

**Proceduri și instrumente de evaluare internă și asigurare a calității, în vederea  
implementării standardelor și reperelor europene  
- document de lucru -**

[Anexa I...](#) [Anexa II...](#) [Anexa III...](#) [Anexa IV...](#)

Notă:

*Acest material a fost elaborat în cadrul unui proiect de cercetare (CERES, 3-110 / 13.11.2003). Din echipă mai fac parte: Traian Rotariu, Rudolf Poledna, Elemer Mezei, Horațiu Flueraș (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială), Simona Bernat (Facultatea de Științe ale Educației), Carmen Pop și Gelu Gherghin (Centrul de Dezvoltare Universitară).*

*Fiind vorba de un set de standarde, criterii, proceduri și instrumente care se află încă în faza de testări și ameliorare, am fi recunoscători pentru orice critică sau sugestie trimisă la adresa [estanciulescu@email.com](mailto:estanciulescu@email.com)*

European Association for Quality Assurance in Higher Education a fost însărcinată de semnatarul Comunicatului de la Berlin (2003) să elaboreze un sistem de standarde de calitate care să funcționeze ca reper comun pentru toate statele semnatare, angajate în procesul Bologna. Aceste standarde au fost făcute publice recent, prin documentul intitulat *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (2005).

Documentul amintit afirmă explicit importanța proceselor *interne* de evaluare. El prevede că orice evaluare externă va porni de la evaluarea eficacității politicilor și procedurilor interne care asigură monitorizarea calității și intervenția la timp pentru corectarea unor « derapaje ». Pentru conformitate, iată începutul părții a doua a acestui document :

„Standard:

*Procedurile externe de asigurare a calității vor lua în considerare eficacitatea proceselor interne de asigurare a calității, descrise în Partea I a acestor European Standards and Guidelines.*

**Repere :**

*Standardele pentru asigurarea internă a calității prezentate în Partea I furnizează o bază apreciabilă pentru procesele de evaluare externă a calității. Este important ca politicile și procedurile interne ale instituțiilor să fie evaluate cu atenție în cursul procedurilor externe, pentru a vedea în ce măsură sunt atinse standardele.*

*Dacă instituțiile de educație superioară sunt capabile să demonstreze eficacitatea propriilor procese interne de asigurare a calității și dacă aceste procese asigură corespunzător calitatea și standardele, atunci procesele externe pot fi mai puțin intense decât în caz contrar”.*

Voi prezenta în continuare un set de proceduri și instrumente de evaluare internă, construit în cadrul unui proiect de cercetare (v. mai sus, *Notă*) și aflat în acest moment în fază de experimentare și ameliorare. După cum se va vedea, utilizarea lui consecventă ar putea permite oricărei instituții universitare din România să probeze, în fața oricărei comisii externe de evaluare, respectarea celor mai multe din standardele și reperate formulate în documentul european citat. Pe de altă parte – și poate chiar mai important –, aceste proceduri și instrumente au fost concepute astfel încât să aibă o *funcție formativă*, cu alte cuvinte să le ofere cadrelor didactice și studenților o informație implicită utilă și să facă astfel posibilă implementarea standardelor europene în viața cotidiană a instituțiilor.

Setul de proceduri și instrumente pe care le propunem a fost fundamentat printr-un proces de cercetare care a cuprins următoarele etape :

- am studiat atent toate documentele care au fost adoptate în cadrul a ceea ce este numit „proces Bologna” și am încercat să deducem din ele standarde și criterii de calitate; după apariția recentă a *Standards and Guidelines...*, ne bucurăm să constatăm că am desfășurat o activitate paralelă cu aceea a unei prestigioase instituții europene și că am ajuns la rezultate congruente;
- am realizat o anchetă calitativă în trei mari centre universitare din România, prin care am încercat să aflăm care e cererea socială de competențe superioare și care sunt standardele / criteriile / indicatorii de calitate cu care operează diferite categorii în activitatea lor cotidiană; am intervievat studenți (în situație de reușită și în situație de eșec) și cadre didactice de la facultăți diferite, absolvenți și angajatori din domenii diferite, reprezentanți ai administrațiilor locale (primării), părinți de studenți și membri fără studii superioare ai comunității; am obținut în final o imagine destul de clară cu privire la zonele de deschidere, de permeabilitate și la zonele de rezistență în fața schimbărilor preconizate prin procesul Bologna;
- am analizat mai multe sisteme de evaluare internă utilizate în universități europene de prestigiu, precum și unele proceduri și instrumente pe care le utilizează trei mari universități din România, recunoscute ca având o experiență mai avansată în acest domeniu;
- în sfârșit, ne-am bazat pe un număr de competențe în domeniul științelor educației (pedagogie interactivă, centrată pe rezultate și pe student; sociologie a educației; management educațional), de care dispun membrii echipei noastre și, la fel de important, pe o experiență personală de evaluator și consultant în cadrul unor programe de *training* organizate de societăți comerciale din sectorul privat.

Înainte de a trece la descrierea setului de proceduri și instrumente pe care îl propunem, doresc să fac câteva precizări. Foarte probabil, destui colegi vor fi tentați să considere instrumentele propuse în continuare ca prea solicitante. Voi reaminti, pentru cei în cauză, că le-am construit pornind de la modele utilizate efectiv în universități de prestigiu. Mai mult chiar, am experimentat și reconfigurat în propria-mi activitate cele mai multe din instrumentele propuse, astfel încât știu sigur că

activitățile respective sunt realizabile cu un efort rezonabil (într-o primă etapă, la un nivel mai scăzut, dar de la un semestru la altul acest nivel crește).

În vederea diminuării sentimentelor de insecuritate și a rezistențelor la schimbare, orice set de proceduri și instrumente de asigurare a calității (deci și cel de față) ar trebui implementat **progresiv, pas cu pas, pe parcursul mai multor semestre.**

Ar fi foarte util ca, pe parcursul a 3-4 semestre, evaluările să fie **predominant formative**, cu alte cuvinte să fie însoțite de consultanță pedagogică și în domeniul asigurării calității și să nu aibă nici un fel de consecințe imediate asupra drepturilor cadrelor (salarii etc.).

Ar fi util, de asemenea, ca evaluările cadrelor didactice să înceapă cu evaluările lectorilor și conferențiarilor care doresc promovarea pe o poziție superioară, întrucât ei constituie principalele categorii interesate de evoluțiile universității pe termen mediu și lung. Aceștia li se va oferi oportunitatea de a primi consultanță într-unul din semestrele care preced evaluarea (depunerea dosarului pentru promovare).

La fel de util ar fi ca, ulterior, fiecare dintre cadrele care vor fi obținut rezultate bune la evaluare (v. mai jos, Standard 4) să fie numit « **tutore** » al unui coleg mai tânăr, activitatea tutorială urmând a fi cuprinsă în norma de bază.

Un stimul important pentru ca facultățile și cadrele didactice să solicite consultanță și să lucreze sistematic în direcția asigurării calității ar fi **angajamentul ferm al conducerii universității** că, după această etapă de tranziție, nici un program de studii și nici o disciplină nu vor fi păstrate decât dacă obțin rezultate satisfăcătoare la evaluările care respectă riguros ghidul procedural adoptat (cel de față sau altul).

## I. O politică, cu procedurile aferente, de asigurare a calității

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, Part I:*

*Standard 1:*

« Fiecare instituție trebuie să aibă o politică, cu procedurile aferente, de asigurare a calității și a standardelor pentru programele și certificatele (awards) ei. Ea trebuie de asemenea să se angajeze explicit în dezvoltarea unei culturi care să recunoască importanța calității și a asigurării calității în muncă. Pentru aceasta, instituția trebuie să dezvolte și să implementeze o strategie de creștere continuă a calității. Strategia, politica și procedurile trebuie să aibă un statut oficial și să fie accesibile tuturor celor interesați. Ele trebuie să includă și un rol acordat studenților, precum și unul acordat altor categorii interesate ».

Repere:

„Politicile implică declarațiile de intenții și principalele mijloace prin care acestea vor fi realizate”. Ele trebuie să includă:

- raportul între cercetare și învățământ în instituție;
- strategia instituției cu privire la calitate și standarde;
- organizarea sistemului de asigurare a calității;
- responsabilitatea departamentelor, școlilor, facultăților, altor unități și ale indivizilor pentru asigurarea calității;
- implicarea studenților în asigurarea calității;
- căile prin care politica e implementată, monitorizată și revăzută.

„Ghidul procedural poate da informații mai detaliate cu privire la căile prin care este implementată politica și furnizează un punct de reper util pentru aceia care au nevoie să cunoască aspectele practice de realizare a fiecărei proceduri”.

„Condiția crucială a realizării EHEA o constituie asigurarea, la toate nivelurile unei instituții, a unei angajări în direcția unor rezultate așteptate clare și explicite ale fiecărui program.”

Nu am insistat, în cadrul proiectului amintit, decât asupra dimensiunilor subliniate. Pentru început, vom operaționaliza raportul dintre cercetare și învățământ.

### Procedura 1

**Fiecare facultate în parte va stabili foarte clar, prin planul strategic propriu, care sunt domeniile în care se va axa prioritar pe programe de învățământ (furnizare de capacități și competențe) și care sunt domeniile în care se va axa prioritar pe cercetare (furnizare de cunoaștere nouă, de consultanță și expertiză în comunitate). Standardele, criteriile, procedurile și instrumentele de evaluare și asigurare a calității vor fi diferite în cele două segmente, atât pentru programele derulate, cât și pentru cadrele didactice implicate.**

**Recomandări:**

- **Domeniile care se axează prioritar pe furnizarea de capacități și competențe** (învățământ) sunt stabilite prin studierea sistematică a cererii sociale. *Cererea socială de capacități și competențe* se referă atât la nevoile pieței muncii, cât și la nevoile de capacități și competențe interacționale și sociale. De asemenea, la interesele cognitive și de dezvoltare personală ale unor categorii mai largi de populație.
- Programele de studii, precum și diplomele și certificatele vor fi *variate*, în funcție de tipurile diferite de nevoi sociale cărora le răspund.
- Pare extrem de util ca universitățile / facultățile să ofere, pe lângă programele Bologna (3+2+3) și programe, cu certificatele aferente, care vizează *explicit* doar parcurgerea unui program universitar de dezvoltare personală (îi oferă individului șanse pentru o mai bună gestiune a propriei vieți, pentru o imagine de sine și o imagine publică mai bune, dar nu-i conferă vreun drept în raport cu vreo instituție socială).
  - Pe de o parte, aceste programe ar răspunde cererii de cunoaștere existente într-un număr de categorii sociale specifice: adulți, cu profesii și niveluri diferite de educație, interesați exclusiv de o dezvoltare personală sau / și de un certificat care să ateste preocupările (nu performanțele) lor intelectuale. Până acum, această nevoie

nu a fost acoperită decât de tot felul de *guru* și grupuri de interese – care au știut să o exploateze cu foarte mare profit. Organizarea acestor tipuri de programe *ar atinge direct misiunea universității*, contribuind la promovarea largă în comunitate a unei cunoașteri autorizate. De asemenea, *ar atrage resurse suplimentare* în universitate.

- Pe de altă parte, o astfel de separare clară a programelor în funcție de nevoia socială și de interesele individuale pe care le acoperă ar contribui la *o creștere a calității în sectorul certificatelor Bologna*. Populația studentescă cu interese reale de a obține capacitățile și competențele cerute și care e capabilă să atingă standardele de performanță cerute ar rămâne în programele Bologna. Studenților care, dintr-un motiv sau altul, nu fac față acestor standarde de performanță li se poate propune să treacă în programe de dezvoltare personală; după absolvirea unui astfel de program li se certifică o carieră universitară care, chiar dacă nu oferă drepturi de angajare, oferă prestigiu social.
- În sfârșit, aceste programe de dezvoltare personală se pot constitui într-o filieră pregătitoare pentru a face față ulterior exigențelor programelor Bologna.
- Catedrele de sociologie și de marketing pot elabora o *metodologie comună* a acestor studii de piață și pot oferi *consultanță* diferitelor facultăți pe parcursul realizării lor. Sociologii și specialiștii în marketing implicați în acest proces vor fi stimulați corespunzător prin sistemul de recompense (activitatea respectivă e recunoscută și normată/plătită ca activitate de consultanță furnizată în comunitate).
- Un studiu de piață trebuie realizat cel puțin o dată la 3 ani pentru licență și doctorat, respectiv o dată la 2 ani pentru masterat.
- Fiecare facultate va desemna, pe bază de competiție internă, 3-5 cadre didactice care să realizeze studiile de piață. Aceste cadre didactice vor fi stimulate corespunzător prin sistemul de recompense (realizarea studiului e considerată activitate științifică, iar raportul poate fi echivalat cu un studiu științific publicat – de altfel, universitatea poate publica la fiecare trei ani o culegere cu toate studiile de piață realizate la nivelul diferitelor facultăți și poate oferi astfel o resursă utilă celorlalte universități).
- Dacă noul studiu de piață arată o tendință de schimbare a cererii sociale de capacități și competențe, facultatea, respectiv universitatea, va acționa în consecință, procedând la schimbări în curricula.
- Facultatea / Universitatea va prezenta comisiei de evaluare (internă sau externă) un **raport** cuprinzând rezultatele studiului de piață efectuat și măsurile de ajustare a programelor de studii.
- **Domeniile care se axează prioritar pe furnizarea de cunoaștere nouă, de consultanță și expertiză în comunitate** vor fi stabilite pe baza unei analize sistematice a existenței următoarelor condiții:
  - domeniul=problematică, nu disciplină
  - relevanță: există o cerere socială de cunoaștere, consultanță, expertiză în problematica respectivă, actuală sau emergentă (altfel spus, există o nevoie / problemă socială și există instituții / organizații dispuse să finanțeze o cunoaștere pentru rezolvarea ei);
  - fiabilitatea: există argumente solide pentru a estima că această cerere socială va fi de durată;
  - resurse umane adecvate, respectiv cel puțin trei cercetători care pot dovedi prin CV și listele de publicații un interes și performanțe constante și recunoscute în problematica respectivă;
  - resurse materiale, respectiv dotări adecvate pentru obținerea unor rezultate competitive în domeniu.
- Aceste domenii vor furniza programe de învățământ la nivel doctoral, iar studenții vor participa ca membri în echipele de cercetare.
- Universitatea / Facultatea care derulează astfel de programe de cercetare va pune la dispoziția comisiei de evaluare un **raport** prin care justifică decizia de a înființa sau menține o astfel de structură. Acest raport e realizat o dată la trei ani și cuprinde:
  - o analiză detaliată a condițiilor necesare (relevanță, fiabilitate, resurse umane, resurse materiale);
  - o analiză a rezultatelor:
    - contracte de cercetare interne și internaționale (numărul și valoarea fondurilor atrase astfel în instituție);
    - cărți și studii publicate;
    - număr de titluri de doctor acordate și acreditate de o comisie externă;
    - contracte pentru acordarea de consultanță și expertiză în comunitate (numărul și valoarea fondurilor atrase astfel în instituție).
- De asemenea, universitatea va prezenta comisiei de evaluare un **cod etic**, care definește foarte clar noțiunile de drepturi de autor și plagiat, precum și drepturile de autor ale studenților participanți în diferite proiecte.

În ceea ce privește celelalte aspecte ale recomandărilor europene din cadrul acestui prim standard, cercetarea a trei sisteme de asigurare a calității din universitățile românești ne-a arătat că ele au făcut deja obiectul unei preocupări destul de serioase, mai multe instituții dispunând de reglementări mai mult sau mai puțin extinse (până la un *Manual al calității*) și de unele organisme interne cu atribuții în domeniu. Ceea ce lipsește e un ansamblu de organisme *specializate* (profesionalizate, care să dispună de resurse materiale și umane proprii), de proceduri și instrumente care să facă aceste sisteme *funcționale* și să conducă la implementarea politicilor în viața cotidiană a instituțiilor. De aceea, ne-am concentrat asupra acestor dimensiuni și am încercat să elaborăm un *ghid procedural* mai detaliat. Îl voi prezenta în cele ce urmează, urmărind sistematic standardele și recomandările europene, astfel încât cititorul să se convingă de congruența propunerilor noastre cu aceste standarde.

## II. Mecanisme instituționale pentru aprobarea, revizuirea periodică și monitorizarea programelor și certificatelor

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, Part I:

### Standard 2:

“Instituția trebuie să aibă mecanisme instituționale pentru aprobarea, revederea periodică și monitorizarea programelor și certificatelor sale”.

### Repere:

Aceste mecanisme includ:

- formularea și publicarea unor rezultate explicite ale învățării;
- o atenție deosebită acordată curriculumului, conținutului și designului programelor;
- nevoi specifice pentru diferite modalități de furnizare (e.g. full time, part-time, la distanță, e-learning);
- accesibilitatea unor resurse ale învățării adecvate;
- proceduri formale de aprobare de către un organism diferit de acela care asigură predarea;
- monitorizarea progreselor și a rezultatelor studenților ;
- reflecții critice periodice asupra programelor (inclusiv external panel members);
- feedback-uri regulate de la angajatori, organizații ale patronatelor și alte organizații relevante ;
- participarea studenților în activitățile de asigurare a calității.

Voi operaționaliza acest standard și aceste repere europene, indicând un număr de organisme specializate (profesionalizate, dispunând de resurse umane și materiale proprii), standarde, criterii și proceduri *interne* de asigurare a calității. **Noi ne-am concentrat asupra activităților de furnizare / educare a capacităților și competențelor** (activităților de predare-învățare), **asupra cărora se concentrează de fapt și documentele europene**. Domeniile care se axează în principal pe cercetare (furnizare de cunoaștere) vor utiliza acest ghid procedural numai în măsura în care desfășoară și o activitate de predare-învățare ; pentru celelalte tipuri de activități, sunt necesare alte standarde și criterii de calitate (de exemplu : resurse umane; resurse materiale; contracte de cercetare interne și internaționale; cărți și studii publicate; număr de titluri de doctor acordate și acreditate de o comisie externă; număr de contracte pentru acordarea de consultanță și expertiză în comunitate).

### Procedura 2.1 – organisme instituționale și proceduri formale

**Fiecare program de studii și certificat și fiecare disciplină vor fi supuse unei evaluări și unei aprobări o dată la trei ani (licență și doctorat) sau o dată la doi ani (masterat).**

**Evaluarea internă va fi realizată de o Comisie autonomă pentru activitatea de predare-învățare, instituită la nivelul fiecărei facultăți sau, după caz, specializări.**

**Evaluarea externă (în raport cu fiecare program de studii) va fi realizată de o Comisie autonomă pentru activitatea de predare-învățare instituită la nivelul instituției universitare.**

**Pentru evaluarea activităților de furnizare de cunoaștere, vor fi create Comisii autonome pentru cercetare.**

**Aceste comisii au exclusiv o funcție de documentare și fundamentare a deciziilor, prin rapoarte de evaluare înaintate Consiliilor de administrație respective sau, după caz, altor organisme.**

### Recomandări :

1. Comisia pentru activitatea de predare-învățare de la nivelul facultății sau al specializării va fi constituită din 3-5 membri, desemnați de Consiliul profesoral al facultății. Ar fi de preferat ca fiecare membru să reprezinte un grup de discipline înrudite (să fie reprezentate diferitele grupuri de discipline : « teoretice », metodologice etc.).
2. Comisia pentru activitatea de predare-învățare de la nivelul universității va fi constituită din 7-9 membri desemnați de către Consiliul de administrație al universității. Fiecare membru al acestei Comisii va reprezenta un grup de facultăți (științe « exacte », științe socio-umane, litere și filosofie etc.).
3. Desemnarea se realizează în urma unei competiții interne deschise.
4. Fiecare membru trebuie să îndeplinească cel puțin următoarele condiții :
  - a. să nu facă parte din Consiliul profesoral / de administrație (comisia trebuie să fie autonomă în raport cu structurile de decizie);
  - b. să poată proba că este foarte atașat la idea de activitate didactică de calitate (că a manifestat un interes constant pentru creșterea calității proprii activității didactice, a scris lucrări în domeniu etc.);
  - c. să aibă o experiență didactică de minimum trei ani ca titular de curs.
5. Comisia de predare-învățare de la **nivelul facultății** are următoarele atribuții :
  - a. să evalueze, în fiecare an, cel puțin o treime din totalul programelor / certificatelor de studii și din totalul disciplinelor și să înainteze Consiliul profesoral al facultății un *raport* însoțit de recomandări – pe baza lui, CP va aproba respectivul program și certificat sau, după caz, va solicita revizuirea, ori chiar suspendarea lui; evaluarea se realizează prin eșantionare probabilistă (cu continuitate de la un an la altul); totuși, fiecare program și fiecare disciplină trebuie evaluat/ă cel puțin o dată la trei ani ;
  - b. să evalueze fiecare propunere de introducere a unei noi discipline sau a unui nou program de studii și să înainteze CP un *raport* însoțit de recomandări ;
  - c. să evalueze activitatea didactică a cadrelor care solicită o promovare și să redacteze un *raport* pe care candidatul îl atașează la dosar (v. mai jos, Standard 5);
  - d. să evalueze, la cerere, activitatea cadrelor care se simt nedreptățite de o decizie cu privire la salarizare și să-i furnizeze respectivului cadru didactic un *raport* (v. mai jos, Standard 5);

- e. să ofere, la cerere, consultanță în domeniul asigurării calității tuturor cadrelor didactice din facultate care solicită aceasta ;
  - d. să redacteze capitolul care se referă la activitatea de predare-învățare din raportul de autoevaluare a facultății, cerut de orice evaluator extern legitim ;
  - e. pentru a asigura transparența activităților, toate rapoartele redactate – însoțite, dacă este cazul, de un proces-verbal al discuției din CP – vor fi tratate ca informație publică și vor fi depozitate într-un spațiu accesibil (secretariat, bibliotecă, site), unde să poată fi consultate de orice actor social interesat.
6. Comisia de predare-învățare de la **nivelul universității** are următoarele atribuții :
- a. să elaboreze un set unitar de standarde, criterii și proceduri interne de asigurare a calității (un *ghid procedural*, un *protocol*), în acord cu standardele europene, și să le comunice tuturor comisiilor de la nivelul facultăților ;
  - b. să supună unei evaluări externe, în fiecare an, cel puțin o treime din totalul facultăților și să înainteze Consiliului de Administrație al universității un *raport* însoțit de recomandări ; pe baza acestui raport, CA va aproba activitatea facultății sau, după caz, va solicita măsuri pentru corectarea « derapajelor » ; aceste evaluări vor fi realizate prin eșantionare probabilistă (cu continuitate de la un an la altul); totuși, fiecare facultate trebuie evaluată cel puțin o dată la trei ani ; evaluările Comisiei de la nivelul universității vor pleca de fiecare dată de la evaluările interne realizate de comisiile din cadrul fiecărei facultăți ;
  - c. să verifice, la cererea unor cadre didactice care se simt nedreptățite, modul în care sunt respectate standardele și procedurile de evaluare în vederea promovării și salarizării;
  - d. să redacteze capitolul care se referă la activitatea de predare-învățare din raportul de autoevaluare a universității, cerut de orice evaluator extern legitim ;
  - e. pentru a asigura transparența activităților, toate rapoartele redactate – însoțite, dacă este cazul, de un proces-verbal al discuției din CA – vor fi tratate ca informație publică și vor fi depozitate într-un spațiu accesibil (secretariat, bibliotecă, site), unde să poată fi consultate de orice actor social interesat.
7. **Comisiile autonome pentru cercetare** vor avea atribuții similare, dar în raport cu activitățile de furnizare de cunoaștere (contracte de cercetare, publicații, contracte de consultanță și expertiză).
8. Membrii acestor comisii urmează a fi stimulați în realizarea unei activități de calitate printr-un **sistem de recompense și sancțiuni salariale** adecvat. De exemplu : pentru fiecare facultate, program / certificat și pentru fiecare cadru didactic monitorizat se poate calcula un număr mediu de ore care să fie plătite în regim de plata cu ora ; sau se poate calcula un număr total de ore necesare pentru acoperirea tuturor atribuțiilor de mai sus, care să fie plătite ca normă suplimentară ; sau se pot acorda una-două trepte de salarizare, peste aceea care e calculată potrivit procedurilor standard din facultate. Sistemul de recompense și sancțiuni salariale va fi comunicat o dată cu lansarea competiției pentru desemnarea membrilor (aceștia trebuie să se înscrie în competiție în termeni contractuali clari și fermi).
9. Fiecare comisie dispune de un personal auxiliar (secretară, statistician) și de resurse materiale proprii (spațiu, dotări, consumabile).

### Procedura 2.2 – curriculum : planul de învățământ

**Facultatea / Specializarea poate dovedi că planurile de învățământ definesc clar, raportându-se la contexte și relații sociale reale, principalele obiective ale programului de studii (ciclului / specializării etc.), precum și tipurile de capacități și competențe pe care absolvenții le vor putea proba în respectivele contexte.**

**Cel puțin o dată la trei ani, fiecare facultate va recolta un feedback sistematic de la angajatori și foști absolvenți, pentru a asigura relevanța programelor (v. mai sus, Standard 1). Pentru criteriile de calitate urmărite, a se vedea Anexa 1.**

### Procedura 2.3 – curriculum: coerența funcțională

**Capacitățile și competențele definite prin planul de învățământ vor fi comparate cu acelea definite în toate programele analitice (v. mai jos) din cadrul respectivului program de studii, pentru a se verifica dacă:**

1. fiecare dintre competențele „de specialitate” prevăzute în planul de învățământ este acoperită de o disciplină, dar numai de una;
2. fiecare dintre competențele transversale / transferabile (utilizabile într-un număr mai mare de profesii și situații reale de viață socială și care facilitează învățarea pe întreg parcursul vieții) este acoperită explicit de cel puțin trei discipline diferite, plasate în semestre diferite.

### Procedura 2.4

#### evaluarea periodică a fiecărei discipline

**Fiecare dintre disciplinele predate va fi supusă cel puțin unei evaluări sistematice pe durata unui ciclu complet (trei ani pentru licență și doctorat, respectiv doi ani pentru masterat), iar evaluarea va utiliza cât mai multe tipuri de date (obiective și subiective).**

*Notă: În consecință, numărul de evaluări la care va fi supus fiecare cadru didactic va depinde de numărul de discipline predate. Cadrele didactice care predau un număr mai mare de discipline vor fi evaluate mai des, iar decizia ca ei să predea în continuare toate disciplinele respective va fi luată în funcție de calitatea activității desfășurate – nu putem interzice nimănui să muncească atât cât poate, dar avem obligația să ne asigurăm că munca e prestată într-adevăr la standardele corespunzătoare.*

## Procedura 2.4.1 – portofoliul disciplinei

Pentru fiecare disciplină din planul de învățământ, facultatea / cadrul didactic poate pune la dispoziția comisiei de evaluare documentele prin care probează că a asigurat, pe tot parcursul semestrului, *transparența și evaluabilitatea externă a activității desfășurate, precum și oportunități pentru o participare largă și sistematică a studenților la gestionarea proceselor de predare-învățare.*

*Analiza documentelor e singura metodă obiectivă de evaluare.*

Pentru a asigura obiectivitatea, ar fi de dorit ca, în momentul evaluării, **toate documentele să fie anonimizate (evaluatorul unui astfel de portofoliu să nu cunoască numele cadrului didactic evaluat).** Această condiție a anonimizării e cu atât mai crucială, cu cât anticipăm că va face obiectul unei rezistențe serioase, întrucât ea vizează esența însăși a culturii organizaționale. Problema vine din faptul că, *la noi, cultura organizațională e una a complicității, a lui „ne înțelegem unii pe alții” sau „ne înțelegem unii cu alții”, și una a standardelor minimale („se poate și așa”).* Dacă dorim într-adevăr să introducem o cultură a calității, va trebui să impunem evaluările anonime, atât pentru cadrele didactice, cât și pentru studenți (v. mai jos, Standard 3), așa cum va trebui să impunem respectarea riguroasă și egală a standardelor.

**Instrumentul** cel mai la îndemână pentru atingerea acestui scop este **portofoliul disciplinei**, un biblioraft care conține toate documentele importante elaborate și puse la dispoziția studenților pe parcurs de către cadrul didactic. Portofoliul disciplinei este deschis de la începutul semestrului și depus într-un spațiu (bibliotecă / secretariat și site) unde poate fi accesat cu ușurință de studenți și de orice altă persoană interesată.

Toate deciziile importante cu privire la introducerea unei noi discipline sau la păstrarea uneia vechi, la promovarea și salarizarea cadrelor etc. vor fi fundamentate în primul rând pe analiza acestor portofolii, care oferă **date mai obiective** decât orice alt instrument.

Pentru *criteriile de calitate urmărite*, a se vedea Anexa 3.

### Explicitări:

- Portofoliul disciplinei este un instrument utilizat, sub denumiri diferite și în grade diferite, în universități europene recunoscute pentru calitatea activității desfășurate.
- Principalul scop al acestui set de documente este acela de a asigura o cât mai mare și continuă *transparență și evaluabilitate internă și externă.*
- Evaluarea cadrului didactic în scopuri administrative (salarizare, promovare) poate fi realizată mult mai obiectiv pe baza unui astfel de portofoliu.
- Portofoliul disciplinei asigură, de asemenea, o mai bună *participare a studenților* la gestiunea instituției : atâta vreme cât, în orice moment, studenții pot vedea ce anume declară cadrele didactice că fac pentru ca ei să progreseze în învățare, e mai puțin probabil că o comisie de evaluare va primi date neconforme cu realitatea.
- El asigură și o *mai bună comunicare între studenți și cadrul didactic* pe parcurs : studenții știu că pot obține orice informație importantă consultând acest portofoliu.
- În sfârșit, el poate asigura și o *mai bună „pace socială” în instituție* : atâta vreme cât totul e transparent, eventualele „reclamații” ale studenților pot fi mult mai corect gestionate.

### Portofoliul disciplinei conține următoarele :

1. programa analitică (v. mai jos, Standard 2.5);
2. precizări detaliate și clare cu privire la testare și notare (v. mai jos, Standard 3);
3. *suporturi de curs* pentru fiecare întâlnire (v. mai jos, Standard 2.6) și *orice alt material* oferit studenților; pe baza lor vor putea fi apreciate :
  - a. *calitatea informației* pusă efectiv la dispoziția studenților;
  - b. *diversitatea și calitatea oportunităților de învățare* construite de cadrul didactic pentru studenți (explicații, ilustrații, exerciții etc.);
  - c. *interesul pentru modernizarea metodelor didactice;*
4. documente care dovedesc un interes sistematic pentru *monitorizarea și creșterea calității*, precum și *transparența* acestor procese (v. mai jos);
5. date cu privire la *organizarea și realizarea întâlnirilor obișnuite* :

Data	Ora / Sala	Observații cu privire la nerealizare sau reprogramare	Numele complet și statutul celui care scrie observațiile (orice cadru didactic, orice student din an / grupă)	Semnătura celui care scrie observațiile

- (Dacă e cazul) Toate întâlnirile au fost realizate potrivit programării – semnătura cadrului didactic.

6. date cu privire la *organizarea și realizarea consultațiilor*:

- Condiții de programare (e și mai funcțional, și mai educativ ca studenții să se programeze la consultații în acest fel, timpul cadrului didactic e respectat, iar studenții se familiarizează cu noțiunea de agendă de lucru (competențe de autoorganizare))

Data	Ora / Sala	Observații cu privire la nerealizare sau reprogramare	Numele complet și statutul celui care scrie observațiile (cadru didactic, student care a solicitat o consultație)	Semnătura celui care scrie observațiile

- (Dacă e cazul) Toate întâlnirile au fost realizate potrivit programării – semnătura cadrului didactic.

7. *formele de comunicare* pe parcurs între cadrul didactic și studenți :

- forme (e-mail sau altele) și condițiile de utilizare;

Data	Observații cu privire la disfuncționalitățile apărute	Numele complet și statutul celui care scrie observațiile (cadru didactic sau student care a apelat la o formă de comunicare)	Semnătura celui care scrie observațiile

8.
  - o statistică a rezultatelor obținute de studenți: note
  - un desfășurător al participării studenților la fiecare testare și al notelor obținute
9. cel puțin 10 din fiecare set de lucrări notate ; acestea vor fi alese aleator, aplicând un pas statistic pe lista cu numele studenților în ordine alfabetică; aceste lucrări sunt re-anonimizate (numele studentului e ascuns) și păstrează la vedere nota dată de cadrul didactic; în momentul evaluării, ele vor fi re-corectate de către un alt cadru didactic, iar în acest fel vor putea fi apreciate *standardele și obiectivitatea notării*, precum și *performanțele efective ale studenților*.

**Portofoliul disciplinei mai poate conține :**

- câte un exemplar din lucrările indicate în bibliografia obligatorie, dacă acestea nu se află într-o bibliotecă accesibilă;
- precizări cu privire la alte forme de comunicare între studenți și cadrul didactic (de pildă, o adresă e-mail la care fiecare student are dreptul să trimită un număr precizat de mesaje pe semestru);
- materiale ajutătoare pentru orice sarcină mai complexă solicitată studenților pe parcurs cu titlu de exercițiu sau / și cu titlu de formă de testare; de exemplu (în funcție de opțiunile cadrului didactic / studenților) :
  - o listă de cel puțin 10 studii de specialitate din care studenții pot alege unul pentru a elabora o *prezentare descriptivă* (analitică), a unor *note critice* sau o *recenzie* + câte un exemplar după fiecare studiu indicat + recomandări de realizare a fiecărui tip de lucrare;
  - o listă de modele de subiecte posibile pentru testarea finală, între 50% și 75% din nota la această testare urmând a fi asigurată prin subiecte similare;
  - o listă de teme recomandate pentru referate / eseuri + recomandări scrise pentru realizarea acestora; de reținut că *referatul / eseul* înseamnă o *sinteză* care are ca punct de plecare o *problematică* („întrebare”) originală a unor studii de specialitate și impune o argumentare și contra-argumentare, bazate pe o documentare riguroasă (cu trimiteri bibliografice precise), fiind recomandat numai pentru anii mari;
  - unele materiale pregătite și prezentate de studenți, pe care cadrul didactic le apreciază ca utile celorlalți pentru atingerea obiectivelor de învățare (numele autorului este indicat pe fiecare material).

**Procedura 2.4.2 – programa analitică**

**Primul document pe baza căruia se va realiza evaluarea disciplinei / cadrului didactic va fi programa analitică. Aceasta va conține:**

- 1. elementele de identificare:**
  - *an universitar;*
  - *an și semestru de studii;*
  - *număr de ore curs/seminar/laborator/proiect;*
  - *număr de credite alocate;*
  - *titular curs/seminar/laborator/proiect;*
- 2. obiectivele disciplinei;**
- 3. sistemul de monitorizare a progreselor și rezultatelor studenților (v. mai jos, Standard 3);**
- 4. sistemul de testare și notare (v. mai jos, Standard 3) ;**
- 5. sistemul de monitorizare și creștere a calității;**
- 6. pentru fiecare întâlnire programată:**
  - *conținutul disciplinei = capacitățile și competențele pe care studenții urmează să le învețe în cadrul respectivei întâlniri;*
  - *resursele care le sunt oferite studenților pentru învățarea fiecărui grup de competențe;*
  - *formele de testare și notare pentru fiecare grup de competențe.*

Pentru *criteriile de calitate urmărite*, a se vedea, Anexa 3.

**Recomandări :**

**1. Negocierea cu studenții**

- Programa e depusă în portofoliul disciplinei sau / și publicată pe site-ul facultății în *prima săptămână* din semestru.
- E programată o dată precisă (zi, oră, sală) pentru *consultarea studenților*, de preferat în a patra săptămână din semestru (pentru a le lăsa studenților timp să se familiarizeze cu problematica și cu stilul de lucru).

- Sunt operate modificări, în funcție de observațiile studenților și de experiența primelor săptămâni.
- După aceea, programa devine normă instituțională, iar respectarea ei e obligatorie, atât pentru studenți, cât și pentru cadrul didactic. Eventualele reveniri sunt posibile numai în conjuncturi independente de voința cadrului didactic și studenților. Ele vor respecta riguros principiul normelor egale pentru toți și principiul notării pe baza performanțelor în atingerea competențelor propuse.

**2. Conținutul disciplinei** = capacitățile și competențele specifice, structurate pe fiecare din întâlnirile programate cu studenții (practic, se precizează data / săptămâna și lista capacităților și competențelor pe care studenții urmează să și le dezvolte în cadrul disciplinei respective) :

- competențele specifice disciplinei sunt detalieri ale competențelor prevăzute în planul de învățământ;
- sunt definite foarte clar, în termeni de „produs” pe care trebuie să-l realizeze studenții sau / și de operație sau succesiune de operații pe care trebuie să le efectueze ei pentru obținerea unui produs specificat (să descrie..., să explice..., să interpreteze..., să calculeze..., să execute... etc.);
- practic, tot ceea ce numeam înainte „tema” întâlnirii trebuie acum operaționalizat în capacități și competențe; e foarte probabil ca numărul capacităților și competențelor astfel rezultate să fie foarte mare și să trebuiască să se renunțe la unele; *criteriul principal* după care sunt selectate competențele este *legătura lor cu rolurile sociale* pentru care se pregătește studentul;
- disciplina trebuie să acopere *toate* tipurile mari de competențe recomandate de documentele procesului Bologna, acordând *prioritate* tipului de competențe specific programului de studii (v. *Planul de învățământ*).

**3. Resursele informaționale** care le vor fi oferite studenților pentru atingerea respectivelor competențe:

- *suportul de curs* (v. mai jos, Standard 2.4.3);
- *recomandări bibliografice* precise, *pentru fiecare categorie de competențe* (indicate pentru fiecare întâlnire, imediat după lista competențelor);
  - pentru fiecare lucrare, se indică și *modalitatea de acces* (biblioteca sau adresa internet);
  - sunt recomandate mai multe *lucrări alternative* (studenții pot citi una sau alta, cu aproximativ același rezultat în termeni de competențe);
- *alte surse de informație*, cu indicarea modalităților de acces.

**4. Cum pot fi stimulați studenții să participe la monitorizarea și creșterea calității activității didactice ?**

De exemplu :

- sunt planificate de la început, prin programa analitică, dialoguri între studenți și cadrul didactic pe această temă, în timpul orelor sau în afara lor (data, ora, locul);
- este planificată administrarea unui scurt chestionar anonim de evaluare, la jumătatea semestrului, de exemplu :
  - Scrieți cinci aspecte ale cursului pe care le apreciați cel mai mult
  - Scrieți cinci aspecte care vă displac cel mai mult
  - Scrieți cât mai multe propuneri de depășire a aspectelor negative semnalate.
  - În cursul întâlnirii următoare, cadrul didactic discută rezultatele cu studenții.
- în ambele situații, cadrul didactic le cere studenților părerea în legătură cu schimbările pe care se gândește să le introducă și le explică de ce nu poate ține cont de unele dintre criticile sau propunerile lor;
- pentru a stimula încrederea („curajul”) studenților:
  - li se comunică de la început (și li se reamintește pe parcurs) că procentul cel mai mare din notă va fi asigurat prin lucrări anonimizate (v. mai jos, Standard 3);
  - în sistemul de notare, poate fi prevăzut că studenții care contribuie efectiv prin observațiile / criticile și propunerile lor la o creștere a calității vor primi o *bonificație* la nota finală (10%).

#### ***Procedura 2.4.3 – suportul de curs***

***Pentru fiecare întâlnire programată, studenților le este furnizat prin portofoliul disciplinei un suport de curs / seminar / laborator, prin care le sunt comunicate :***

- *capacitățile și competențele care vor fi învățate ;*
- *resursele informaționale necesare și suficiente pentru a putea exersa diferitele capacități și competențe propuse ;*
- *diferite oportunități de învățare / exersare a respectivelor capacități și competențe.*

***Evaluarea interesului cadrului didactic pentru modernizarea metodelor didactice va începe cu metodele care transpar clar din organizarea suportului de curs.***

Pentru *criteriile de calitate urmărite*, a se vedea, Anexa 3.

#### **Recomandări**

E foarte util ca fiecare întâlnire să fie structurată în *secvențe teoretico-aplicative*, într-o succesiune logică. Suportul de curs indică, pentru fiecare secvență :

**1. O competență sau un grup de capacități și competențe asociate :**

- se urmărește un raport specific între :
  - competențele „de specialitate”;
  - competențele transversale (utilizabile în cât mai multe profesii și situații de viață socială și care facilitează învățarea pe întreg parcursul vieții);
  - competențele etice ;



- competențele de participare la rezolvarea problemelor comune ;
  - se acordă prioritate unuia sau altuia din aceste tipuri de competențe, în acord cu obiectivele programului sau ciclului (v. Planul de învățământ) ;
  - trebuie să transpară cu claritate *relevanța* competențelor și cunoștințelor (legătura lor cu rolurile sociale pentru care se pregătesc studenții înscriși în programul respectiv) și importanța lor pentru *mobilitatea internațională* a studenților / absolvenților.
2. **O prezentare succintă a cunoștințelor necesare și suficiente** pentru atingerea competențelor respective :
- nu sunt furnizate cunoștințe care nu au o legătură clară cu o capacitate sau competență explicit formulată ;
  - sunt semnalate unele *controverse* în cunoașterea din domeniu (rezultate diferite ale cercetărilor).
3. Cel puțin **o ilustrare sau un exemplu** pentru ca studenții să înțeleagă cum anume pot fi *aplicate* cunoștințele pentru a ajunge la produsul respectiv sau pentru a exersa operația respectivă.
4. Una sau mai multe **surse alternative de informație**, de unde studenții pot obține cunoștințe mai detaliate sau alte ilustrații și exemple :
- termenul *alternativ* indică faptul că studenții pot studia *oricare* din respectivele surse, *cu același rezultat* în termeni de competențe;
  - calitatea recomandărilor bibliografice și a celorlalte *surse de informație* poate fi verificată, urmărind :
    - *adecvarea la competențele* pe care urmează să le învețe studenții;
    - caracterul *autorizat* al cunoașterii vehiculate; prin „cunoaștere autorizată” înțelegem aici fie o cunoaștere obținută prin metode care respectă logica unei științe, fie una care e publicată într-o revistă sau editură prestigioasă, fie una care vine de la sursa principală sau originară;
    - cea mai mare parte a informației e suficient de *recentă* (nu s-au mai realizat descoperiri majore în domeniu după apariția lucrării respective).
5. **Normele de etică profesională** sau controversele etice în domeniu.
6. **Oportunități de exersare efectivă de către studenți**, în timpul orelor și în afara lor; aceste oportunități trebuie să fie mult mai numeroase decât sarcinile pentru testare și notare; de exemplu :
- exercițiu în timpul cursului : sarcini / timpi de muncă pentru studenți, cu scop de „descoperire”, de clarificare, de fixare a noțiunilor de bază și a operațiilor explicate de cadrul didactic, de monitorizare a rezultatelor ; sunt esențiale pentru a menține interesul și atenția studenților și pentru a obține un feedback în legătură cu gradul în care ei au înțeles;
  - exerciții (probleme, sarcini de muncă) mai complexe în timpul seminarului / laboratorului;
  - exercițiu în alte activități organizate și supervizate de cadrul didactic (cercuri, pregătirea și prezentarea unor materiale de curs / seminar / laborator, cercetări etc.); se precizează modalitățile și condițiile în care studenții se pot înscrie;
  - activități în alte organizații, supervizate de cadrul didactic (practică, *internship*, loc de muncă etc.); se precizează respectivele activități, modalitățile și condițiile în care studenții se pot înscrie;
  - activitate autonomă a studentului, pentru care poate obține un feedback în cadrul seminariilor sau al consultațiilor;
- *pentru fiecare oportunitate de a exersa*, se indică **produsul concret** la care trebuie să ajungă studentul :
    - a spune „Citiți de la pagina... la pagina...” nu e suficient; trebuie indicat ce anume trebuie să obțină studentul în timpul sau în urma lecturii – un răspuns la un set de întrebări date sau un set de întrebări pe care trebuie să le formuleze el însuși; o listă de noțiuni de bază cu „definițiile” lor și o schemă logică a acestor noțiuni; o succesiune logică a ideilor principale; o recenzie etc.);
    - a spune „Tu exersezi oricum aceasta la locul de muncă” nu e educativ, pentru că nu orice loc de muncă oferă oportunități pentru exersarea unei competențe *la standardele cerute*; e absolut obligatoriu ca studentul care profesează să prezinte un produs specific al muncii sale, însoțit de o reflecție critică din perspectiva standardelor definite în literatura de specialitate (prin această reflecție dovedește că a studiat respectiva literatură și că o poate utiliza în munca sa – cu alte cuvinte, că e capabil de acțiune *bazată pe cunoaștere*).
- calitatea *oportunităților de exersare* (exercițiilor, problemelor, sarcinilor de muncă autonomă etc.) *oferite studenților* poate fi verificată, urmărind:
    - dacă sunt *adecvate* competențelor respective ;
    - dacă sunt suficient de *multe* pentru a permite dezvoltarea competenței respective la un nivel corespunzător ; nu toate exercițiile propuse sunt obligatorii!
    - dacă sunt suficient de *variate* pentru a le oferi studenților posibilitatea să aleagă, în funcție de propriile particularități ;
    - dacă e clar care dintre ele vor fi *notate* pe parcurs;
    - dacă, pentru sarcinile care urmează a fi notate, există *recomandări detaliate* (scrise) de realizare, care vor reprezenta și criteriile de notare.
  - oportunitățile de exercițiu pentru studenți sunt și cele mai sigure **modalități prin care cadrul didactic poate obține un feedback corect în legătură cu modul în care studenții au înțeles**;
7. **Modalități prin care studenții pot obține un feedback autorizat cu privire la performanțele lor** (ce știu, ce greșesc, cum își pot ameliora performanțele) :
- feedbackul se obține atât de la cadrul didactic, cât și de la colegi ;

- frontal, participând la exercițiile din timpul cursului, seminarului, laboratorului și urmărind observațiile și recomandările oferite de cadrul didactic tuturor;
- personalizat, pregătind lucrări pe care le prezintă în timpul seminarilor / laboratoarelor și chiar al cursurilor;
- personalizat, adresând întrebări precise în timpul întâlnirilor de curs / seminar / laborator;
- personalizat, solicitând consultații la care se prezintă cu o lucrare proprie sau cu un număr de întrebări;
- personalizat, prin corespondență cu cadrul didactic – acesta oferă o adresă și indică un număr de solicitări la care are dreptul fiecare student;
- personalizat, participând la un grup de discuții internet;
- personalizat, angajându-se în cât mai multe forme de testare și notare pe parcurs ;

**8. Modele de sarcini care vor face obiectul testării și notării ;**

**9. Legătura între curs și restul activităților curriculare (seminar, laborator etc.):**

- ce competențe (mai simple) sunt exersate chiar în timpul cursului?
- ce competențe (mai complexe) urmează a fi exersate în cadrul seminarului / laboratorului?
- ce competențe urmează a fi exersate în cadrul altor forme de activitate?

**III. Testare și notare a studenților potrivit unor criterii, reglementări și proceduri care sunt aplicate consecvent**

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, Part I:

**Standard 3:**

*“Studenții trebuie examinați / notați potrivit unor criterii, reglementări și proceduri care sunt aplicate consecvent (...) unul din cele mai importante elemente ale educației superioare (...) E important ca notarea să fie realizată cu profesionalism în toate cazurile și să țină seama de cunoașterea existentă cu privire la procesele de examinare”.*

**Repere:**

*Procedurile de examinare și notare trebuie:*

- să fie astfel concepute încât să măsoare realizarea rezultatelor de învățare și a altor obiective ale programului;
- să fie adecvate scopului urmărit : diagnostică, formativ sau sumativ;
- să se bazeze pe criterii de notare comunicate în scris și accesibile tuturor celor interesați;
- să fie realizate de persoane care înțeleg rolul pe care îl joacă evaluarea în progresul studenților către atingerea cunoștințelor și deprinderilor asociate cu calificarea pe care se presupune că o obțin;
- pe cât posibil, să nu se bazeze pe judecata unui singur examinator ;
- să ia în calcul toate posibilele consecințe ale reglementărilor cu privire la examinare ;
- să formuleze reglementări clare cu privire la absența studenților, boală sau alte circumstanțe neprevăzute ;
- să garanteze că evaluarea se desfășoară sigur în acord cu procedurile stabilite instituțional ;
- să fie supuse unor controale administrative care să asigure respectarea procedurilor;
- studenții să fie clar informați în legătură cu:
  - la ce examinări sau alte forme de evaluare vor fi supuși;
  - ce anume se va aștepta de la ei ;
  - criteriile care vor fi aplicate pentru măsurarea performanțelor lor.

**Procedura 3.1 – reglementări instituționale**

**Comisia de învățământ a universității elaborează un ansamblu de reglementări și recomandări scrise cu privire la testare și notare, în acord cu standardele și recomandările europene, și le comunică tuturor facultăților.**

**Procedura 3.2 – programa analitică : testare și notare**

**Programa analitică a fiecărei discipline va conține explicitări clare cu privire la formele și criteriile de notare, la datele susținerii fiecărei forme de testare, la modalitățile de asigurare a obiectivității și transparenței notării, precum și la modalitățile de asigurare a respectării principiilor etice de către studenți.**

Pentru *criteriile de calitate urmărite* în ambele situații, a se vedea Anexa 3.

**Recomandări**

- E stimulativ ca *testarea finală* (de sinteză) – să contribuie cu cel mult 50% la calculul notei finale. Un test final fără greșeală asigură numai nota 5 / promovarea; pentru o notă mai mare, studentul trebuie să se angajeze în alte forme de testare pe parcurs, iar în acest fel e stimulat să învețe continuu.
- În ceea ce privește *testările pe parcurs* :
  - nota pentru contribuțiile la activitatea de seminar ar putea fi obligatorie numai pentru studenții care nu sunt angajați cu normă întreagă;
  - studenții salariați ar putea astfel alege alte forme de testare pe parcurs, convenabile posibilităților lor de participare;
  - pentru a răspunde intereselor diferite și particularităților studenților, e util să propunem mai multe testări în sală și mai multe sarcini de muncă autonomă, să stabilim procentul cu care poate contribui fiecare la nota finală și să-i lăsăm pe studenți să aleagă;

- sarcinile pentru testarea pe parcurs trebuie să acopere tot spectrul competențelor urmărite; pentru aceasta, e util ca aceste sarcini să fie formulate pentru fiecare grup de competențe (pentru fiecare întâlnire cu studenții);
- *Planificarea riguroasă:*
  - pentru fiecare testare, se stabilește de la începutul semestrului o dată precisă (zi, oră, sală);
  - pentru fiecare sarcină de muncă autonomă, se stabilește o dată de predare precisă (zi, oră, loc, eventual persoană), care nu mai e negociată decât în condiții cu totul excepționale;
  - în acest fel, fiecare student își poate gestiona mai bine cariera școlară și, pe de altă parte, învață să respecte normele comune.
- Întrucât *a obține rezultate bune în condiții de stress* (și, în general, a gestiona stressul) constituie una dintre competențele esențiale cerute de societățile contemporane, nu e deloc educativ să asigurăm (și să-i lăsăm pe studenți să creadă că e normal să aștepte) condiții „protectoare” de testare și de muncă autonomă. Dimpotrivă, a le crea unele condiții de stress (standarde ridicate, exigența de a respecta termenele și celelalte condiții formale etc.) e mult mai educativ decât a ne strădui „să nu-i intimidăm” printr-o atitudine mai exigentă sau „să nu-i stressăm” prin standarde ridicate și reguli ferme.
- *Modalitatea de a calcula nota:*
  - pentru fiecare testare și sarcină de muncă autonomă, se acordă o notă și se stabilește ponderea ei în nota finală;
  - se stabilește ponderea notei de seminar în nota finală;
  - pentru a-i stimula pe studenți să participe la rezolvarea unor probleme comune (realizarea și prezentarea unor materiale, observații și sugestii pentru creșterea calității etc.), se poate acorda o *bonificație* la nota obținută (10-15%).
- *Modalități de a asigura obiectivitatea și transparența notării :*
  - cel puțin 75% din notă e dat de lucrări anonimizate (cadrul didactic nu cunoaște identitatea autorului – numele este acoperit);
  - „deschiderea” lucrărilor se realizează numai după evaluare și scrierea notei pe lucrare, în prezența unui grup de studenți din anul respectiv (oricine poate participa – cadrul didactic anunță ziua, ora și locul);
  - studenții prezenți îi pot semnala pe loc cadrului didactic orice inadvertență în notare (de exemplu, faptul că același răspuns e notat diferit pe două lucrări) și pot păstra o copie a listei cu notele obținute, semnată de cadrul didactic;
  - orice student poate solicita, în decurs de o săptămână după deschiderea lucrărilor, acces la propria lucrare și clarificări în privința notei obținute;
  - un eșantion reprezentativ din fiecare set de lucrări (dar cel puțin 10) e re-anonimizat și depus în portofoliul disciplinei, pentru orice eventuală evaluare externă.
- *Modalități de a asigura respectarea exigențelor etice de către studenți:*
  - în cazul unor lucrări realizate autonom de student, cum se convinge cadrul didactic că studentul e într-adevăr autorul lucrării predate ? (de exemplu, printr-o testare pe loc a mai multor competențe diferite pe care le presupune lucrarea și pe care cadrul didactic le alege la întâmplare);
  - ce sancțiuni sunt prevăzute pentru a descuraja încălcarea normelor de etică ? (de exemplu, pierderea dreptului de a mai susține examenul în anul respectiv ; pierderea definitivă a dreptului la bursă, la cămin etc. ; exmatricularea etc.).

#### IV. Stafful însărcinat să-i învețe pe studenți e calificat să facă acest lucru

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, Part I:

##### **Standard 4:**

*“Instituția trebuie să aibă modalități de a se convinge că stafful însărcinat să-i învețe pe studenți e calificat să facă acest lucru. Ea trebuie să fie gata să-i primească pe cei însărcinați să facă ‘inspecții’ (reviews) externe și rapoartele aferente”.*

##### **Repere :**

*E important ca fiecare cadru didactic:*

- să aibă o cunoaștere și o înțelegere foarte bune ale domeniului pe care îl predă;
- să aibă deprinderi și experiență în a transmite eficient cunoașterea și înțelegerea domeniului, într-un număr de contexte de învățare ;
- să fie capabil să obțină un feedback corect cu privire la propriile performanțe în a-i învăța pe alții.

*« Instituția trebuie să se asigure că procedurile de recrutare și numire includ mijloace care garantează că orice nou angajat posedă cel puțin nivelul minim de competență cerut. »*

*« Cadrelor didactice trebuie să li se ofere oportunități de a-și dezvolta și extinde capacitatea de a-i învăța pe alții și trebuie să fie încurajate să acorde importanță acestor abilități . Instituțiile trebuie să le ofere cadrelor didactice care au dificultăți din acest punct de vedere oportunități de a-și îmbunătăți performanțele până la un nivel acceptabil și trebuie să aibă mijloacele pentru a-i înlătura din activitățile didactice pe aceia care sunt în continuare dovediți ca ineficace».*

#### Procedura 4.1 – angajarea și promovarea cadrelor

**Prin politica de calitate a instituției (a se vedea Standard 1), se diferențiază clar între două tipuri de cadre: specializate în furnizare de capacități și competențe (învățământ) și specializate în furnizare de cunoaștere nouă, expertiză și consultanță (cercetare).**

Angajarea și promovarea cadrelor care urmează să lucreze în domeniile ce se axează prioritar pe *programe de cercetare* se va realiza în principal pe baza unor criterii care vizează contribuția personală la producerea unei cunoașteri noi:

- număr de contracte interne și suma totală atrasă în universitate;
- număr de contracte internaționale și suma totală atrasă în universitate;
- număr de cărți și studii publicate în edituri și reviste recunoscute;
- număr de comunicări prezentate în reuniuni științifice internaționale (nepublicate);
- număr de lucrări editate sau coordonate;
- număr de titluri de doctor acreditate de un organism extern;
- număr de studenți cu care a colaborat efectiv pentru realizarea unor contracte și studii;
- număr de contracte de consultanță și expertiză în comunitate și suma totală atrasă în universitate.

Angajarea și promovarea cadrelor care urmează să lucreze în domeniile ce se axează prioritar pe *programe de învățământ* (furnizoare de capacități și competențe) se va realiza pe baza a trei seturi de criterii care vizează :

- cunoașterea și înțelegerea foarte bune ale domeniului;
- competențele pedagogice;
- nivelul de satisfacție al studenților.

Capacitatea de a produce o cunoaștere originală constituie un avantaj, dar NU reprezintă o condiție necesară pentru aceste tipuri de posturi didactice. Fiecărui cadru didactic i se poate da dreptul să aleagă dacă dorește să fie evaluat și în calitate de furnizor de cunoaștere nouă.

Informația necesară luării unei decizii în Consiliul profesoral și în Consiliul de administrație al universității va fi furnizată de Comisia de învățământ a facultății, respectiv de Comisia pentru cercetare.

Un candidat este admis pe postul pentru care candidează numai dacă pentru fiecare set de criterii obține cel puțin calificativul „Bine” la majoritatea itemilor, iar numărul itemilor la care obține „nesatisfăcător” reprezintă cel mult 10% din total.

Ne vom concentra asupra cadrelor care urmează să lucreze în domeniile axate prioritar pe programe de învățământ (furnizare de capacități și competențe).

#### 1. Pentru cunoașterea și înțelegerea domeniului:

- Candidatul va furniza Comisiei pentru cercetare:
  - probele (listă de publicații, lucrări) că a publicat un număr minim de studii de *prezentare a cunoașterii mondiale* sau / și *traduceri în domeniu*; reamintim, criteriul de calitate e aici stăpânirea informației din domeniu; capacitatea de a produce și o cunoaștere originală aduce un avantaj numai dacă toate celelalte condiții au fost îndeplinite;
  - trei extrase (30-50 pagini în total) din trei lucrări diferite publicate după ultima promovare, pe baza cărora consideră că poate fi evaluat, însoțite de o pagină.
- Comisia va selecta aleator trei suporturi de curs din portofoliul disciplinei.
- Comisia va anonimiza extrasele și suporturile de curs și le va trimite spre evaluare la trei specialiști; doi evaluatori trebuie să fie din alte centre universitare; fiecărui evaluator i se va solicita ca, pe baza studierii materialelor, să completeze *Anexa 2* și să o returneze la adresa indicată; fiecărui evaluator i se garantează confidențialitatea.
- Comisia îi va furniza candidatului câte o copie după evaluări, *păstrând secretă identitatea evaluatorilor*. Comisia păstrează originalele semnate, pentru orice control decis de Consiliul profesoral sau de Consiliul de administrație al universității; persoanele care fac controlul se obligă, însă, să garanteze confidențialitatea (pentru cazul contrar, sunt aplicabile sancțiunile obișnuite pentru încălcarea normelor de etică profesională).

#### 2. Pentru aspectele pedagogice:

- Comisia de învățământ a facultății va proceda la o evaluare obiectivă, pe baza documentelor existente în portofoliul disciplinei și va acorda scoruri / calitative pentru fiecare din criteriile de calitate cuprinse în *Anexa 3*.

#### 3. Pentru nivelul de satisfacție al studenților:

- Comisia de învățământ a facultății îi va furniza candidatului **rezultatele unui feedback solicitat studenților la cel puțin jumătate din disciplinele predate**, alese aleator (v. atașat, Anexa 4, Chestionar studenți).

#### Dosarul de angajare / promovare va conține:

1. copiile anonimizate după evaluările a trei experți în domeniu (Anexa 2);
2. evaluarea realizată de Comisia de învățământ (Anexa 3);
3. rezultatele obținute în urma chestionării studenților la jumătate din disciplinele predate (Anexa 4);
4. dovezi că respectivul candidat a parcurs **cel puțin un program sistematic de perfecționare a pregătirii sale pedagogice în ultimii trei ani** (cursuri, seminarii, comunicări prezentate în sesiuni științifice și studii publicate care dovedesc o autoeducație în domeniu);
5. **un raport colegial de interesistență**, care urmărește riguros modul în care a fost realizată fiecare dintre secvențele teoretico-aplicative din suportul de curs și formulează recomandări (NU furnizează calitative – v. Anexa 3, pct. 12); acest raport constituie dovada că respectivul candidat a fost interesat să obțină un feedback colegial pe parcurs;
6. **o autoevaluare a cadrului didactic**, potrivit criteriilor de calitate din Anexa 2 și Anexa 3.

## Procedura 4.2 – evaluarea instituției

**Universitatea și facultățile vor dovedi că au o politică sistematică și consecventă de dezvoltare a resurselor umane, atât în planul competențelor cognitive, cât și în planul competențelor pedagogice.**

### Criteria de calitate

- Fiecare cadru didactic a publicat, în ultimii doi ani, cel puțin un studiu de specialitate într-o revistă sau editură recunoscută.
- În fiecare an, cel puțin o treime din cadre a parcurs o formă de perfecționare a pregătirii pedagogice (cursuri, seminarii, sesiuni științifice, studii publicate care dovedesc o autoeducație în domeniu).
- Facultatea poate dovedi că a creat oportunități pentru dezvoltarea acestor tipuri de competențe și că a încurajat inițiativele și eforturile cadrelor didactice (a organizat cursuri, seminarii etc.; a susținut financiar participarea cadrelor la astfel de acțiuni; a ținut cont de participările la acțiuni de perfecționare în politica salarială și de promovare).
- Facultatea poate dovedi că a respectat principiul egalității șanselor în susținerea participării cadrelor la acțiuni de perfecționare a pregătirii de specialitate și pedagogice.

## V. Resursele disponibile care oferă suport în activitatea de învățare

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, Part I:

### Standard 5:

*“Instituția trebuie să facă astfel încât resursele disponibile care îi oferă suport studentului în învățare să fie adecvate și proprii pentru fiecare dintre programele oferite ».*

### Repere:

- sunt destinate în egală măsură studenților și cadrelor didactice ;
- resurse materiale: biblioteci, computere etc.;
- resurse umane : tutori, consilieri, alți specialiști ;
- trebuie să fie :
  - ușor accesibile pentru studenți și cadre;
  - concepute în funcție de nevoile lor ;
  - monitorizate, revăzute, îmbunătățite în funcție de feedback-ul pe care ei îl dau.

Nu am abordat acest aspect deocamdată. În practicile de evaluare, sunt utilizate atât metode obiective (identificarea “în teren” a resurselor respective), cât și metode de recoltare a gradului de satisfacție al utilizatorilor (interviuri și chestionare pentru cadre și studenți).

## VI. Autocunoașterea instituției

European Association for Quality Assurance in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, Part I:

### Standard 6:

*“Instituția trebuie să facă astfel încât să recolteze, analizeze și utilizeze informație relevantă cu privire la cât de efectiv e managementul programelor de studii și al celorlalte activități ».*

*« Auto-cunoașterea instituției e punctul de plecare pentru o asigurare eficace a calității. E important ca instituția să aibă mijloacele pentru a colecta și analiza informație cu privire la propriile sale activități ».*

### Repere :

*E dependentă de circumstanțe locale, dar trebuie colectate cel puțin date cu privire la:*

- ratele de promovare și de succes ale studenților (în condițiile unor testări și notări corecte, realizate cu profesionalism) ;
- ratele de angajare a absolvenților ;
- gradul de satisfacție al studenților cu privire la programul de studii ;
- eficacitatea cadrelor didactice ;
- profilul populației studentești ;
- resursele de învățare disponibile și costurile lor ;
- indicatorii de performanță pe care instituția însuși și-i creează.

Am abordat numai aspectele subliniate.

## Procedura 6.1 – chestionar pentru obținerea unui feedback de la studenți

**Facultatea poate dovedi că, în fiecare semestru, cel puțin 1/5 dintre disciplinele predate au fost supuse evaluării din partea studenților, iar pe durata unui ciclu (3 ani pentru licență și doctorat, respectiv 2 ani pentru masterat), fiecare disciplină a fost evaluată cel puțin o dată. Rezultatele acestor evaluări vor fi interpretate prin coroborare cu datele mai obiective obținute din analiza documentelor și recorectarea unor lucrări ale studenților (v. portofoliul disciplinei).**

**Numărul de evaluări studențești la care va fi supus fiecare cadru didactic va depinde de numărul de discipline predate.**

**In condițiile în care trei grupe sau ani de studiu indică o activitate nesatisfăcătoare, respectivului cadru didactic i se cere să renunțe la un număr de discipline și să se focalizeze asupra calității celorlalte.**

În legătură cu chestionarele de obținere a unui feedback de la studenți, ar fi multe de spus, în primul rând că fac parte dintre instrumentele cel mai greu de elaborat. Ne vom limita aici la a oferi câteva precizări pe care le considerăm absolut necesare, în speranța că unii colegi ne vor furniza critici și sugestii care să ne ajute să elaborăm un instrument mai bun.

Mai întâi, o evaluare se realizează întotdeauna prin instrumente multiple, fiecare abordând un număr limitat de standarde și criterii de calitate. Chestionarele pentru studenți și absolvenți sunt propuse întotdeauna ca instrumente care să ne ofere informații *doar* cu privire la cât de mult utilizează « clienții » resursele și oportunitățile oferite de instituție, la gradul lor de satisfacție cu privire la aceste resurse și oportunități și la gradul lor de încredere în rezultate (capacități și competențe dobândite). Informațiile cu privire la alte aspecte, cum ar fi relevanța și consistența conținuturilor de idei vehiculate, interesul cadrului didactic pentru modernizarea metodelor etc., obținem cu ajutorul altor metode și instrumente (analiza documentelor, raportul de interesistență colegială, autoevaluare) și de la actori sociali calificați. Una dintre greșelile frecvente pe care le comit autorii de chestionare pentru studenți este aceea că încearcă să obțină de la această categorie de actori opinii asupra unor aspecte pe care nu sunt competenți să le evalueze (de exemplu, cât de consistente / relevante / utile sunt conținuturile predate, cât de bună a fost organizarea etc.). Consecința imediată e aceea că studenții se instalează într-o logică de tip emoțional (îmi place / nu-mi place), iar răspunsurile lor ajung să măsoare mai curând charisma cadrului didactic decât aspectele pe care pretinde chestionarul că le măsoară. Dacă instrumentul mai oferă și o scală care conține un răspuns de mijloc, marea majoritate a studenților se vor refugia în acest răspuns. De aceea, în chestionarul atașat, am încercat să-l oblig pe student să iasă din logica emoțională cu care obișnuiește să-și evalueze profesorii și să intre într-o logică a evaluării cât mai obiective (în timpul testărilor, mulți studenți au reproșat că «întrebările sunt grele, îți cer să gândești prea mult»). În același timp, am evitat sistematic scalele cu o variantă de mijloc (în timpul testării, mulți studenți au «revendicat» o astfel de posibilitate care facilitează foarte mult răspunsul).

O altă greșală frecventă în acest tip de chestionare e tratarea lor după regulile chestionarelor sociologice obișnuite, concepute pentru recoltarea *neutră* a unor fapte și opinii cu privire la o realitate dată. Într-o evaluare, cunoașterea nu e niciodată neutră. Orice instrument de evaluare recoltează informația raportându-se la un set de standarde și criterii de calitate. Scopul lui e acela de a măsura *distanța* dintre practicile reale actuale și situația dorită și de a fundamenta în acest fel măsuri de intervenție pentru corectarea « derapajelor ». În consecință, *validitatea de conținut* a unui astfel de instrument e dependentă de o alegere "politică" cu privire la standardele și criteriile de calitate, iar nu de exhaustivitatea în raport cu dimensiunile realității studiate (am arătat mai devreme că acest tip de validitate se obține prin cumularea tuturor instrumentelor de evaluare).

Într-un chestionar de evaluare, itemii nu sunt întrebări sociologice obișnuite, ci *standarde de calitate* alese de beneficiarul evaluării, în funcție de politica sa de asigurare a calității. Multe chestionare utilizate la ora actuală în diferite universități îi lasă pe studenți să utilizeze un standard sau criteriu de calitate personal și implicit: evaluatorul formulează întrebări scurte, în care sunt utilizate noțiuni neoperaționalizate, urmând ca subiectul să „traducă” noțiunea respectivă în funcție de propriul său sistem de valori. De exemplu, în unele chestionare sunt formulați itemi de tipul „Organizarea cursului a fost...” (foarte bună, bună etc.) sau „Conținutul cursului a fost...”. Acest tip de chestionar poate recolta date valide cu privire la gradul de satisfacție al studenților. Problema lui constă în aceea că o întrebare aparent factuală („a fost”) determină un răspuns emoțional (de tip „îmi place / nu-mi place”) care *nu ne spune nimic despre calitate din perspectiva standardelor și criteriilor instituționale (legitime)*. În funcție de contextul cultural, studenții ar putea foarte bine să fie satisfăcuți exact de cursurile care ating cel mai puțin standardele legitime de calitate, iar riscul e cu atât mai mare într-o perioadă de reformă structurală a sistemului (și crește și mai mult într-o societate post-comunistă). În plus, întrucât nu putem ști la ce dimensiuni ale organizării, conținutului etc. s-au gândit de fapt respondenții, nici pe baza căror indicii au decis ei că organizarea, conținutul etc. au fost „foarte bune, bune etc.”, nu putem construi nici o strategie de intervenție în consecință. Astfel de chestionare conduc, de multe ori, la răspunsuri contradictorii și la situații cum e aceea relatată de un șef de departament de la Oxford University în cursul unei convorbiri avute în cadrul acestui proiect de cercetare: la un item care se referea la „nivelul cursului”, jumătate din studenți au răspuns că e prea înalt, în timp ce cealaltă jumătate au răspuns că e prea scăzut; ce decizie ar putea lua un cadru didactic sau un șef de departament pe baza unor răspunsuri de acest tip? După cum arată numeroase studii în domeniu, aceste chestionare măsoară de cele mai multe ori mai curând popularitatea disciplinei și a cadrului didactic (charisma), decât calitatea activității de predare-învățare.

Pentru a recolta corect gradul de satisfacție și pentru a obține în același timp și o informație efectiv utilizabilă în scopul creșterii calității, credem că e absolut obligatoriu: (1) să-i comunicăm subiectului standardele și criteriile *noastre* de calitate; (2) să-i furnizăm informația necesară și suficientă pentru ca el să *înțeleagă cât mai bine* aceste standarde și criterii de calitate cu care *noi* operăm. Acesta este motivul pentru care am propus itemi care, într-adevăr, se apropie mult de forma celor utilizați în interviurile calitative. Dar aceasta este una dintre particularitățile instrumentelor de evaluare.

Formularul de chestionar atașat urmărește patru dimensiuni (voi conserva sistemul de notare, pentru a facilita recunoașterea lor):

- I. gradul de accesare a resurselor și oportunităților de către studenți;
- II. gradul de satisfacție al studenților cu privire la resursele și oportunitățile de învățare oferite de cadrul didactic (nivel rațional);
- III. gradul de satisfacție (nivel emoțional) ;
- IV. resurse instituționale de susținere a proceselor de învățare.

El urmărește, de asemenea, patru seturi de criterii de calitate:

- I. centrarea pe student:
  - a. a răspunde intereselor studentului;
  - b. a stimula activitatea proprie a studentului;

- II. centrarea pe rezultate de învățare (capacități, competențe) relevante:
  - a. a răspunde cererii de pe piața muncii;
  - b. a răspunde nevoilor vieții sociale reale, din afara universității;
  - c. a crea cât mai multe oportunități de acces al studenților la resurse de învățare variate (a construi cât mai multe și cât mai variate situații de învățare, în timpul orelor și în afara orelor);
  - d. a furniza orientare, stimulare, suport în activități pe care studenții le desfășoară ei înșiși.
- III. trăirea pozitivă a experiențelor școlare de către student; de asemenea, în ce măsură se constituie cadrul didactic într-un model?
- IV. calitatea contextului instituțional (acesta constituie premisa necesară a unei activități de calitate și influențează atât prestația cadrului didactic, cât și nivelul de satisfacție al studentului cu privire la activitatea curriculară; orice insatisfacție de acest tip se repercutează negativ asupra satisfacției cu privire la activitatea cadrului didactic, pentru că, în percepția studentului obișnuit, cadrul didactic e responsabil și de calitatea infrastructurii).

Unii vor obiecta că nu toate disciplinele se pretează în egală măsură la formarea tuturor capacităților și competențelor sau la toate tipurile de oportunități de învățare enunțate. Obiecția nu „ține” din două motive: (1) per total, scorurile se vor compensa, pentru că e de așteptat ca orice disciplină să acopere mai bine unele aspecte și mai slab altele; (2) e profitabil să menținem în planurile de învățământ acele discipline care, contribuind la formarea unui număr mai mare de capacități și competențe, obțin scoruri totale mai mari.

Pentru a stimula coerența acțiunilor didactice, evaluarea trebuie făcută *pentru disciplină*, nu separat pentru curs, seminar, laborator. Titularul de curs e, de fapt, titularul disciplinei și ar trebui să asigure coerența activităților. Pe de altă parte, testarea arată că studenții se raportează de fapt când la una, când la ambele, în funcție de item. De aceea, vom solicita explicit la fiecare item o apreciere separată a cursului și a seminarului / laboratorului.

E mai profitabil ca administrarea să se realizeze în săptămânile 7-9 de școală (la jumătatea semestrului, pentru a putea fi luate măsuri de creștere a calității), la o oră de curs / seminar / laborator, în condițiile în care studenții sunt anunțați pe toate canalele existente în legătură cu ziua, ora și locul în care li se oferă posibilitatea să-și spună punctul de vedere asupra activității cadrelor didactice.

#### **Procedura 6.2 – feedback obținut de la absolvenți**

**Instituția poate pune la dispoziția comisiilor externe de evaluare un raport conținând rezultatele unui feedback obținut de la absolvenți imediat după absolvire, precum și un raport cu privire la măsurile de creștere a calității luate în urma analizei acestor rezultate.**

**Fiecare facultate / specializare va prezenta de asemenea un raport cu privire la măsurile de creștere a calității luate în urma analizei feedback-ului primit de la absolvenți.**

Formularul de chestionar pe care l-am elaborat (a se vedea Anexa 5, Chestionar absolvenți) se adresează proaspeților absolvenți (poate fi administrat, de exemplu, atunci când studentul își ridică adeverința de studii). Aici, dimensiunea pe care am avut-o în vedere a fost încrederea absolventului în competențele învățate pe parcursul programului de studii. Am urmărit, uneori aproape textual, standarde de calitate pe care ni le-au indicat angajatorii și absolvenții intervievați în vara anului 2004. În termenii documentelor Bologna, e vorba de : pregătirea pentru *carieră* (nu „specializare”); competențe transferabile ; dimensiunea europeană.

\*\*\*\*\*

Reamintim că acest material, cu toate anexele, conține un set de proceduri și instrumente pe care dorim să le ameliorăm și că am fi foarte bucuroși dacă am primi critici și sugestii de la cât mai mulți dintre colegi.

**Anexa 1**

**PLANUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT**  
- document de lucru -

Cod facultate: .....  
(Nu se completează de student)

**Metoda (obiectivă): analiza documentelor existente în portofoliul disciplinei la data evaluării.**

Pentru fiecare din criteriile de mai jos, evaluatorul acordă un scor, corespunzător unui calificativ :

4	3	2	1	0
Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător	Criteriu pentru care nu există documente doveditoare

**1. În ceea ce privește obiectivele**

		Calificativ
1.	Obiectivele definesc clar <i>tipurile de poziții și roluri sociale</i> pentru care pregătește respectivul program de studii.	
2.	Mai ales la ciclul licență, rolurile profesionale sunt suficient de variate pentru a le oferi absolvenților mai multe șanse de inserție socială, dar suficient de congruente pentru a permite o pregătire la standardele de calitate ale profesionistului în domeniu.	
3.	Mai ales la ciclul licență, educarea pentru rolurile sociale non-profesionale (cetățenești, familiale etc.) este avută sistematic în vedere, oricare ar fi specializarea.	
4.	Definirea pozițiilor și rolurilor sociale este realizată prin raportare clară la realitățile și la tendințele de evoluție regionale, naționale și europene.	
5.	Obiectivele definesc clar <i>tipul de personalitate</i> pe care își propune să-l formeze programul respectiv.	
6.	Tipul de personalitate urmărit este congruent cu tipurile de poziții sociale pe care se presupune că le vor putea ocupa absolvenții și cu tipurile de roluri sociale corespunzătoare – tipul de personalitate propus ar putea să se integreze social pe pozițiile respective și exercitând rolurile corespunzătoare ?	

**2. În ceea ce privește capacitățile și competențele**

		Calificativ
1	Fiecare capacitate și fiecare competență e formulată clar, în termeni de „produs” pe care trebuie să-l realizeze studenții sau / și de operație sau succesiune de operații pe care trebuie să le efectueze ei pentru obținerea unui produs specificat (să descrie..., să explice..., să interpreteze..., să calculeze..., să execute... etc.).	
2	Sunt acoperite toate tipurile de capacități și competențe indicate de documentele Bologna și de studiile cu privire la cererea socială de competențe, cu alte cuvinte: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>cunoștințe</i> – o bună înțelegere a acelor noțiuni din domeniu care sunt <i>necesare și suficiente</i> pentru atingerea obiectivelor programului de studii (pentru integrarea socială a individului pe pozițiile și în rolurile precizate la capitolul <i>Obiective</i>);</li> <li>○ <i>deprinderi de aplicare</i> a cunoștințelor în domeniul „de specialitate”, în contexte similare acelor pe care le întâlnesc profesioniștii de astăzi, la diferite locuri de muncă din România și din alte state mai dezvoltate;</li> <li>○ competențe <i>transversale / transferabile</i> (care sunt utile în mai multe profesii și mai multe situații de viață socială, care facilitează mobilitatea națională și internațională, precum și mobilitatea profesională / învățarea pe întreg parcursul vieții) ;</li> <li>○ competențe etice ;</li> <li>○ competențe de participare la rezolvarea unor probleme comune (cetățenie democratică).</li> </ul>	
3	Se acordă <i>prioritate</i> capacităților și competențelor care răspund obiectivelor principale ale programului de studii: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pentru licență, competențele transversale / transferabile, etice și de cetățenie democratică;</li> <li>○ pentru masterat, competențele care vizează specializarea profesională;</li> <li>○ pentru doctorat, competențele care vizează producerea de cunoaștere nouă (cercetarea).</li> </ul>	
	La toate ciclurile, se urmăresc sistematic capacitățile și competențele care facilitează <i>mobilitatea</i> internațională a studenților / absolvenților (dimensiunea europeană).	



	La toate ciclurile, se acordă prioritate capacităților și competențelor <i>relevante</i> , care pot fi efectiv utilizate în activitățile și relațiile sociale cotidiene, de muncă sau altele.	
--	---	--

### 3. În ceea ce privește relevanța capacităților și competențelor

		Calificativ
1	noțiuni <i>de bază</i> (elementare) din domeniul de specialitate, dar și din domenii conexe precum : legislație în domeniu ; contabilitate, marketing și leadership ; interacțiune socială și comunicare	
2	deprinderi practice <i>de bază</i> (elementare) – a manipula substanțe / instrumente / aparate etc.; a utiliza metode / tehnici / procedee specifice; etc. – cerute de <i>mai multe profesii actuale</i>	
3	capacități și competențe transversale <i>solide</i> ; toți subiecții intervievați le atribuie o importanță mai mare decât noțiunilor și deprinderilor ; în opinia lor, acestea din urmă pot fi și sunt ameliorate prin ucenicie și antrenament / <i>training</i> în cadrul instituției angajatoare, iar de aceea stăpânirea lor la un nivel elementar e suficientă ; <b>capacitățile și competențele cruciale pentru obținerea și mai ales pentru securitatea (păstrarea) oricărui loc de muncă</b> sunt :	
4	<i>capacități și competențe cognitive generale</i> (a accesa, analiza și evalua informație, gândire abstractă, gândire critică)	
5	<i>gândire reflexivă</i> (a analiza și evalua critic propriile opinii, acțiuni, produse)	
6	(numai pentru anumite tipuri de posturi) <i>imaginație, creativitate</i>	
7	<i>limbi moderne</i>	
8	<i>Computer</i>	
9	<i>curiozitate intelectuală și deschidere la nou</i> (a verifica dacă propriile opinii, convingeri etc. sunt confirmate sau infirmate de o cunoaștere autorizată și, dacă sunt infirmate, a fi capabil/ă să și le schimbe)	
10	<i>atitudine pro-activă și inițiativă</i> (a căuta / a provoca / a construi situații de dezvoltare personală, a nu aștepta să i se ofere sau să „aibă noroc”)	
11	capacitatea de a <i>utiliza / aplica noțiunile în contexte variate</i> , mai ales în contexte și relații sociale <i>reale</i> (de muncă, cetățenești, familiale etc.)	
12	capacități și competențe de <i>măsurare și calcul</i> , utile în <i>diferite</i> contexte reale de muncă și viață	
13	competențe de <i>statistică elementară</i>	
14	competențe generale de <i>comunicare și argumentare orală</i> (a asculta cu răbdare și a identifica argumentele celuilalt; a rămâne pe tema principală de discuție ; a formula clar propriile argumente sau contra-argumente)	
15	competențe de <i>prezentare a sinelui în relații publice</i> (a prezenta o idee, un proiect, o lucrare în fața mai multor persoane)	
16	competențe de <i>comunicare și argumentare scrisă</i> (a elabora o recenzie, o sinteză, un eseu, un raport de experimentare / demonstrare, a argumenta o teză etc.)	
17	capacitatea de a respecta standardele de calitate cerute (a urmări riguros toate criteriile de calitate în munca proprie)	
18	autonomie, autodeterminare, autoorganizare.(a duce la capăt o sarcină, la termenul și calitatea cerute, fără a aștepta stimulente sau indicații de la altcineva)	
19	competențe de <i>muncă în echipă</i> (a-și corela munca proprie cu sarcina de grup, a acorda și a primi ajutor, a rămâne în activitate până la finalizarea sarcinii comune / a nu abandona)	
20	capacitatea de a obține <i>rezultate bune în condiții de stress</i>	
21	competențe de <i>conduită etică</i> (respectarea normelor de etică profesională, recunoașterea meritelor celuilalt, recunoașterea greșelilor proprii, non-discriminare)	
22	competențe de <i>participare eficientă la rezolvarea unor probleme comune</i> (ale echipei, ale firmei / instituției, ale orașului etc.)	
23	competențe de <i>autocunoaștere, gestiune a carierei, gestiune a propriei vieți</i>	

Semnătura cadrului didactic care asistă

/

Semnătura cadrului didactic asistat

Anexa 2

**CHESTIONAR ABSOLVENȚI**  
- document de lucru -

Cod facultate: .....  
(Nu se completează de student)

Te rugăm să răspunzi sincer la întrebările următoare. Răspunsurile tale vor rămâne anonime și nu vor aduce nimănui nici un prejudiciu. Dimpotrivă, dacă vor fi sincere, ele ne vor ajuta să asigurăm în viitor o calitate mai bună a proceselor de predare-învățare din facultate.

**1. În tabelul de mai jos, vei găsi un număr de sarcini. Dacă ți s-ar cere să rezolvi aceste sarcini în această săptămână, utilizând tot ce ai învățat la această facultate, cel mai bun calificativ pe care tu crezi că l-ai putea obține ar fi: 4 (Foarte bine) – 3 (Bine) – 2 (Satisfăcător) – 1 (Nesatisfăcător) – 0 (Nu-mi dau seama). Scrie cifra corespunzătoare în căsuța din dreapta fiecărei fraze.**

	<b>Sarcini</b>	<b>Calificativ</b>
A	Să primești o temă din domeniu, să te informezi și să prezinți în scris, <i>cu acuratețe</i> , nivelul actual al cunoașterii mondiale.	
B	Să apreciezi cât de <i>corectă / validă</i> e o demonstrație, o argumentație sau o interpretare a unui set de date specifice acestei discipline.	
C	Să alegi – după cum preferi – trei metode, tehnici, procedee, instrumente, aparate etc. folosite în Europa în <i>mai multe</i> profesii actuale și să le utilizezi corect.	
D	Să utilizezi cunoștințele, metodele, calculele etc. învățate pentru a scrie o interpretare <i>argumentată rațional</i> a unor fenomene și procese <i>reale</i> sau, după caz, a unor creații intelectuale sau artistice.	
E	Să utilizezi cunoștințele, metodele, calculele etc. pentru a <i>rezolva o problemă din viața reală...</i>	
F	Să verifici dacă o părere a ta e contrazisă de cunoașterea autorizată din acest domeniu, iar dacă da, să ți-o schimbi.	
G	Să asculți 10 minute un coleg care vorbește pe o temă, să faci în acest timp o analiză atentă a argumentelor pe care le aduce, iar apoi să formulezi clar și calm propriile contra-argumente.	
H	Să duci până la capăt o lucrare care nu-ți place și la care trebuie să lucrezi foarte mult, să o predai la termen și la un nivel de calitate ridicat.	
I	Să realizezi în fiecare zi din această săptămână câte o lucrare mai simplă în domeniu, fără nici o indicație și fără nici un ajutor.	
J	Să realizezi o lucrare mai dificilă pentru un șef exigent, în condițiile în care mai ai și alte sarcini de realizat în același timp.	
K	Să realizezi complet, corect și la timp partea ta din munca într-o echipă și să cooperezi cu ceilalți, la nevoie să-i ajuți, până când sarcina grupului a fost dusă la capăt în condițiile de calitate cerute.	
L	Să duci o lucrare până la capăt și în condițiile de calitate cerute, cooperând cu colegi care aparțin altor grupuri (etnice, religioase, sexuale, politice, de interese etc.).	
M	Să identifici în această săptămână cel puțin trei locuri unde ți-ai putea depune dosarul pentru angajare.	
N	Să faci față cu succes unui interviu pentru un loc de muncă.	
O	Să identifici cel puțin o oportunitate de a-ți continua studiile, în România sau în străinătate.	
P	Să scrii un CV (un dosar) eligibil într-o competiție pentru un loc într-o universitate europeană de prestigiu.	
R	Enunță alte trei competențe în domeniu pentru care tu crezi că ai obține astăzi un calificativ de „Bine” sau „Foarte bine”: 1..... ..... 2..... ..... 3..... .....	

**2. Scrie principalele trei aspecte pe care le apreciezi cel mai mult la această facultate:**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

**3. Scrie principalele trei aspecte care îți displac cel mai mult la această facultate și, eventual, propune pentru fiecare o măsură de îmbunătățire:**

- d) .....
- e) .....
- f) .....

**4. Încercuiește cifra din fața răspunsului care ți se potrivește sau completează spațiile libere:**

- Sex: 1. masculin 2. feminin
- Vârstă: 1. cel mult 25 2. între 26-35 3. între 36-45 4. peste 46
- Experiență de muncă:
  1. nu a lucrat niciodată
  2. a lucrat / lucrează conjunctural (fără carte de muncă)
  3. a fost / e angajat cu carte de muncă
  4. are o experiență de muncă mai mare de trei ani
- Experiență universitară alternativă:
  1. nu a urmat niciodată cursurile la o altă facultate
  2. a urmat / urmează cursuri (minimum un semestru) la o altă facultate din Cluj-Napoca
  3. a urmat / urmează cursuri (minimum un semestru) la o altă facultate din țară
  4. a urmat / urmează cursuri (minimum un semestru) la o altă facultate din străinătate
- Angajare în activități de voluntariat:
  1. nu are
  2. asociația studenților
  3. alte asociații, organizații etc. din comunitate
- Stare civilă:
  1. Necăsătorit/ă
  2. Căsătorit/ă fără copii
  3. Căsătorit/ă cu copii
  4. Divorțat/ă
  5. Văduv/ă
- Mediu de proveniență:
  1. rural
  2. urban, cu părinții născuți și crescuți în rural
  3. urban, cu părinții născuți și crescuți în urban
- Apartenență etnică: .....
- Apartenență religioasă: .....
- Grup de referință:
  - familie:
    - o ocupația unuia dintre părinți, aceea care are cea mai mare semnificație pentru student  
.....
    - o nivelul diplomei unuia dintre părinți, aceea care are cea mai mare semnificație pentru student  
.....
  - extra-familial:
    - o ocupația persoanei pe care studentul o consideră modelul său de reușită în viață  
.....
    - o nivelul diplomei persoanei pe care studentul o consideră modelul său de reușită în viață  
.....

**Îți mulțumim.**

Anexa 3

**CRITERII DE CALITATE**  
**pentru evaluarea competențelor pedagogice**

**Metoda (obiectivă): analiza documentelor existente în portofoliul disciplinei la data evaluării.**

Pentru fiecare din criteriile de mai jos, evaluatorul acordă un scor, corespunzător unui calificativ :

4	3	2	1	0
Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător	Criteriu pentru care nu există documente doveditoare

**1. Programa analitică**

		Calificativ
1.	Negocierea cu studenții A fost pusă la dispoziția studenților în prima săptămână a semestrului, discutată cu ei și revizuită după aproximativ o lună de cursuri	
2.	Formularea clară a obiectivelor, în acord cu obiectivele cuprinse în planul de învățământ	
3	Capacitățile și competențele sunt definite clar, pentru fiecare întâlnire cu studenții	
4	Se acordă prioritate capacităților și competențelor <i>specifice programului</i> de studii (definite prin planul de învățământ)	
5	Se acordă prioritate competențelor <i>relevante</i> , care pot fi efectiv utilizate în cât mai multe activități și relații sociale cotidiene, de muncă sau altele.	
6	Se urmăresc sistematic competențele care facilitează <i>mobilitatea</i> internațională a studenților / absolvenților (dimensiunea europeană).	
7	<i>Resursele informaționale</i> oferite studenților sunt indicate <i>precis</i> . Pentru fiecare grup de competențe / fiecare întâlnire cu studenții sunt indicate recomandări bibliografice precise (inclusiv paginile) sau alte surse de informație.	
8	Sunt indicate <i>modalitățile de acces egal</i> al studenților la resursele informaționale (biblioteca în care poate fi găsit fiecare material sau alte locații accesibile tuturor studenților).	
9	Există o <i>legătură clară</i> între programa de curs și programa de seminar / laborator etc.	

**2. Calitatea sistemului de monitorizare a progreselor și a rezultatelor studenților**

		Calificativ
1	Sunt prevăzute pe parcurs suficiente testări cu o funcție exclusiv sau prioritar de diagnostic și formativă (care nu sunt luate în considerare la nota finală sau, pentru a stimula angajarea studenților, sunt notate, dar au o pondere foarte mică în nota finală).	
2	Sunt prevăzute testări variate pe parcurs care contribuie, în total, cu cel puțin 50% la formarea notei finale	
3	Sunt comunicate modalități clare prin care studenții pot obține un feedback pe parcurs în legătură cu performanțele lor	

**3. Testare și notare**

		Calificativ
1	E prevăzută o testare <i>finală</i> obligatorie (de sinteză), care contribuie cu un procent precis (cel mult 50%) la formarea notei finale.	
2	Sunt prevăzute mai multe forme de testare / notare <i>pe parcurs</i> , care contribuie cu procente <i>precise</i> la formarea notei finale și în care studenții pot <i>alege</i> să se înscrie în funcție de interesele și de particularitățile proprii	
3	Datele (zi, oră, loc) testărilor pe parcurs sunt stabilite de la începutul semestrului, prin programa analitică	
4	Sunt testate numai capacitățile și competențele pentru care documentele dovedesc că sunt oferite resurse și oportunități de învățare pe parcurs.	
5	Pentru fiecare grup de capacități și competențe, e prevăzută cel puțin o formă de testare.	
6	Sunt formulate modalități clare și efective de testare și notare și pentru capacitățile și competențele transferabile.	
7	Sunt formulate modalități clare și efective de testare și notare și pentru capacitățile și competențele etice și de participare la rezolvarea unor probleme comune.	
8	Standardele (tipurile de sarcini) pentru testare / notare sunt definite de la începutul semestrului, prin	

	programa analitică .	
9	Standardele utilizate pentru testare și notare sunt aceleași cu standardele exercițiilor propuse studenților pe parcurs. Cu alte cuvinte sarcinile pentru testare și notare sunt <i>de același tip</i> cu sarcinile propuse studenților cu titlu de simplu exercițiu în timpul orelor sau în afara lor.	
10	Criteriile de notare <i>coincid cu capacitățile și competențele</i> pentru care documentele dovedesc că au fost oferite resurse pe parcurs.	
11	Pentru fiecare sarcină mai complexă de muncă autonomă, se oferă <i>recomandări scrise</i> , detaliate, care vor constitui și criteriile de notare.	
12	Pentru contribuțiile la activitatea de seminar, se stabilesc criterii precise de notare – urmărindu-se cât mai riguros tipurile principale de competențe care sunt exersate.	
13	Sunt prevăzute modalități clare și funcționale de asigurare a <i>obiectivității și transparenței</i> în notare.	
14	Sunt prevăzute modalități funcționale de asigurare a respectării riguroase a <i>exigențelor etice</i> de către studenți.	
15	Sunt prevăzute modalități specifice de susținere a testărilor pentru persoanele cu nevoi speciale (dizabilități, persoane salariate, boală etc.).	
16	E respectat riguros principiul notării în funcție de performanțele efective ale studentului. Nevoile speciale impun asigurarea unor <i>condiții speciale</i> de acces la resurse și de testare, dar nu justifică în nici un caz modificarea standardelor sau a criteriilor de notare !	
17	Reevaluarea unui eșantion reprezentativ din lucrările studenților, de către un alt cadru didactic, probează corectitudinea notării în marea majoritate a cazurilor.	

#### 4. Suporturi de curs

		Calificativ
1	Suportul de curs e structurat în <i>secvențe teoretico-aplicative</i> .	
2	Fiecare secvență pornește de la o competență sau un grup de capacități și competențe asociate, definite explicit	
3	Raportul între competențele „de specialitate”, competențele transversale, competențele etice și de participare la rezolvarea problemelor comune e adecvat obiectivelor programului de studii (se acordă prioritate tipului de competențe specific)	
4	Claritatea cu care apare <i>relevanța</i> competențelor și cunoștințelor (legătura lor cu viața socială reală).	
5	Claritatea cu care apare importanța lor pentru <i>mobilitatea internațională</i> a studenților / absolvenților.	
6	Sunt prevăzute <i>oportunități clare</i> pentru ca <i>studenții să exerseze ei înșiși</i> , sub îndrumarea directă a unui cadru didactic, fiecare grup de capacități și competențe formulate.	
7	Sunt prevăzute <i>oportunități clare</i> , cât mai multe și cât mai variate, pentru ca <i>studenții să exerseze autonom</i> (în afara orelor) fiecare dintre capacitățile și competențele formulate.	
8	Sunt precizate clar <i>produsele</i> pe care studenții trebuie să le obțină în urma fiecărui exercițiu al competențelor (o substanță, un obiect, o ipoteză, o concluzie, o demonstrație, o recenzie etc.).	
9	Modalitățile prin care cadrul didactic obține un feedback corect în legătură cu modul în care studenții au înțeles fiecare secvență teoretico-aplicativă transpar cu claritate.	
10	Modalitățile în care studenții obțin un feedback corect în legătură cu performanțele lor efective transpar cu claritate, pentru fiecare grup de capacități și competențe.	
11	Legătura dintre curs și seminar transpare cu claritate.	

#### 5. Monitorizarea și creșterea calității

		Calificativ
1	În programa analitică, sunt prevăzute mai multe date și modalități clare de obținere a unui feedback de la studenți	
2	Sunt prevăzute modalități eficiente de stimulare a încrederii și curajului studenților în a-și spune punctul de vedere.	
3		

#### 6. Organizarea și realizarea întâlnirilor obișnuite

(pe baza unui formular special din portofoliul disciplinei)

		Calificativ
1.	În programa analitică, există o programare clară (dată, ore, sală)	
2.	Procentul de întâlniri nerealizate din vina cadrului didactic	
3.	Procentul de întâlniri reprogramate din vina cadrului didactic	

### 7. Organizarea și realizarea consultațiilor

(pe baza unui formular special din portofoliul disciplinei)

		Calificativ
1.	Claritatea și funcționalitatea condițiilor de programare	
2.	Procentul de întâlniri nerealizate din vina cadrului didactic	
3.	Procentul de întâlniri reprogramate din vina cadrului didactic	

### 8. Forme de comunicare pe parcurs între cadrul didactic și studenți

(pe baza unui formular special din portofoliul disciplinei)

		Calificativ
1.	Claritatea și funcționalitatea formelor și condițiilor stabilite	
2.	Numărul de disfuncționalități semnalate de studenți	

### 9. Utilitatea altor resurse ale învățării depuse sau semnalate în portofoliul disciplinei

(pentru aparate, planșe etc., care nu pot fi depuse în portofoliul disciplinei, se va proceda la identificarea lor « în teren » și, dacă e cazul, i se solicită cadrului didactic o demonstrație):

	Tipul de resurse (tabele statistice, materiale traduse de cadrul didactic, copii după studii științifice, scheme, aparate etc.)	Calificativ
1.		
2.		
3.		
4.		

### 10. Raport colegial de interasistență (se atașează)

Numele și prenumele cadrului didactic asistat :

Data / Ora / Sala :

Disciplina, anul de studii :

Numele și prenumele cadrului didactic care asistă :

Secvența din suportul de curs	Observații Sunt realizate toate obiectivele (sunt atinse toate capacitățile și competențele) prevăzute? Cât de bine? Cât de activ participă studenții?	Recomandări

Semnătura cadrului didactic care asistă

/

Semnătura cadrului didactic asistat

**Anexa 4**

**CHESTIONAR STUDENȚI**  
- document de lucru -

Cod disciplină: .....  
Cod cadru didactic: .....  
(Nu se completează de student)

Te rugăm să răspunzi la întrebările următoare. Răspunsurile tale vor rămâne anonime și nu vor aduce nimănui nici un prejudiciu. Dimpotrivă, dacă vor fi sincere, ele ne vor ajuta să asigurăm în viitor o calitate mai bună. Gândește-te la orele la care tu ai fost prezent/ă și la activitatea ta de pregătire în afara orelor. Încearcă să judeci pe baza propriei tale experiențe și să nu te lași influențat/ă de lucrurile pe care le-ai auzit de la colegii tăi / colegele tale.

\*\*\*

**I.1. Din numărul total al orelor programate pentru această disciplină, tu ... (alege o singură variantă, aceea care ți se potrivește cel mai bine, și scrie în fiecare din căsuțe cifra corespunzătoare).**

- Ai fost la toate.
- Ai fost la mai mult de jumătate.
- Ai fost la mai puțin de jumătate.
- Nu ai fost deloc până astăzi sau ai mai fost o singură dată.

Curs	Seminar	Laborator

**I.2. Motivul principal pentru care te-ai dus tu la ore a fost ... (alege o singură variantă, aceea care ți se potrivește cel mai bine, și scrie în fiecare din căsuțe cifra corespunzătoare):**

1. Ai constatat că acolo chiar înveți multe.
2. Deși nu ai rămas cu mare lucru, era plăcut / distractiv.
3. Pentru că profesorul a impus prezența obligatorie.
4. Pentru că orele erau cu Ministrul, Rectorul, Decanul ș.a.m.d.
5. Altul (care?).....

Curs	Seminar	Laborator

**I.3. Motivul principal pentru care ai lipsit tu de la ore a fost ... (alege o singură variantă, aceea care ți se potrivește cel mai bine, și scrie în fiecare din căsuțe cifra corespunzătoare):**

- Ai știut că la facultate prezența nu e obligatorie și te-ai lăsat «furat/ă» de alte preocupări.
- Ai auzit de la colegi că se poate obține o notă mare și fără să frecventezi.
- Atunci când ai fost, nu ai plecat cu nimic învățat de acolo.
- Din cauze exterioare (pentru că ai fost bolnav/ă, ai fost plecat/ă, orele se suprapun peste programul tău de serviciu etc.).
- Altul (care?).....

Curs	Seminar	Laborator

**I. 4. Din cele două situații descrise mai jos, alege una singură, care se potrivește cel mai bine cu situația ta la această materie, și scrie în fiecare din căsuțele din dreapta cifra corespunzătoare:**

4	3	2	1	0
Interesul meu a crescut destul de mult	Interesul meu a crescut destul de puțin	Interesul meu a rămas neschimbat	Interesul meu a scăzut	Nu știu

		<i>Standard de calitate</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
A	Chiar înainte de începerea semestrului, tu aveai deja un interes pentru această materie. Cât de mult au contribuit activitățile de curs, seminar, laborator la <b>creșterea</b> interesului tău?				
B	Înainte de începerea semestrului, această materie nu te interesa în mod deosebit sau deloc. Cât de mult au reușit activitățile desfășurate atunci când ai fost prezent/ă <b>să-ți trezească, totuși, un interes?</b>				

**I.5. Raportându-te la aspirațiile tale în viață, cât de mult apreciezi că ai lucrat până acum, ÎN AFARA ORELOR, pentru această disciplină? Scrie cifra corespunzătoare în căsuțele din dreapta fiecărei fraze.**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Prea mult</b>	<b>Suficient</b>	<b>Prea puțin</b>	<b>Deloc</b>	<b>Nu-mi dau seama</b>

	<i>Standard de calitate</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
	<i>Pe parcursul acestui semestru, tu ...</i>			
A	Ai studiat unele <i>materiale</i> furnizate în scris de cadrul didactic pe parcurs (programa analitică, suportul de curs etc.).			
B	Ai studiat <i>notițele</i> luate la curs.			
C	Ai studiat – urmând recomandările oferite de un cadru didactic – o <i>bibliografie</i> sau <i>alte surse de informație</i> în domeniu.			
D	Ai studiat o bibliografie sau alte surse de informație în domeniu, pe care le-ai descoperit pe alte căi (nu ți le-a recomandat un cadru didactic).			
E	Ai realizat – urmând recomandările unui cadru didactic – unele <i>exerciții sau sarcini de lucru</i> ce presupuneau activitate exclusiv mentală sau „pe hârtie”.			
F	Ai încercat (și alte) astfel de exerciții „teoretice” în domeniu, din proprie inițiativă.			
G	Ai încercat să pui în aplicare unele cunoștințe în afara universității, urmând recomandările oferite de un cadru didactic.			
H	Ai încercat să aplici în afara universității unele cunoștințe, din proprie inițiativă.			
G	<i>Alte activități de învățare. Care?</i> ..... .....			
H	Standardele (exigențele) comunicate de cadrul didactic te-au determinat să înveți pe parcurs.			
G	Atmosfera creată în facultate în jurul acestei discipline sau acestui cadru didactic te-a stimulat să înveți pe parcurs.			

**II.1. Raportându-te la aspirațiile tale în viață, încearcă să apreciezi cât mai obiectiv în ce măsură ți s-a oferit oportunitatea să exersezi efectiv, în timpul orelor și în afara lor, fiecare din următoarele tipuri de capacități și competențe. Scrie cifra corespunzătoare în fiecare din căsuțele din dreapta:**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Prea mult</b>	<b>Suficient</b>	<b>Prea puțin</b>	<b>Deloc</b>	<b>Nu-mi dau seama</b>

	<i>Standard de calitate</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
A	A accesa, analiza și evalua riguros o informație ; gândire abstractă ; gândire critică (capacități și competențe cognitive generale).			
B	A analiza și evalua critic propriile opinii, acțiuni, produse (gândire reflexivă).			
C	Imaginație, creativitate.			
D	A verifica dacă propriile tale opinii, convingeri etc. sunt confirmate sau infirmate de o cunoaștere autorizată și, dacă sunt infirmate, a încerca să ți le schimbi (curiozitate intelectuală și deschidere la nou).			
E	A căuta / a provoca / a construi situații de dezvoltare personală, a nu aștepta numai să ți se ofere sau să „ai noroc” (atitudine pro-activă și inițiativă).			
F	A utiliza / a aplica noțiunile teoretice în contexte și relații sociale reale (de muncă, cetățenești, familiale etc.).			
G	Capacități de măsurare și calcul, utile în mai multe și diferite contexte reale de muncă și viață.			
H	A utiliza metode / tehnici / procedee specifice, a manipula substanțe / instrumente / aparate etc. cerute de mai multe profesii actuale și situații de viață (competențe practice).			
I	A asculta cu răbdare și a identifica argumentele celuilalt, a rămâne pe tema principală de discuție și a formula clar propriile argumente sau contra-argumente (competențe de comunicare și argumentare orală).			
J	A prezenta un punct de vedere / un proiect / o lucrare în fața altora (competențe de prezentare a sinelui în relații publice).			
K	A elabora (în scris) o recenzie, o sinteză, un eseu, un raport de experimentare / demonstrare, o argumentație și contraargumentație etc. (competențe de comunicare și argumentare scrisă).			
L	A urmări riguros toate criteriile de calitate în munca proprie (capacitatea de a respecta standardele de calitate cerute).			
M	A duce la capăt o sarcină, la termenul și calitatea cerute, fără a aștepta			



	stimulente sau indicații de la altcineva (autonomie, autodeterminare, autoorganizare).			
N	A-ți corela munca proprie cu o sarcină comună a unui grup, a acorda și a primi ajutor, a rămâne în activitate până la finalizarea sarcinii comune / a nu abandona (competențe de muncă în echipă).			
O	A obține rezultate bune în condiții de stress.			
P	A respecta normele de etică profesională, a recunoaște meritele celui alt, a recunoaște greșelile proprii, a nu discrimina (competențe de conduită etică).			
R	A participa eficient la rezolvarea unor probleme comune (din anul de studiu, facultate, universitate, oraș, țară, Europa, lume), a respecta normele comune (competențe de cetățenie democratică).			
S	A te cunoaște mai bine, a-ți gestiona cariera, a-ți gestiona viața.			
T	Alte tipuri de competențe. Care? ..... ..... .....			

**II. 2. În tabelul de mai jos, vei găsi un număr de standarde de calitate pe care ar trebui să le atingă orice curs / seminar / laborator bun. Încearcă să apreciezi obiectiv cât de mult a fost urmărit fiecare din aceste standarde și scrie cifrele corespunzătoare în căsuțele din dreapta:**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Prea mult</b>	<b>Suficient</b>	<b>Prea puțin</b>	<b>Deloc</b>	<b>Nu-mi dau seama</b>

	<i>STANDARD DE CALITATE</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
A	La fiecare întâlnire, cadrul didactic v-a propus un număr de <u>capacități și competențe</u> (aplicative) pe care să vi le formați			
B	A căutat să înțelegi care sunt <u>profesiile</u> actuale sau de perspectivă în care pot fi utilizate capacitățile și competențele respective.			
C	A căutat să înțelegi cum pot fi utilizate capacitățile și competențele respective pentru <u>rezolvarea unor probleme obișnuite de viață</u> .			
D	A căutat să înțelegi cum pot fi utilizate capacitățile și competențele respective în cazul în care veți dori <u>să studiezi sau să lucrezi în alte state europene</u> sau în <u>instituții și organizații internaționale</u> .			
E	În timpul orelor, au fost prezentate concepte, idei, teorii preluate din surse actuale de prestigiu (cărți, reviste, etc.).			
F	În timpul orelor, au fost prezentate ilustrații, exemple, demonstrații care te-au ajutat <u>să înțelegi cum pot fi aplicate</u> conceptele și ideile respective.			
G	În timpul orelor, au fost organizate exerciții în care <u>ai reușit să aplici tu însuși</u> o parte din conceptele și ideile învățate.			
H	Orice opinie sau interpretare personală, indiferent a cui era, a fost analizată pe baza unor <u>date precise</u> sau a unor argumente și contra-argumente <u>riguroase</u> .			
I	Cadrul didactic v-a împărtășit din propria <u>experiență de muncă și de viață</u> sau a invitat diferiți specialiști din afara universității care v-au împărtășit din experiențele lor.			
J	Cadrul didactic v-a furnizat informația de bază într-un <u>suport de curs / seminar</u> (scris).			
K	În timpul orelor, cadrul didactic v-a amintit să notați lucrurile esențiale <u>fără să așteptați ca el să vă dicteze</u> .			
L	Cadrul didactic v-a stimulat pe parcurs să vă completați informația și din alte surse autorizate (să citiți bibliografia recomandată, să căutați alte surse etc.).			
M	Cadrul didactic v-a stimulat pe parcurs să faceți <u>exerciții de aplicare</u> a cunoștințelor și în afara orelor.			
N	Cadrul didactic a încurajat abordările multidisciplinare și transdisciplinare.			
O	Cadrul didactic a făcut unele observații individuale sau colective din care tu ți-ai dat seama unde greșești și ce ar trebui să faci în continuare ca să progresezi.			
P	Cadrul didactic v-a oferit <u>argumente</u> că notele vor depinde, în cea mai mare parte, de performanțele fiecărui student, iar nu de „bunătața” sau „cheful” lui, ori de „impresia” lui generală despre un student sau altul.			

**II.3. În tabelul de mai jos, sunt descrise unele comportamente ale cadrului didactic, ca răspuns la unele posibile acțiuni ale studenților sau condiții exterioare. Încearcă să fii cât mai obiectiv și scrie cifra corespunzătoare în fiecare din căsuțele din dreapta:**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
----------	----------	----------	----------	----------

<b>Întotdeauna</b>	<b>În majoritatea cazurilor</b>	<b>Foarte rar</b>	<b>Niciodată</b>	<b>Tu nu ai solicitat/încercat/etc. Nu au existat condiții adecvate</b>
--------------------	---------------------------------	-------------------	------------------	---

	<i>Standard de calitate</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
	<b>Ori de câte ori ...</b>			
A	... ai solicitat o consultație și ai respectat condițiile convenite, cadrul didactic ți-a acordat la timp ajutorul de care aveai nevoie.			
B	... ai încercat să întrebi ceva sau să spui o opinie argumentată în legătură cu tema în discuție, cadrul didactic te-a încurajat/ă să o faci.			
C	... ai dorit să faci o observație sau o propunere cu privire la desfășurarea orelor, cadrul didactic ți-a oferit ocazia să i-o comunicai fără să te temi de consecințe.			
D	... i-ai comunicat cadrului didactic o astfel de observație sau propunere, el/ea ți-a ținut cont de sugestia ta, fie ți-a argumentat de ce nu poate să facă ce propui tu.			
E	... ai încercat să te abai de la regulile stabilite pentru toți, cadrul didactic te-a descurajat cu fermitate.			
F	... au existat condiții adecvate, cadrul didactic a folosit <i>tot timpul alocat orelor</i> în așa fel încât studenții interesați să plece cu cât mai multe lucruri înțelese sau învățate.			
G	... au existat condiții adecvate, ai văzut efectiv la acest cadru didactic ce înseamnă ca cineva să fie organizat în muncă.			
H	... ai fost la ore, ai observat o legătură <i>clară</i> între curs și seminar / laborator.			

**III. 1. În continuare, te rugăm să ne spui ce ai simțit tu în raport cu cadrele didactice de la această disciplină. Vorbește despre tine, nu te lăsa influențat/ă de opiniile altor colegi. Scrie cifra corespunzătoare în căsuța din dreapta fiecărei fraze.**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Întotdeauna</b>	<b>În majoritatea cazurilor</b>	<b>Foarte rar</b>	<b>Niciodată</b>	<b>Nu pot aprecia</b>

	<i>Standard de calitate</i>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
A.	Acest cadru didactic ți-a făcut impresia unui om care stăpânește disciplina pe care o predă.			
B.	Ai simțit că acest cadru didactic vă încurajează să vă puneți în valoare calitățile, chiar dacă tu nu ai îndrăznit să te exprimi pentru că îți era teamă să nu te faci de râs.			
C.	Notele, aprecierile verbale, criticile etc. pe care le-ai primit pe parcurs, direct sau indirect, <i>te-au stimulat</i> să lucrezi mai mult și mai atent.			
D.	Ai simțit că acestui cadru didactic îi place să lucreze cu studenții.			
E.	Ai simțit că acest cadru didactic caută să nu discrimineze pe nimeni.			
F.	Ai simțit că acest cadru didactic caută să nu nedreptățească pe nimeni.			
G.	Ai simțit că acest cadru didactic caută și să vă înțeleagă, dar (în același timp) și să vă facă să învățați cât mai mult.			
H.	În relația cu acest cadru didactic, tu te-ai simțit respectat/ă ca persoană (ca om).			
I.	Luat în ansamblu, cursul / seminarul / laboratorul ți-a plăcut.			
J.	Luat în ansamblu, cadrul didactic ți-a plăcut.			
K.	Dacă ai avea posibilitatea să o iei de la capăt și nu ai avea alte probleme, te-ai duce la ore.			
L.	În discuțiile cu alte persoane, atunci când vine vorba despre acest cadru didactic, tu ai și cuvinte de laudă cu privire la el.			

**III. 2. Dacă este cazul, scrie cât mai multe aspecte în privința cărora titularul acestui curs / seminar / laborator constituie un model pentru tine :**

	<b>Curs</b>	<b>Seminar</b>	<b>Laborator</b>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

IV.1. În tabelul de mai jos, vei găsi un număr de resurse instituționale care susțin învățarea. Scrie cifra corespunzătoare în fiecare din căsuțele din dreapta:

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Întotdeauna</b>	<b>În majoritatea cazurilor</b>	<b>Foarte rar</b>	<b>Niciodată</b>	<b>Nu știu</b>

	<b>Standard de calitate</b>	<i>Curs</i>	<i>Seminar</i>	<i>Laborator</i>
A	Condițiile materiale în care s-au desfășurat orele au fost adecvate (număr de locuri, căldură, lumină, acustică etc.).			
B	Dotările existente în timpul orelor au fost adecvate <i>în raport cu capacitățile și competențele urmărite.</i>			
C	Plasarea orelor în orar a fost de așa natură încât ai (fi) putut să frecventezi fără probleme.			
D	Alte aspecte instituționale care influențează învățarea (Care?) ..... ..... .....			

IV. 2. Atmosfera generală din facultate te stimulează să înveți cât poți de mult, la majoritatea materiilor?

1. Categorie, da.
2. Mai curând da.
3. Mai curând nu.
4. Categorie, nu.