

EFICIENTIZAREA EVALUĂRII PERFORMANTELOR PRIN IMPLEMENTAREA UNUI PROGRAM SOFT ÎN LICEE

Sofia ZAIM, Marian JALENCU

Catedra Administrarea Afacerilor

From the perspective of management, assessing the results of activities in relation to objectives of the organization and in conjunction with real context is conducted, is a prerequisite to any approach for improvement or adaptation. At the individual level, organization or system, allow proper evaluation made clear understanding of the deficiencies and pave the way for possible improvements.

People are active resources of the organization, because their experience, creativity, potential and development contribute to improving the efficiency and effectiveness of the organization.

Given those qualities, human resources is one area where investment is not only justified but become the key to maintaining the competitiveness of any organization.

The results of the research bear a conceptual, methodological and applicative value and may assist in development projects to create, change and manage the institution. The analysis may be a theoretical and practical aid for government, department and teacher concerned.

Performance evaluation is a primary source of information about successful employees as well as on sectors that can be improved, allowing detection of weaknesses, potential and training levels of employees. It is also a mechanism to strengthen the values and organizational culture.

*„Dacă nu poți măsura ceva, nu-l poți înțelege,
Dacă nu-l poți înțelege, nu-l poți controla,
Dacă nu-l poți controla, nu-l poți îmbunătăți.”
H.I. Harrington*

Capacitatea de cunoaștere a omului este inseparabilă de abilitatea sa de a evalua, care face posibilă selecția, ierarhizarea și sistematizarea informațiilor. Fie că vizează obiective, fenomene sau procese, plasarea pe o anumită poziție a unei scări valorice determină în mod curent atitudinile, deciziile și acțiunile.

Printre multitudinea de probleme legate de schimbările de mediu apare tot mai pregnant problema privind resursele, epuizarea progresivă a acestora, accesul, uneori dificil, la ele și folosirea lor rațională. În aceste condiții, succesul întreprinderii este determinat în mare măsură de atitudinea întregului personal, dar, mai ales, a celui managerial față de ideea economisirii și valorificării maxime a resurselor existente.

Deși resursele materiale și cele financiare sunt importante, resursele umane sunt singurele resurse capabile să producă și să reproducă toate celelalte resurse aflate la dispoziția unei organizații. Oamenii sunt resursele active ale organizației, deoarece potențialul, experiența, creativitatea și dezvoltarea lor contribuie activ la creșterea eficienței și eficacității organizației. Fără prezența efectivă a omului este pur și simplu imposibil ca o organizație să-și atingă obiectivele.

Având calitățile menționate, resursele umane reprezintă un domeniu în care investițiile devin condiția esențială a menținerii competitivității oricărei organizații.

Instituții educaționale reprezintă ideea pe care și-a format-o comunitatea sau un segment de populație în legătură cu receptarea unor informații despre serviciile prestate și rezultatele obținute, care se materializează în atitudini sau opinii în mentalul colectiv și care sunt transmise din generație în generație.

În ansamblu, la elaborarea acestui demers științific au mai fost aplicate metodele de observare, analiza, comparația, sinteza și deducția.

Eficientizarea evaluării performanțelor prin implementarea unui program SOFT în liceu constă în cercetarea principiilor de funcționare în condițiile Republicii Moldova a evaluării performanțelor cadrelor didactice sub aspect socioeconomic, punerea în evidență a potențialului uman al instituțiilor de evaluare din învățământ și elaborarea recomandărilor necesare în raport cu sporirea rolului managementului în direcția evaluării performanțelor din cadrul liceelor. Bazându-se pe analiza fluxului informațional, se propune un model de evaluare a calității cadrelor didactice și un model de sistem soft corespondent, care să cuprindă informații utile referitoare la capitalul intelectual din liceu.

Rezultatul se identifică cu schimbarea pe care activitatea de învățare o produce în personalitatea elevului. Rezultatele școlare sunt expresia efectelor activității de predare-învățare. Performanța este un indicator al concordanței unui rezultat cu aptitudinile și cu activitatea unui elev, vrând să exprime, pe lângă rezultatul propriu-zis, efortul depus, năzuința autodepășirii, adică o biruință incontestabilă. Progresul în predare-învățare este definit prin performanță și rezultate. Competența se identifică, până la un punct, cu priceperea (abilitatea) de a face ceva, dar ea presupune și rezultatul activității, nu doar cunoașterea, ci și capacitatea de a efectua bine, corect.

Constituirea unui sistem educațional modern în Republica Moldova reprezintă nu doar un demers cu grad sporit de impact social și economic racordat atât la prezent, cât și, mai ales, la viitor, dar și una dintre premisele obligatorii ale integrării europene.

În această ordine de idei, procesul de evaluare a învățământului în Republica Moldova, fiind un subsistem-cheie al instruirii la general, presupune în mod implicit o calitate incontestabilă, deoarece este furnizorul permanent al indicilor de evidență a acestei activități umane.

Asigurarea calității învățământului este centrată preponderent pe rezultatele educaționale, exprimate în termeni de cunoștințe, competențe, valori, atitudini, elemente de calificare profesională achiziționate, obținute prin parcurgerea și finalizarea unui nivel de învățământ sau program de studii.

În cadrul liceelor, îmbunătățirea sistemelor de evaluare presupune recunoașterea faptului că procesul de evaluare necesită mai mult decât o simplă măsurare și utilizare a șabloanelor. El include observarea, identificarea performanțelor și dezvoltarea lor. Controlul procesului de evaluare identifică problemele legate de performanță, care influențează eforturile programului proiectat.

Evaluarea se bazează pe criterii legate de post și pe standarde impuse de Departamentul de Învățământ, ce au la bază analiza postului, ceea ce accentuează instruirea utilizatorilor și comunicarea așteptărilor legate de performanță și permite revizuirea și apelul la evaluare. Pentru a găsi soluția de revizuire a sistemului de evaluare, direcția liceelor consideră necesar să acorde o atenție deosebită motivului pentru care salariații nu dau randamentul dorit.

Într-o economie europeană centrată pe servicii și bazată pe cunoașterea căilor de perfecționare a sistemului de evaluare a performanțelor controlul procesului de evaluare este direcționat spre a impulsiona schimbările într-o manieră competitivă care să ajute la o mai bună funcționare a sistemului muncii, precum și a unei cercetări a competitivității.

Prezentul articol are ca obiectiv studierea posibilităților de îmbunătățire a procesului de evaluare a performanțelor resurselor umane din liceu prin crearea unor aplicații SOFT care să asigure informațiile necesare pentru stabilirea performanțelor individuale și de grup. Pentru a realiza o evaluare corectă, este important modul în care se face achiziționarea, stocarea și actualizarea informațiilor relevante privind resursele umane.

În ultimii ani, tehnologiile bazelor de date au devenit tot mai complexe, integrând tot mai multe concepte din alte domenii. Este ușor de înțeles faptul că bazele de date joacă în prezent un rol important în multe domenii în care calculatoarele sunt utilizate.

O bază de date este o colecție centralizată de date organizate în scopul optimizării prelucrării acestora în contextul unui set dat de aplicații. Implementarea bazelor de date (BD) în licee va permite o serie de funcții ce facilitează introducerea, căutarea și prelucrarea unei informații specificate, adăugarea de noi date ce reflectă modificarea BD, generarea diverselor rapoarte.

Pe plan mondial, se pune tot mai mult problema accelerării, creării sau perfecționării sistemelor de gestiune de baze de date, precum și a bazelor de date. Astfel, se caută noi metode de evaluare a performanțelor bazelor de date, de interpretare a rezultatelor obținute, de găsire a unor tehnici tot mai performante de optimizare a timpului de răspuns – problemă majoră pentru toți beneficiarii care folosesc informațiile acumulate. Scopul final este utilizarea eficientă a resurselor, serviciilor, creșterea productivității.

Se presupune crearea unei baze de date „Resurse umane”, în care să fie înregistrate date personale ale fiecărui angajat și privind calitatea cadrelor didactice, care să cuprindă informații utile referitoare la capitalul intelectual din liceu (numărul de cadre, domeniul de experiență, publicațiile și alte rezultate), astfel încât să se poată realiza o evaluare obiectivă a capitalului disponibil și a performanțelor atât la nivel individual, cât și la nivelul entităților de cercetare(catedre) din liceu.

Rezultatele aplicației sunt incluse în Tabel, care prezintă tipurile de entități ale bazei de date „Resurse umane”.

Tabel

Tipuri de entități

Nr. crt.	Nume entitate	Nr. crt.	Nume entitate
1	Nivelurile liceului	11	Tip publicație
2	Laboratoare	12	Funcții posibil deținute
3	Catedre	13	Grade didactice
4	Obiecte	14	Seminare
5	Ierarhia personalului	15	Ore demonstrative
6	Personal	16	Concursuri/olimpiade
7	Acumulare de puncte	17	Premii concursuri
8	Stagiu/vechime în muncă	18	Niveluri de olimpiade/concursuri
9	Studii	19	Salariu
10	Publicații		

Mai jos se prezintă descrierea entităților care formează modelul propus:

Nivelurile liceului – acest tabel cuprinde cele 3 niveluri existente în liceu:

- clasele preșcolare;
- clasele primare;
- clasele gimnaziale;
- clasele de liceu.

Laboratoare – laboratoarele de: informatică, fizică, chimie, biologie și la ce nivel se întâlnesc aceste laboratoare.

Catedre – catedrele liceului.

Obiecte – obiectele de predare în școala și din care catedră fac parte.

Ierarhia personalului – date despre ierarhia unităților organizaționale.

Personal – cele mai importante date personale ale angajatului (nume, prenume, patrimoniu, data nașterii, telefon, adresă etc.). Cadrul didactic aparține unei catedre și se include în ierarhia personalului. Se completează fișa de post și, posibil, se va calcula numărul punctelor acumulate în dependență de performanțele sale obținute pe parcurs.

Acumulare de puncte – se includ toate categoriile ce apreciază un profesor ca fiind „cel mai bun”.

Experiența profesională – se includ informații referitoare la locurile de muncă anterioare.

Stagiu/vechime în muncă – se includ intervalele de salarizare în dependență de ani.

Studii – sunt specificate studiile angajatului și numărul lor.

Publicații – se includ informații despre publicații (anul, denumirea) și, prin acest tabel, suntem referiți la alt tabel, care include tipul de publicație, adică la tabelul **Tip publicație**.

Funcții posibil deținute – se includ toate aranjamentele posibil de format din termenii ce definesc un post în liceu (șef catedră, profesor, director adjunct, diriginte, responsabil de cabinet). Spre exemplu: șef catedră+responsabil de cabinet+diriginte+profesor.

Grade didactice – se enumeră gradele didactice din învățământul preuniversitar și cel universitar, deoarece există și cadre didactice angajate ca cumularzi și care au grade științifice.

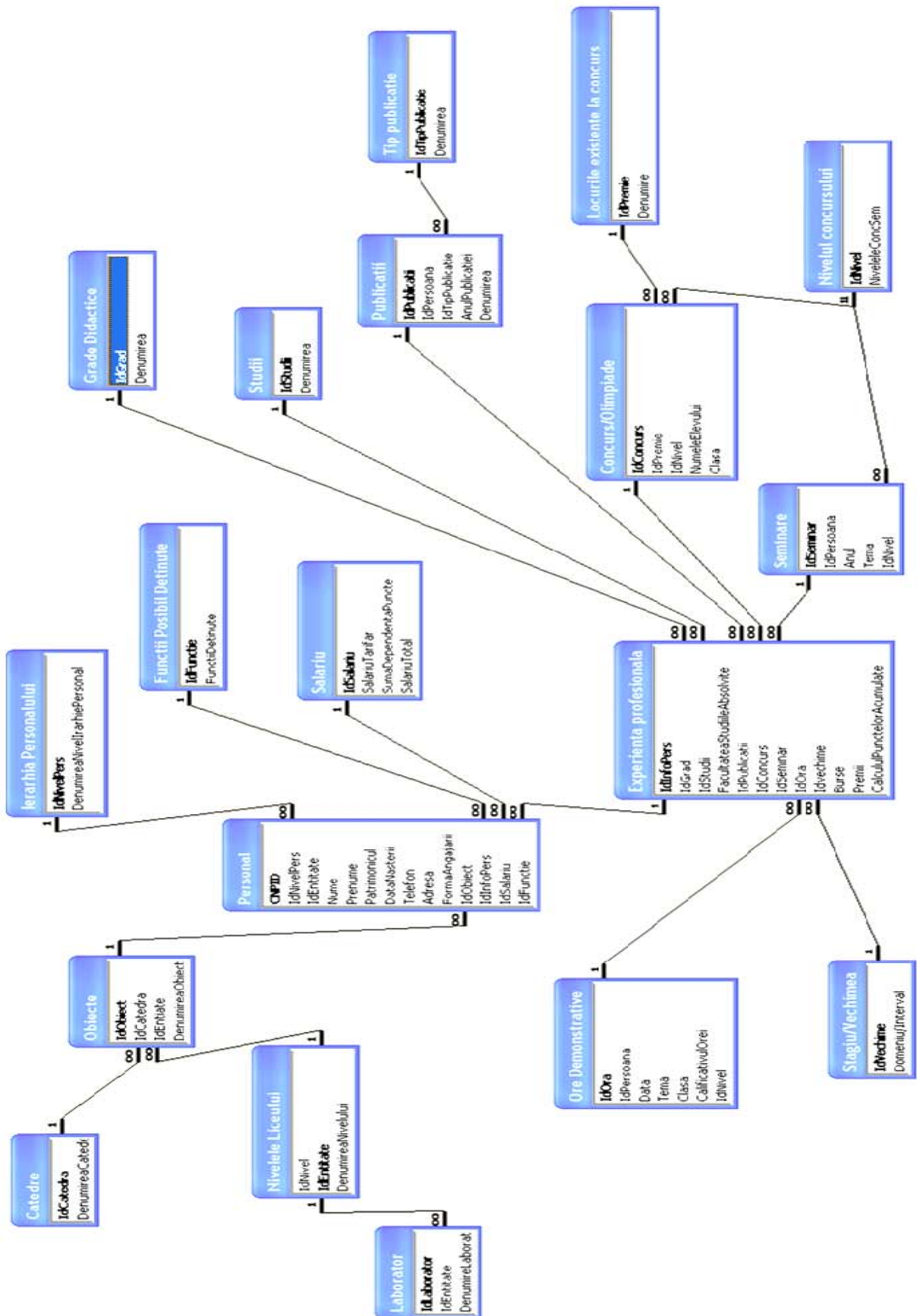
Seminare – se includ seminarele la care a participat profesorul, unde se menționează anul, tema și se face referință la alt tabel, care include nivelul seminarului respectiv, și anume – la tabelul **Niveluri de olimpiade/concursuri** (internaționale, naționale, locale).

Ore demonstrative – orele demonstrative prezentate de cadrul didactic: clasa, data, tema, calificativul cu referire la nivelul la care a fost susținută ora respectivă.

Concursuri/olimpiade – se includ informații despre elevii pe care îi învață persoana respectivă și care, participând la olimpiade, au primit premii. Respectiv, este și meritul profesorului care a pregătit elevul.

Salariu – se include informația privind salariul plus adaosul, în dependență de punctele acumulate pentru performanța pe care o are.

După efectuarea proiectării conceptuale se va analiza, împreună cu managerul liceului, dacă alcătuirea sistemului este în concordanță cu situația reală, efectuându-se modificări, dacă există necorelări. În cele ce urmează propunem diagrama Bazei de Date.



Performanța este o proprietate care trebuie urmărită pe toată durata de viață a sistemului, începând cu planificarea, continuând cu proiectarea, programarea, testarea și utilizarea de zi cu zi. În acest fel, responsabilitatea în ceea ce privește asigurarea performanței sistemului nu scade niciodată. Monitorizarea continuă a performanțelor împreună cu optimizarea acestora constituie o activitate cotidiană pentru orice sistem complex dat în funcțiune.

Evaluarea performanțelor utilizând baze de date este un aspect fundamental în desfășurarea unei activități profitabile. Ea aduce importante informații și detalii referitoare la punctele slabe ale aplicației, la ceea ce poate fi îmbunătățit, precum și la modalitățile de optimizare a sistemului din cadrul liceului în tot ansamblul său. Iar prin optimizarea sistemelor de baze de date de cele mai multe ori se tinde spre obținerea unor avantaje financiare, cum ar fi: scăderea timpului de răspuns, împreună cu toate avantajele ce decurg de aici (prelucrarea, generarea unor situații sau rapoarte) și evitarea pierderii timpului de așteptare a unor servicii.

Crearea unui sistem soft cu gestionarea unei baze de date permite evaluarea calității evaluării performanțelor cadrului didactic din liceu, astfel încât să se poată realiza o evaluare obiectivă a capitalului disponibil și a performanțelor. Evaluarea performanțelor este un mecanism de control care asigură, pe de o parte, feedbackul membrilor individuali, iar, pe de altă parte, informații despre modul în care progresa lucrurilor în organizație.

Prezentat la 29.03.2010