școlii a unui portofoliu de evaluare ce conține exemple de bună practică, privind evaluarea lucrului în grup (proiecte de lecții în care se utilizează lucrul în grup, fișe de evaluare, impresii ale elevilor și profesorilor, produse ale elevilor obținute în activitatea de grup.

Eficiența folosirii acestui instrument a fost evidențiată de către părinți, inspectori școlari, elevi, vizitatori ai școlii.

„Lucrul în grup îmi place foarte mult pentru că îmi pot exprima părerea, îmi pot ajuta colegii sau pot învăța de la ei ceea ce nu știu. Cel mai mult îmi place că fiecare contribuie cu o idee, iar rezultatul final ne aduce bucurie.”(Silviana Uța, clasa aV-a)

GRUPA (denumire/ nr.).....

Membrii grupei

1. Nume și prenume.....=culoare-roșu
2. Nume și prenume.....=culoare-albastru
3. Nume și prenume.....=culoare -verde
4. Nume și prenume.....=culoare-negru
5. Nume și prenume.....=culoare-violet

FIȘA DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII GRUPULUI

EVALUAREA DE PROCES

A. Atitudinea elevilor față de sarcină

	Mereu	De obicei	Uneori	Niciodată
Cooperează cu ceilalți membri ai grupului				
Este interesat de sarcina primită				
Lucrează fără a-i deranja pe ceilalți colegi				
Își îndeplinește sarcina primită				
Contribuie la găsirea unor noi căi de îmbunătățire a activității în grup				
Face sugestii constructive				

B. Evaluare pentru dezvoltarea valorilor

	Mereu	De obicei	Uneori	Niciodată
Dovedește respect față de colegi				
Își ajută colegii				
Își recunoaște greșelile				
Își încurajează colegii				
E corect în aprecierea colegilor				

C. Comunicarea

	Mereu	De obicei	Uneori	Niciodată
Ajută la definirea problemelor				
Vorbește la subiect				
E un ascultător interesat				
Sintetizează informația				
Ia în considerare idei opuse cu ale sale				
Ajunge la concluzii care duc la înțelesuri noi				

III. Concluzii și recomandări pentru generalizarea bunei practici

Aceste instrumente de lucru pot fi folosite cu ușurință și adaptate și de către alți profesori, din alte școli, contribuind la îmbunătățirea procesului de evaluare a elevilor din școală.

Recomandări :

- profesorii școlii trebuie să lucreze în echipă;
- este necesară adaptarea instrumentelor prezentate la specificul fiecărei școli;
- se impune includerea acestor practici la nivelul tuturor comisiilor / departamentelor din școală, în vederea implementării cu succes și asigurării coerenței demersurilor;
- dezvoltarea la nivelul școlii a unor practici /mecanisme de împărtășire a experiențelor de succes;
- informarea și educarea părinților în legătură cu inovațiile introduse;
- organizarea și responsabilizarea pe comisii și departamente specifice în scopul eficientizării evaluării elevilor;
- estimarea și evitarea unor anumite riscuri (de ex: formarea unui automatism de aplicare – în cazul completării rapoartelor semestriale, subiectivism, reticența unor cadre didactice de a lucra suplimentar și într-o nouă abordare, atitudine refractară din partea unor părinți, modificări în orarul școlii- în cazul întâlnirilor de dimineață este necesar să se stabilească spațiul și timpul pentru derulare și să se găsească soluții în situația depășirii timpului alocat).

Considerăm că evaluarea și aprecierea elevilor constituie un element cheie în procesul instructiv-educativ, iar folosirea unor instrumente variate și complexe va asigura o evaluare obiectivă, și eficientă ce va permite dezvoltarea personală și valorificarea potențialului fiecărui copil al școlii.

Studiu de caz prezentat de:

Prof. Georgiana Manta, director

Înv. Claudia Mihai, director adjunct



EVALUAREA CALITĂȚII PROCESULUI DE PREDARE ÎNVĂȚARE

I. DESCRIEREA CONTEXTULUI

GRUPUL ȘCOLAR DE ARTE ȘI MESERII AL COOPERĂȚIEI MEȘTEȘUGĂREȘTI „SPIRU HARET” este situat în Cartierul Valea Roșie, Str. Electroputere, nr.2, Craiova, oraș care face parte din Regiunea Sud-Vest Oltenia. Înființat în anul 1957 prin Decretul 456 a cunoscut în decursul anilor o serie de transformări și dezvoltări. O dată cu apariția Legii Învățământului Nr. 84/95, Învățământul Cooperatist a fost cuprins în cadrul Învățământului Particular la Cap. XI (în Art. 117 menționându-se că „(1) Învățământul cooperatist se desfășoară în unități care sunt proprietatea asociațiilor cooperatiste”, iar finanțarea se asigură din fonduri proprii ale cooperativelor, din taxe școlare, Ministerul Învățământului acoperind cheltuielile pentru asigurarea salarizării personalului didactic de la bugetul statului.

Acest statut a impus obligativitatea ca școlile Învățământului Cooperatist să parcurgă cele două etape ale acreditării. În iulie 2006 școala a parcurs procesul de acreditare pentru toate calificările de la Școala de arte și meserii nivel 1 și 2 și Școala postliceală domeniul economic - calificările: Asistent de gestiune și Agent vamal.

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperăției Meșteșugărești "SPIRU HARET" din Craiova oferă tinerilor și adulților județului Dolj, și nu numai, calificări în concordanță cu fluctuația pieței muncii, șanse egale de educație, posibilitatea schimbării mentalității privind școala și învățarea pe tot parcursul vieții și conștientizării importanței calității mediului pe care-l vor lăsa moștenire urmașilor lor. Din analiza **datelor demografice** și a concluziilor PRAI (Planul Regional de Acțiuni pentru Învățământul Profesional și Tehnic - Regiunea Sud-Vest Oltenia) și PLAII (Planul Local de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic) se desprind o serie de aspecte care au determinat orientarea școlii noastre spre domenii de formare profesională care să-i asigure **continuitatea, dar și satisfacerea cerințelor de calificare a populației din zonă**. Datele statistice arată clar orientarea populației spre calificări din domeniile: **estetica și igiena corpului omenesc, textile-pielărie, transporturi, economic și servicii**.

Începând cu anul 2000 a trebuit să adoptăm **o nouă strategie** privind întreaga activitate a școlii, strategie cuprinsă în Proiectele de dezvoltare ale școlii, pe termen mediu și lung, care are ca axe strategice:

- analiza domeniilor prioritare de dezvoltare regională identificate de consorțiul regional înscrise în P.R.A.I. (estimate până în 2010) și restructurarea planurilor de școlarizare în acest sens (inclusiv restructurarea personalului în funcție de calificările din planurile de școlarizare);
- promovarea imaginii școlii cu orice ocazie, adoptând o politică agresivă de popularizare a ofertei școlare (deplasări în județ și în județele limitrofe a echipelor din Consiliul de imagine, participare la Târgul ofertelor educaționale, la târgurile organizate de Camera de Comerț și Industrie Oltenia, publicitate în mass-media locală și națională), legătura cu agenții interesați în calificarea forței de muncă;
- creșterea calității procesului de învățământ, dezvoltarea curriculumului local, formarea continuă a personalului didactic, modernizarea bazei materiale, folosirea mijloacelor didactice moderne;
- calificarea persoanelor adulte prin programe de calificare, specializare, perfecționare și realizarea de parteneriate cu agenții economici interesați în pregătirea forței de muncă (contracte de școlarizare, protocoale de colaborare, burse, sponsorizări etc.) și integrarea socio-economică a absolvenților;

- optimizarea procedurilor de orientare școlară și profesională (schimbarea mentalității părinților și elevilor);
- creșterea responsabilității diriginților și cadrelor didactice privind stabilitatea populației școlare, prin reducerea abandonului școlar, a retragerilor și transferurilor;
- dezvoltarea și modernizarea bazei materiale.

În domeniul asigurării calității, instituția noastră școlară a realizat, în ultimii ani, o serie de **pași** concreți:

- **Implementarea standardelor de pregătire profesională.** În cadrul programului PHARE TVET au fost selectate 2 cadre didactice care au făcut parte din echipa de elaborare a Curriculum-ului pentru domeniul estetica și igiena corpului omenesc (SAM nivel 1 și 2). Începând cu anul școlar 2002-2003, la învățământul liceal s-a înființat calificarea "Tehnician mecatronist".
- **Curriculum în dezvoltare locală** s-a elaborat conform reperelor metodologice elaborate de MEC în colaborare cu agenții economici cu care școala desfășoară parteneriat pentru instruire practică.
- **Curriculum la decizia școlii** a fost elaborat în colaborare cu Universitatea din Craiova, Facultatea de Automatizări și Calculatoare, catedra Mecatronică.
- **Învățarea centrată pe elev.** La nivelul școlii s-a aplicat această metodă de instruire, s-au stabilit stilurile de învățare ale elevilor și s-a proiectat activitatea didactică în funcție de acestea, s-au elaborat materiale de învățare. La nivelul comisiilor metodice s-au desfășurat lecții deschise ca un exemplu de bună practică în aplicarea acestei metode.
- **Abordarea specifică a elevilor cu nevoi speciale.** Școala a colaborat cu instituțiile care au în ocrotire copii cu nevoi speciale prin școlarizarea în mai multe meserii a acestora pe perioada anilor 1999 -2004, fiind cuprinși în 19 clase, totalizând 329 elevi. La începutul fiecărui an școlar se reactualizează baza de date a elevilor cu cerințe educaționale speciale cu ajutorul părinților, diriginților și consilierului școlar. La nivelul școlii există un număr mic de elevi cu nevoi educaționale speciale înregistrați și li se asigură consultanță psihopedagogică de către profesorul consilier al școlii. Instruirea elevilor se face diferențiat în funcție de performanțele și progresul înregistrat la elevi.
- **Parteneriatul cu întreprinderile.** Școala desfășoară parteneriate pe baza unor acorduri de colaborare atât cu societăți comerciale, cu societăți cooperative, cu IMM-uri cu profil de interes pentru calificările în care asigurăm pregătirea practică, tranziția de la școală la locul de muncă, satisfacerea cerințelor clienților, consiliere privind înființarea unei firme. În perioada 1999-2006, au fost încheiate protocoale și acorduri de colaborare cu un număr de 80 de firme pentru efectuarea stagiilor de practică, acordarea de burse pentru un număr de 468 de elevi, sponsorizarea unor acțiuni din școală și angajarea absolvenților.
- **Implicarea școlii în acțiuni de formare și diseminare**, prin activități cum ar fi:
 - cursuri de formare în care a fost implicat și personalul școlii: "Curs specializare Formator";
 - participarea și câștigarea de licitații pentru formarea profesională a șomerilor organizate de AJOFM Dolj (Lucrător în comerț, Frizer, Coafor, Lucrător în tricotaje-confecții, Instalator instalații tehnico-sanitare și gaze etc.);
 - abilitare curriculară - 18 cadre didactice formate;
 - învățare centrată pe elev;
 - evaluarea unitară a competențelor profesionale;
 - implementarea manualului de asigurarea calității;
 - dezbateri privind calificările profesionale pentru anul școlar 2005-2006 (masa rotundă cu școlile Fundației învățământului Preuniversitar "Spiru Haret");
 - organizarea în cadrul școlii de cercuri pedagogice cu tematici în concordanță cu cerințele reformei "Estetica și igiena corpului omenesc" 2002, 2004, 2005;
 - participarea la Seminarul internațional "Sisteme educaționale în țările Uniunii europene și România";
 - participarea la Simpozionul național "Ecoteologia-un pas spre integrarea europeană";
 - participarea la Simpozionul național "Odiseea vestimentației".
- **Orientarea carierei**, care se întemeiază pe patru acțiuni fundamentale:

- Cunoașterea personalității elevilor. Culegerea datelor despre elev din diverse medii - familie, școală, grupuri de prieteni, utilizarea unor metode specifice de investigare a personalității, realizarea unor interviuri, completarea fișelor de caracterizare a elevilor
- educarea elevului în vederea alegerii carierei în cadrul orelor de dirigiență, a întâlnirilor organizate în lectoratele cu părinții în școlile generale din municipiu, județ și județe limitrofe, cu reprezentanți ai AJOFM, cu reprezentanți ai societăților cooperative și comerciale
- informare școlară și profesională, cu mai multe subcategorii:
 - o **informare generală** adică familiarizarea elevilor cu diversitatea formelor de pregătire și de activitate social- umană.
 - o **informare relativ diferențiată** cu privire la activitățile școlare și profesionale spre care se poate îndrepta elevul în etapa respectivă
 - o **informare de detaliu**, la încheierea școlarității asupra domeniilor de activitate (școlară și profesională) spre care elevul are acces.
 - o **informare specializată**, asupra formelor de solicitare și asupra nivelului concordanței dintre solicitările profesiei respective și posibilitățile elevului.
- consilierea și îndrumarea efectivă a elevului. Acordarea unui **sfat de orientare cu caracter facultativ** constând în informații și indicații cu privire la profilul de studii și ramura de activitate profesională în care elevul are cele mai mari șanse de dezvoltare și afirmare.

II. PREZENTAREA CAZULUI DE BUNĂ PRACTICĂ

CONTEXT LEGISLATIV

Practica de asigurare și de evaluare internă a calității în școala noastră se bazează pe contextul legislativ prevăzut în: Legea privind Asigurarea Calității în învățământ (Legea 87/2006), Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 4889/09.08.2006 privind generalizarea instrumentelor de asigurare a calitatii în educatie si formare profesionala la nivelul rețelei învățământului profesional si tehnic (cu instrumentele de autoevaluare și de inspecție asociate).

Pașii procesului de autoevaluare și îmbunătățire continuă în unitatea noastră școlară includ o serie de procese și activități. În cele ce urmează, vom prezenta o serie de instrumente pe care le utilizăm în cadrul acestui proces.

Astfel, în domeniul **evaluării performanțelor elevilor**, la începutul anului școlar profesorii realizează evaluarea inițială, pe baza căreia, aceștia, împreună cu elevii stabilesc ținte de dezvoltare iar pe parcursul anului școlar se alcătuiesc baze de date cu evoluția acestora. Prezentăm mai jos fișa de progres școlar pe care o utilizăm.

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperăției Meșteșugărești "SPIRU HARET"
Craiova

FIȘA DE PROGRES ȘCOLAR

Disciplina.....

Clasa.....

Nr. crt.	Nume și prenume	Testarea inițială	Țintă	Sem. I	Sem. II
1.					
2.					
Media pe clasă					

Un alt exemplu de instrument al asigurării și îmbunătățirii calității este **planul operațional**. Prezentăm, în Anexa 1, un exemplu de plan operațional conceput pentru **Dezvoltarea unor rețele interne de colaborare durabile între școli**.

Scopurile și obiectivele din proiectul de dezvoltare și din planurile operaționale nu pot fi realizate în absența unor **mecanisme de monitorizare internă**. Prezentăm mai jos un exemplu de astfel de **raport de monitorizare internă** care cuprinde analiza activității procesului de predare-învățare, numărul de observări ale lecțiilor și planuri de îmbunătățire ale activității didactice

FORMULAR DE MONITORIZARE INTERNĂ – Perioada 01.02.2006 - 31.03.2006

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperăției Meșteșugărești "Spiru Haret"

Localitatea: Craiova jud. Dolj

Nume, prenume: Butărescu Mirela Funcția: Responsabil Comisie CPACE

Semnătura:

Data raportului 06.04.2006

<i>Vă rugăm să completați formularul și să îl trimiteți o dată la două luni</i>	Perioada de la (zi/luna/an) până la (zi/luna/an)
prezentului raport:	01.02.2006 31.03.2006

8. Vă rugăm bifați (X) varianta corespunzătoare:

☐ = **nu** există modificări față de raportul anterior

☒ = modificările sunt specificate mai jos

9. Vă rugăm să precizați numărul de observări la lecție pe care le-ați efectuat:

De la ultimul raport: 8	În total de la 01.10.2005: 17	Număr total observatori: 4
-------------------------	-------------------------------	----------------------------

10. Vă rugăm să precizați numărul lecțiilor observate:

număr total de profesori de la 16 școala ÎPT:	număr total de profesori observați: 16
--	--

11. Vă rugăm să descrieți aspectele care trebuie îmbunătățite în ceea ce privește procesul de predare și învățare, aspecte pe care le-ați identificat în urma observărilor la lecție.

Aspecte care trebuie îmbunătățite • Utilizarea eficientă a resurselor materiale, informaționale de care dispune școala • Prezența elevilor la programele de recuperare și de pregătire suplimentară pentru participarea examenelor de certificare a competențelor • Asigurarea interdisciplinarității lecțiilor în scopul dobândirii competențelor cheie • Menținerea relațiilor de comunicare cu familiile elevilor cu nevoi speciale • Încurajarea personalului pentru evaluarea propriei performanțe	Puncte tari • Rezultate bune la faza județeană a concursurilor școlare • Derularea de noi parteneriate educaționale și cu agenți economici (9 parteneriate noi) • Coordonarea activităților de diseminare a informațiilor la nivel local (cercuri pedagogice, simpozioane, seminarii, cursuri de formare) • Existența bazei materiale pentru domeniile "Estetica și igiena corpului omenesc, industrie textilă și pielărie, mecanic auto" • Organizarea de cursuri de calificare pentru tineri și adulți
--	---

Acțiuni propuse

- Utilizarea eficientă a laboratorului de informatică și a sistemului CADdy++Electrical
- Dezvoltarea și implementarea unui program de recuperare eficient
- Observarea și îndrumarea organizată a activității didactice
- Chestionarea elevilor, părinților și agenților economici în ceea ce privește Examenul de certificare a competențelor și ruta de profesionalizare
- Comunicarea progresului realizat de către elevi în urma implementării ICE la toate nivelurile
- Întocmirea planurilor de acțiune personală pentru creșterea performanței

12. Ce alte dovezi ați identificat pentru a evalua dacă atingeți indicatorii de performanță de la 5.1 la 5.26 ?

Surse ale dovezilor

- Analiza rezultatelor școlare în semestrul I anul școlar 2005-2006
- Fișele de observare a lecțiilor
- Testele, chestionarele aplicate elevilor, profesorilor și părinților
- Parteneriatele încheiate
- Portofoliile elevilor „SAM”
- Fișele de evaluare pentru proba practică din cadrul Examenului de obținere a certificatului de calificare profesională nivel 2
- Discuții în cadrul echipelor pe discipline

13. Vă rugăm să descrieți dificultățile pe care le-ați întâmpinat în colectarea dovezilor și în realizarea îmbunătățirilor, precum și soluțiile pe care le-ați identificat, în funcție de factorii listați în coloana din stânga.

Fișa de observare (format)	Dificultăți	Soluții
Format de raportare	• Nu am înregistrat dificultăți în aplicarea și completarea fișei de observare și a raportului de autoevaluare • Personalul trebuie îndrumat pentru implicarea în procesul de asigurare a calității.	
Descriptori de la 5.1 la 5.26		
Dovezi sugerate de manual		
Implicarea membrilor personalului		• Diseminarea și permanentizarea acțiunilor de asigurare a calității
Resurse materiale		
Altele		

14. Vă rugăm descrieți succesele pe care le-ați avut în timpul acestei perioade în ceea ce privește atingerea descriptorilor de performanță de la 5.1 la 5.26.

Succese

- Colaborare cu școlile PHARE – TVET, cu IPA CİFFAT în vederea elaborării unui parc tehnologic în incinta grupului școlar, (program finanțat prin banca mondială)
- Rezultate bune la faza județeană a concursurilor școlare
- Desfășurarea de cursuri de perfecționare în parteneriat cu CCD Dolj - curs informatică
- Relații de parteneriat cu agenții economici

Eaborarea, aplicarea și revizuirea periodică a procedurilor reprezintă elemente extrem de importante ale oricărui sistem de management al calității. Pentru fiecare dintre proceduri, am elaborat și **diagrame flux**. Prezentăm, mai jos, un exemplu de procedură – cea privind **acordarea primului ajutor** (inclusiv diagrama flux asociată).

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperației Meșteșugărești „Spiru Haret”, Craiova	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ ACORDAREA PRIMULUI AJUTOR ÎN CAZ DE PIERDEREA CUNOȘTINȚEI	COD: PO- GSAMSH- OPPI-
---	--	------------------------------

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperației Meșteșugărești „Spiru Haret” Craiova

**PROCEDURA OPERAȚIONALĂ
ACORDAREA PRIMULUI AJUTOR ÎN CAZ DE PIERDEREA CUNOȘTINȚEI**

COD: PO – GSAMSH –OPPI-

Standard aplicabil: Manualul calității

APROBAT	Director, Ec. IONICĂ ION Semnătura Data: 00.02.2006
VERIFICAT	Director adjunct, Ing. Diaconu Lavinia Semnătura Data: 20.02.2006
ELABORAT	Medici școlari: dr. Amza Cornelia, dr. Ionescu Adriana, dr. Diaconu Mariana, asistent Gheghe Dumitra Membrii Comisiei pentru Asigurarea Calității Ing. Butărescu Mirela Ec. Adam Rodica Prof. Sârboiu Cristian Prof. Olteanu Mihaela Semnătura Data: 15 februarie 2006

Documentul intră în vigoare de la data de: 1 martie 2006

1. Scop: Susținerea funcțiilor vitale până la intervenția cadrelor medicale de specialitate - medicii de urgență (serviciul SMURD)

2. Aria de cuprindere

Procedura se aplică tuturor elevilor de la SAM, postliceală și liceu al grupului școlar

3. Responsabilități

Procedurile sunt aplicate de personalul cabinetului medical al școlii:

4. Procedura

Prezentarea pacientului la cabinetul medical sau a cadrelor medicale la locul accidentului

Etapele de acordare a primului ajutor sunt:

- să se asigure locul accidentului
- se asigură securitatea persoanei accidentate, a celor din jur și a salvatorului
- se iau măsuri de prevenire pentru ca starea de fapt să nu se înrăutățească

Personalul de prim ajutor trebuie să examineze accidentatul, să evalueze situația și să înțeleagă cauzele care l-au provocat.

Tratamentul aplicat în urma acestei evaluări nu trebuie să contribuie la agravarea situației, se apreciază starea de conștiență: Cum este respirația? Care este paloarea feței? Cum este pulsul? Cum este pielea? Se examinează corpul dacă sunt urme de leziune externe sau fracturi.

După evaluarea funcțiilor vitale se acordă primul ajutor:

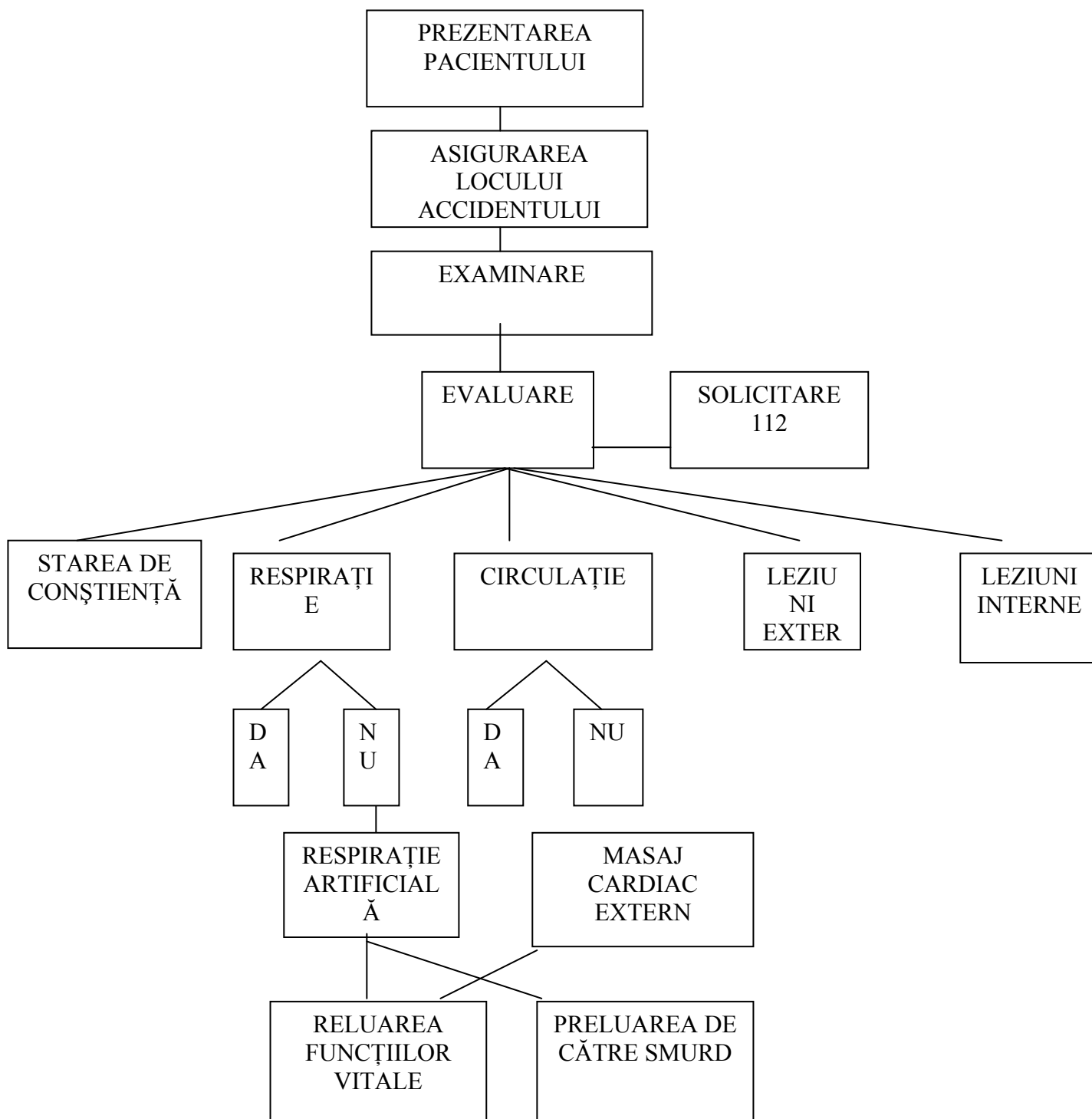
Se scutură umărul pacientului și se strigă: "Sunteți treaz?" Dacă nu există nici o reacție se deschid căile de acces ale aerului și să urmărește dacă pacientul respiră. Dacă pacientul nu respiră dar

are puls se începe respirația artificială. Dacă nu respiră și nu are puls se încep manevrele de resuscitare cardio-respiratorie.

În tot acest timp pacientul este așezat pe un plan dur, iar membrele inferioare sunt susținute ridicate. Resuscitarea se oprește la preluarea accidentatului de către personalul medical calificat sau la reluarea funcțiilor vitale.

Dacă pacientul și-a reluat funcțiile vitale dar este inconștient se așează în poziție laterală stabilă, până la preluarea de către personalul specializat.

Diagrama flux: ACORDAREA PRIMULUI AJUTOR ÎN CAZ DE PIERDEREA CUNOȘTINȚEI



Un alt exemplu de procedură este cea pe care am dezvoltat-o pentru **colaborarea cu agenții economici în vederea realizării instruirii practice**:

**PROCEDURĂ INTERNĂ PENTRU COLABORAREA CU AGENȚII ECONOMICI ÎN
VEDEREA EFECTUĂRII INSTRUIRII PRACTICE**

Grupul Școlar de Arte și Meserii al Cooperației Meșteșugărești "Spiru Haret" Craiova	COMISIA DE ASIGURARE A CALITĂȚII	Exemplar 6
DATA: 2.10.2006	ELABORAT DE: CPACE	

1. SCOP

Procedura este utilizată pentru încheierea de protocoale cu agenții economici în vederea efectuării instruirii practice de către elevi în cadrul acestora cât și pentru acordarea de burse elevilor care obțin rezultate deosebite.

2. ARIA DE CUPRINDERE

Procedura se referă la domeniile de activitate Estetica și igiena corpului omenesc, Textile pielărie și Mecanic. Se va monitoriza modul în care responsabilul activității de instruire practică și maiștrii instructori cât și reprezentanții agenților economici s-au implicat în realizarea acestei proceduri.

3. RESPONSABILITĂȚI

Procedura este pusă în aplicare de către membrii comisiei de asigurare a calității și de către responsabilii domeniilor de activitate implicate (responsabilii comisiilor metodice; responsabilii cu activitatea de instruire practică)

4. OBSERVAȚIE

Concomitent cu încheierea de contracte de colaborare pentru efectuarea stagiului de practică și acordarea de burse școlare se urmăresc și punctele slabe privind derularea acestei activități.

5. OBIECTIVE

Această procedură are în vedere următoarele obiective:

- Îmbunătățirea calității procesului de instruire practică în scopul obținerii de către elevi a unor rezultate superioare;
- Formarea mai rapidă și mai eficientă a competențelor specifice domeniului de pregătire;
- Familiarizarea elevilor cu atmosfera de lucru din secțiile și atelierele agenților economici;
- Stimularea muncii în echipă;
- Conștientizarea importanței proprii activității, a responsabilităților ce sunt asumate în derularea activității din atelier sau secția de producție;
- Stimularea materială a elevilor pentru implicarea activă în activitatea de instruire practică;
- Contribuția elevilor la realizarea planului de producție al școlii prin prestarea unor activități retribuite prin contracte ferme;

6. PROCEDURA PROPRIU-ZISĂ

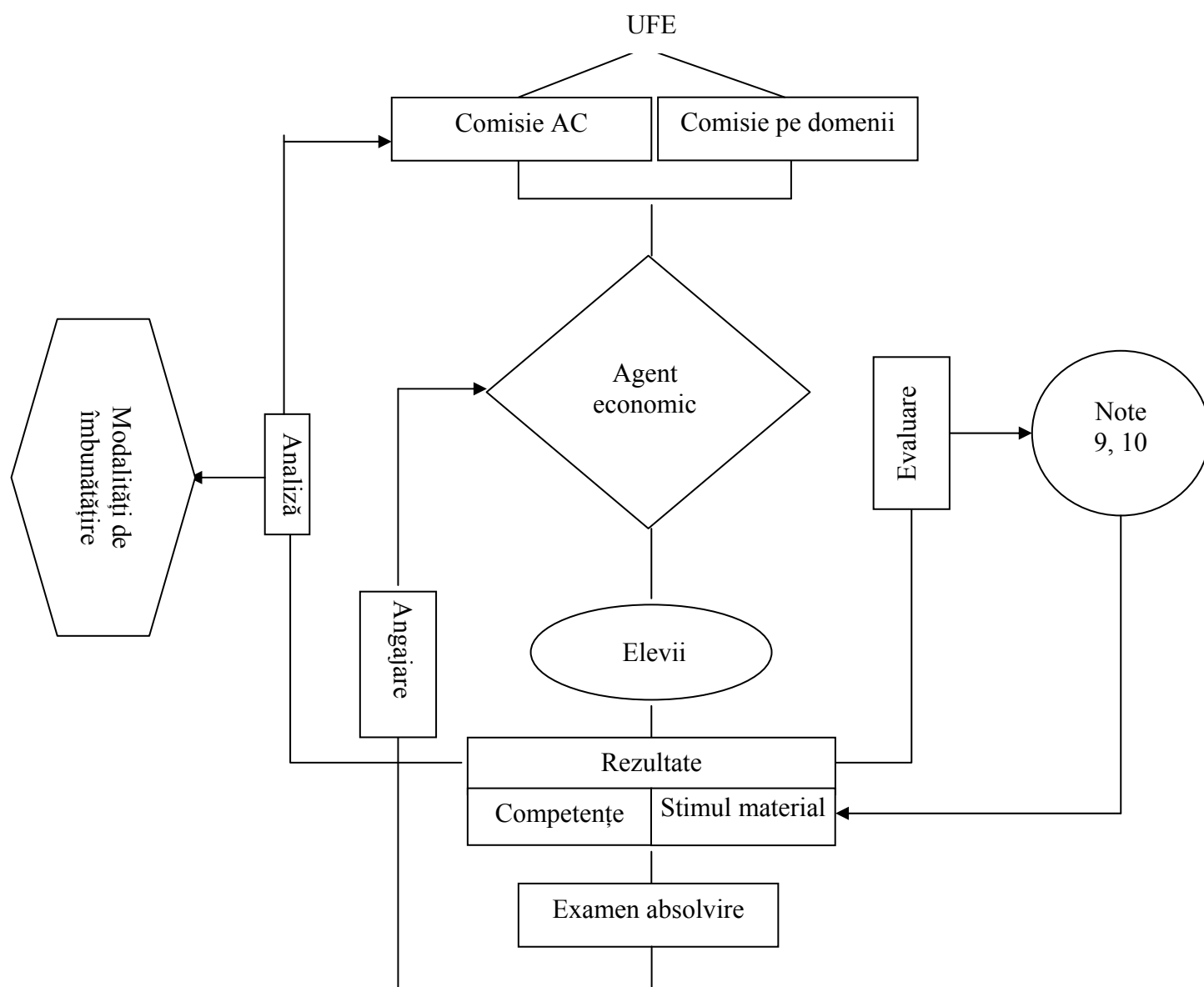
- a. Elaborarea unei analize de nevoi a agenților economici privind necesarul forței de muncă în domeniul principal de activitate.
- b. Încheierea contractelor de colaborare între agenții economici și școală.
- c. Contractele specifică: efectuarea unui număr de ore de instruire practică în cadrul agenților economici; acordarea după o perioadă de minim 30 de zile a unor burse elevilor cu rezultate deosebite;
- d. Elevii își însușesc competențele specifice prin orele de practică în atelierele agenților economici.
- e. Orele de instruire practică sunt verificate săptămânal de profesorii ingineri de specialitate și de responsabilii cu activitatea de instruire.
- f. La încheierea parcurgerii unei unități competență elevul este evaluat de către reprezentantul agentului economic și maestrul instructor sau profesorul de specialitate din școală.

- g. Elevii cu rezultate bune(note 9-10) sunt stimulați prin acordarea de burse lunare.
- h. Retribuțiile ce revin elevilor în urma desfășurării activităților de instruire practică sunt orientate spre planul de producție al domeniului de activitate.
- i. Rezultatele instruirii practice în cadrul agenților economici sunt dezbătute în comisiile metodice, în cosiliul professoral și în comisia de asigurarea calității pentru stabilirea unor modalități de îmbunătățire.
- j. Participarea reprezentanților agenților economici la examenele de absolvire.
- k. Selectarea în vederea angajării a elevilor cu rezultate foarte bune.
- l. Angajarea absolvenților în cadrul agentului economic prin contract individual de muncă.

7. MONITORIZAREA

Implementarea procedurii va fi monitorizată și analizată în cadrul Comisiei de asigurarea calității pentru a se determina gradul de realizare a obiectivelor stabilite și găsirea unor modalități de perfecționare a acestui tip de activitate.

Diagrama flux procedură internă pentru colaborarea cu agenții economici în vederea efectuării instruirii practice



Monitorizarea și inserția absolvenților învățământului profesional pe piața forței de muncă reprezintă una din activitățile importante ale școlii. Există absolvenți ai învățământului profesional careau stipulate, chiar prin contractul de colaborare încheiat de către școală cu agentul economic, clauze de angajare pe o perioadă de 3-5 ani. Noi monitorizăm absolut toți absolvenții școlii într-un registru care cuprinde:

- specializarea;
- agentul economic angajator;
- contractul de colaborare sau parteneriat încheiat cu agentul economic;
- adresa de repartiție emisă de școală;
- durata de angajare (pe cel puțin 1 an de zile).

III CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PENTRU GENERALIZAREA BUNEI PRACTICI

Situațiile de bună practică efectuate de școala noastră pot fi generalizate și adoptate de alți furnizori de formare. Unitatea noastră școlară a inițiat înregistrarea dovezilor în format electronic (fișiere de text dar și fotografii sau filme video) – inclusiv activități de instruire practică și privind

inserția profesională – care se pot dovedi extrem de folositoare generațiilor viitoare de elevi cât și pentru dezvoltarea ofertei școlare.

Totodată, monitorizarea procedurilor adoptate de buna practică își propune găsirea unor modalități de îmbunătățire a calității activităților desfășurate.

DIRECTOR,
Prof. ec. IONICĂ ION

PLAN OPERAȚIONAL PENTRU REȚELELE INTERNE DE COLABORARE

PRIORITATEA : Dezvoltarea unor rețele interne de colaborare durabile între școli

Obiectiv: Realizarea unor rețele interne de colaborare care cuprind reprezentanți de la nivel local, manageri de grupuri școlare și unități școlare gimnaziale.

Ținte:

- unitățile școlare din Municipiul Craiova și județul Dolj
- reprezentanți de la nivel local, manageri de grupuri școlare și unități școlare gimnaziale.

Context:

Școlile pot obține beneficii în urma realizării rețelelor de colaborare putând asigura o comunicare mai bună și o coordonare mai eficace a acțiunilor. Rețelele de colaborare prin elaborarea unui plan de parteneriat al școlii care implică școlile locale și alți factori interesați reprezintă un model util de dezvoltare comunitară

Acțiuni pentru atingerea obiectivului: (ce anume trebuie să se întâmple?)	Rezultate așteptate (măsurabile)	Data până la care vor fi finalizate	Persoana/persoane responsabile	Parteneri:	Cost:	Sursa de finanțare
Identificarea grupului de lucru pentru stabilirea rețelelor de colaborare.	Număr de școli implicate în rețeaua de colaborare	Octombrie Permanent	Echipa managerială Profesori, elevi	Comunitatea locală Unitățile școlare		Sponsorizare
Activitățile ce urmează a fi realizate în cadrul rețelei	Număr de activități realizate în cadrul rețelelor	semestrial	Echipele manageriale			Sponsorizare
Schimburi de experiență periodice între unitățile școlare din cadrul rețelei	Număr de elevi și profesori care merg în schimburi de experiență	periodic	Echipa managerială Profesori, elevi	Comunitatea locală Unitățile școlare		Sponsorizare
Vizite cu o tematică stabilită anterior	Număr vizite realizate, îmbunătățirea activității cu exemplele de bună practică relevante din cadrul rețelei	semestrial	Echipa managerială Profesori, elevi	Comunitatea locală Unitățile școlare		Sponsorizare
Proiecte realizate în parteneriat	Realizarea de proiecte cu următoarele teme: • Protecția mediului • Integrare europeană • Toleranță și democrație • Realizarea de microproduse • Expoziții	Sfârșitul anului școlar	Echipa managerială Profesori, elevi	Comunitatea locală Unitățile școlare		Sponsorizare

REFETINȚE

Repere legislativ

Pagina web

Legea asigurării calității în educație

www.edu.ro

Ordin nr. 4889/09.08.2006 privind generalizarea instrumentelor de asigurare a calității în educație și formare profesională la nivelul rețelei învățământului profesional și tehnic <http://www.edu.ro/index.php/articles/5573>

. **Legea 132/1999** privind înființarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților www.cnfpa.ro

2. **Legea 559/2004** pentru modificarea și completarea Legii 132/1999

3. **OG nr. 129/2000** privind formarea profesională a adulților, republicată

4. **OG nr. 76/2004** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 129/2000

5. **HG nr. 522/2003** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

6. **HG nr. 887/2004** pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin HG nr. 522/2003

7. **HG nr. 1829/2004** pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin HG nr. 522/2003

8. **Ordin** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului **nr. 353/5.202/2003** pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților

9. **Ordin** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației,

cercetării și tineretului **nr. 80/3.328/2005** pentru modificarea și completarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților (nr. 353/5.202/2003)

10. **Ordin** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului **nr. 501/5.253/2003** pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților

11. **Ordin** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului **nr. 77/3.327/2005** pentru modificarea și completarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților (nr. 501/5.253/2003)

11. **Ordin nr. 673/5395/2006** pentru modificarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților aprobată prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 501/5.253/2003

12. **Ordinul nr. 4.543/468/2004** pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale

13. **Ordin** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului **nr. 81/3.329/2005** pentru modificarea și completarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale

14. **Ordin** comun nr. **35/3112/2004** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare

15. **HG nr. 875/2005** privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă, 2005-2010

16. **Ordin** comun **nr. 59/3.175/2004** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului privind aprobarea organizării de programe de

formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale

17. Ordin comun nr. 270/273/2002 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al președintelui Institutului Național de Statistică privind aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului „Clasificarea ocupațiilor din România”

