



<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b> 	<b>PROCEDURĂ</b>	<b>DEPARTAMENTUL DE MANAGEMENTUL CALITĂȚII</b>
	<b>EVALUARE, COMPETENȚĂ, CONȘTIENTIZARE ȘI PERFECTIONARE</b>	

<b>PROCEDURĂ</b>
<b>EVALUARE, COMPETENȚĂ, CONȘTIENTIZARE ȘI PERFECTIONARE</b>

<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	COD: <b>P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENȚIZARE ȘI PERFEȚIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 2 / 8

## 1. SCOP

Procedura stabilește regulile, Responsabilitățile și autoritățile referitoare la procesul de conștientizare și perfecționare pentru personalul implicat în procesul didactic, precum și referitoare la asigurarea resurselor de personal competente pentru procesul de învățământ superior din cadrul Universității din Craiova.

## 2. DOMENIU DE APLICARE

Procedura se aplică în Universitatea din Craiova, Facultatea de .....

## 3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ ȘI CONEXE

- 3.1. Lege privind asigurarea calității L87/2006;
- 3.2. Lege învățământului nr. 84/1995, cu toate modificările ulterioare;
- 3.3. Lege privind statutul personalului didactic nr. 128/1997;
- 3.4. Ghidul activităților de evaluare a calității programelor de studii universitare și a instituțiilor de învățământ superior – ARACIS;
- 3.5. Ordine ale M.Ed.C.I.;
- 3.6. Carta Universității din Craiova;
- 3.6. Planul de calitate;
- 3.7. Regulament de ocupare a posturilor didactice al Universității din Craiova;
- 3.8. Regulament de ocupare a posturilor didactice al facultății (facultativ).


## 4. TERMINOLOGIE ȘI ABREVIERI

### 4.1. Terminologie

- 4.1.1. Analiza: activitate de determinare a potrivirii, adecvantei și eficienței în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor stabilite.
- 4.1.2. Competența: aptitudini demonstrate de a aplica cunoștințe și aptitudini.
- 4.1.3. Mediu de lucru : ansamblu de condiții în care se desfășoară activitatea.

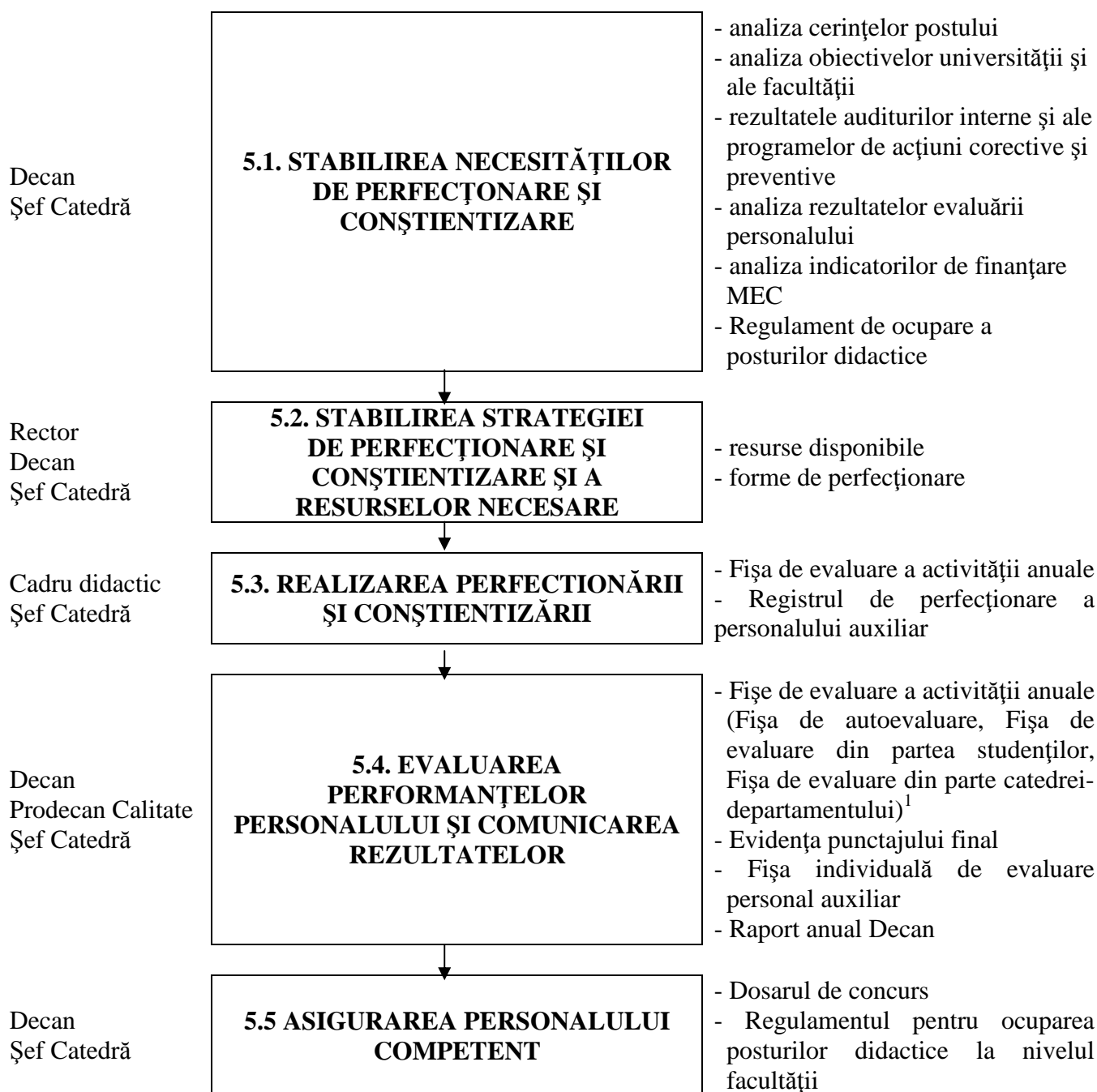
### 4.2. Abrevieri:

- 4.2.1. M.Ed.C.I. – Ministerul Educației, Cercetării și Inovării
- 4.2.2. C.M.C. – Comitet de Management al Calității
- 4.2.3. R-Rector; D- Decan; PD – Prodecan; CD- cadru didactic


<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	<b>COD: P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENTIZARE ȘI PERFECTIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 3 / 8

## 5. REGULI DE PROCEDURĂ ȘI RESPONSABILITĂȚI

Activitatea se desfășoară conform diagramei prezentată în continuare:



<sup>1</sup> Pentru activitatea profesională se vor utiliza criteriile specifice fiecărui domeniu, la latitudinea fiecărui Consiliu Profesoral; se atașează un asemenea model

<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	COD: <b>P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENTIZARE ȘI PERFEȚIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 4 / 8

## **5.1. STABILIREA NECESITĂȚILOR DE PERFEȚIONARE ȘI CONȘTIENTIZARE**

5.1.1 Stabilirea necesităților de perfecționare este determinată de următorii factori:

- a) indicatorii de finanțare de bază impuși de CNFIS
- b) creșterea prestigiului profesional al Universității și al facultății
- c) motivația individuală

5.1.2 În scopul stabilirii necesităților de perfecționare și conștientizare a personalului didactic se analizează:

- a) cerințele pentru fiecare categorie de post. Cerințele postului pentru personalul didactic sunt documentate în Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice aprobat de Senatul Universității din Craiova, precum și în Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice la nivelul facultății aprobat de Consiliul Profesoral și Decanul facultății Respective.
- b) Indicatorii de finanțare de bază transmiși de CNFIS
- c) obiectivele calității
- d) rezultatele auditurilor interne și ale programului de acțiuni corective și preventive.
- e) rezultatele anterioare ale evaluării personalului.

5.1.3 Stabilirea necesităților de instruire a personalului auxiliar este determinată de următorii factori:

- a) îmbunătățirea activității proprii de participare la aplicații
- b) modernizarea bazei materiale a laboratoarelor
- c) actualizarea planului de învățământ


5.1.4 Pentru stabilirea necesităților de instruire se analizează:

- a) rezultatele evaluării anuale a personalului
- b) planul de învățământ
- c) modernizările efectuate în laboratoare

## **5.2. STABILIREA STRATEGIEI DE PERFEȚIONARE**

5.2.1. Perfecționarea și conștientizarea cadrelor didactice se asigură prin:

- a) autoperfecționare
- b) antrenare în programe de cercetare – dezvoltare
- c) antrenare în participarea la sesiuni științifice, congrese, conferințe, seminarii naționale și internaționale
- d) creșterea spiritului de competitivitate la nivel individual în cadrul unui sistem de grade profesionale
- e) organizarea și participarea la conferințe și seminarii în domeniul managementului calității

<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	COD: <b>P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENTIZARE ȘI PERFEȚIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 5 / 8

5.2.2. Perfeccionarea și conștientizarea personalului auxiliar se asigură prin:

- a) cunoașterea prelegerilor la disciplinele pe care le deservește
- b) instruirea prevăzută prin contract de achiziție a echipamentului
- c) autoperfeccionare

5.2.3. Resursele necesare satisfacerii necesităților de perfeccionare se stabilesc prin:

- a) alocarea unui procent din finanțarea de bază și din venituri proprii
- b) alocarea unui procent din contracte de cercetare
- c) programe europene specifice de finanțare a perfeccionării cadrelor didactice

### **5.3. REALIZAREA PERFEȚIONĂRII ȘI CONȘTIENTIZĂRII**

5.3.1 Realizarea perfeccionării și conștientizării personalului didactic se evidențiază în documentația anexată la Fișa de evaluare a activității anuale.

5.3.2 Realizarea perfeccionării și conștientizării personalului auxiliar se evidențiază în Registrul de perfeccionare a personalului auxiliar”.

### **5.4 EVALUAREA PERFORMANȚELOR PERSONALULUI ȘI COMUNICAREA REZULTATELOR**

5.4.1 Evaluarea performanțelor cadrului didactic se face pe baza criteriilor de evaluare asociate cu indicatorii de performanță din Fișa individuală de evaluare a activității anuale.

Algoritmul de calcul al punctajului individual este prevăzut în Fișa individuală de evaluare a activității anuale.

Rezultatele obținute în urma evaluării performanțelor individuale sunt documentate în formularul Evidența punctajului final. Rezultatele sunt comunicate fiecărui cadru didactic sub semnătură pe formularul Evidența punctajului final.

În funcție de punctajul obținut se stabilesc:

- coeficientul de creștere a salariului față de salariul de bază;
- necesități de perfeccionare;
- acordarea de diferite stimulente.


5.4.2 Evaluarea performanțelor personalului auxiliar se face pe baza indicatorilor specifici activității de asistență laborator, prevăzuți în Fișa individuală de evaluare personal auxiliar. Notele sunt acordate de persoana evaluatoare, șef catedră și decan.

Algoritmul de calcul al punctajului individual este prevăzut în Fișa individuală de evaluare personal auxiliar.

Rezultatele obținute în urma evaluării performanțelor individuale sunt documentate în formularul Fișa individuală de evaluare personal auxiliar. Rezultatele sunt comunicate fiecărui angajat sub semnătură pe formularul Fișa individuală de evaluare personal auxiliar.

În funcție de punctajul obținut se stabilesc:

- coeficientul de creștere a salariului față de salariul de bază;
- necesități de perfeccionare.

<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	<b>COD: P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENȚIZARE ȘI PERFEȚIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 6 / 8

5.4.3. Evaluarea eficacității procesului de perfecționare se realizează prin monitorizarea indicatorilor

1. Rata de perfecționare a cadrelor didactice, Respectiv raportul dintre numărul de cadre didactice care au un punctaj mai mare de 65% și numărul total de cadre didactice. Acest indicator trebuie să fie cel puțin 65% pe an.

2. Rata de promovare a examenului de diplomă definit ca raportul între numărul studenților care au luat licența și numărul total de studenți din anul terminal al fiecărei facultăți înscriși la examenul de diplomă. Valoarea țintă a acestui indicator este de cel puțin 90%.

## 5.5 ASIGURAREA PERSONALULUI COMPETENT ÎN PROCESUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Personalul competent este asigurat prin:

- selecție pentru ocuparea postului prin concurs.


Criteriile de selecție sunt documentate în Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice la nivelul facultății aprobat de Consiliul Profesoral și Decanul facultății respective.

Înregistrările se regăsesc în Dosarul de concurs păstrat la secretariatul facultății.

## 6. RESPONSABILITĂȚI ȘI AUTORITĂȚI

		R	D	PD	Șef catedră	CD
5.1	5.1.1		x			
	5.1.2		x		x	
	5.1.3				x	
	5.1.4				x	
5.2	5.2.1		x		x	
	5.2.2				x	
	5.2.3	x	x			
5.3	5.3.1					x
	5.3.2				x	
5.4	5.4.1		x			
	5.4.2.				x	
	5.4.3		x	x		
5.5			x		x	



<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>  	<b>PROCEDURĂ</b>	<b>COD: P_CCP</b>
	<b>COMPETENȚĂ, CONȘTIENȚIZARE ȘI PERFEȚIONARE</b>	Anul: 2008-2009
		PAGINA: 7 / 8

### 7. MĂSURI PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII

- 7.1. Prezenta procedura se revizuieste o dată la doi ani sau ori de câte ori se constată necesitatea prin grija Prodecanului Calitate.
- 7.2. Asigurarea resurselor necesare implementării prevederilor din procedură constituie Responsabilitatea Decanului
- 7.3. Supravegherea implementării prevederilor din procedură constituie Responsabilitatea Prodecanului Calitate

### 8. ÎNREGISTRĂRI PENTRU CALITATE

- 8.1. Fișa individuală de evaluare a activității anuale. Fișe de evaluare și indicatorii de performanță pentru personalul didactic.
- 8.2. Fișa individuală de evaluare a activității anuale. Formular individual de punctare a criteriilor de evaluare pentru cadrele didactice.
- 8.3. Fișa individuală de evaluare a activității anuale. Ponderile criteriilor de evaluare pe funcții didactice.
- 8.4. Evidența punctajului final.
- 8.5. Registrul de perfecționare a personalului auxiliar.
- 8.6. Fișa individuală de evaluare personal auxiliar.

**Aprobat în Senatul Universității din Craiova din 26.01.2006**



**Întocmit,**  
**DMC**

