

Salarizarea bugetarilor in functie de performanta

Orice societate performanta, democratica cuprinde doua mari categorii:

1. Cei care produc bunuri materiale si spirituale, necesare oricarei persoane in trecerea prin viata in conditii cat mai bune.
2. Cea de a doua categorie, cea a bugetarilor care-i ajuta pe primii sa produca bunurile cele mai performante, in liniste, in stare de sanatate fizica si mentala buna.

Interdependenta celor doua categorii este evidenta: O categorie sprijina pe cealalta si invers.

Educatia sta la baza dezvoltarii unei societati, pentru ca: "ai carte, ai parte". Ceea ce inseamna, ai educatie – poti beneficia de un salariu mai bun si ulterior de o pensie mai buna. Daca i-ai luat **EDUCATIA** unui popor, i-ai luat sanatatea, armata, politia, justitia, adica i-ai luat tot si l-ai condamnat la disparitie.

Problema salarizarii bugetarilor este una foarte delicata, iar toate incercarile facute pana acum n-au reusit sa limpezeasca lucrurile. Principiul (o categorie e mai importanta decat alta) este fals si creeaza animozitati. In opinia mea, triada care asigura evolutia corecta a fiecarui individ este:

- **Invatam** : O lege valoroasa a invatamantului.
- **Aplicam** : O lege buna a salarizarii bugetarilor care sa fie stimulativa.
- **Beneficiem** : O lege a pensionarii mult diferita de cea existenta si care sa asigure un nivel decent de trai.

Legea salarizarii bugetarilor reprezinta un factor important in aprecierea si stimularea activitatii depuse intr-un domeniu sau altul. Salariul unui bugetar trebuie sa fie personalizat, el insemnand un punctaj al bugetarului (P_b) inmutit cu un coeficient de multiplicare (Q_s).

Punctajul bugetarului (P_b) va fi calculat astfel $P_b = P_a + P_p$, unde:

- Punctajul de absolvire (P_a) – media anilor de studiu din ultima treapta de scolarizare.
- **Punctajul de performanta** de la locul de munca (P_p)

Guvernul stabileste un coeficientul mediu (Q_m), pentru fiecare categorie de bugetari in parte. Q_s va fi coeficientul specific fiecarei sub-categorii din cadrul categoriei respective. Media Q_s se va incadra in Q_m stabilit de guvern.

Salariul de baza al unui bugetar va fi: $S_b = P_b \times Q_s$.

Secretul salarizarii bazate pe criterii de performanta consta in calcularea precisa si transparenta a P_p (punctajul de performanta). Urmărim in continuare un model de aplicare al acestei formule in salarizarea din Sistemul National de Educatie.

Exemplul aplicat salarizarii bugetarilor din educatie:

Guvernul da la Educatie un $Q_m = 175$. Acest Q_m (media aritmetica) se traduce in urmatoarele valori ale Q_s :

120 – personal auxiliar

140 – invatamant prescolar

160 – invatamant primar

170 – invatamant profesional

180 – invatamant gimnazial

210 – invatamant liceal

240 – invatamant superior

$$P_b = P_a + P_p$$

P_a este usor de calculat pentru ca este punctajul de absolvire.

P_p (punctajul de performanta) este cel mai important. Obtinerea cat mai corecta a lui P_p , are la baza transaprenta didactica, care este principala **inovatie** a proiectului.

P_p (punctaj de performanta) se obtine astfel:

In fiecare scoala va exista o sala unde se pot face inregistrari video pentru a capta lectia in naturaletea ei. In aceasta sala se ajunge aleatoriu prin tragere la sorti. La sfarsitul orei, profesorul are inregistrarea lectiei pentru studio si pentru evaluarea din fata unei comisii. Filmul lectiei este o dovada clara a calitatii orei, a parcurgerii materiei din programa si astfel se elimina subiectivismul unui inspector ajuns pe criterii politice, iar pentru profesor este o sansa imensa, pentru a revedea lectia si a obtine feedback. Profesorul va nota elevii la orele pe care le tine, media acestora fiind media de la oral a fiecarui elev.

La toate obiectele se vor da teze unice la nivel national, care vor fi supravegheate si corectate de profesori de la alte scoli. Elevul va primi la sfarsitul lucrarii, punctajul defalcat pe subiectul respective, pentru a se putea auto-evalua. Tezele sigilate vor fi luate de profesorul supraveghetor si corector pentru a fi aduse cat mai curand. Pe parcursul cat dureaza teza, ea este filmata de profesor si inainte de a fi sigilate, toate lucrarile vor fi filmate cu numele elevului, tot continutul lucrarii si nota pusa de elev prin auto-evaluare. Daca la discutia tezei care are loc intre profesorul clasei si elev apar contestatii, ce presupun modificarea notei, urmeaza rezolvarea contestatiei de catre profesorul corector, iar **modificarea notei**, atrage dupa sine pentru corector, **marirea punctajului ca deficit de notare** si in final va afecta salariul.

Media dintre notele de oral si teza va fi trecuta ca medie de promovare a elevului. Diferenta dintre media de la oral si din teza, mai mare de un punct, va fi socotita ca eroare de notare, numita defect de notare pentru profesorul de la clasa. Media defectelor de notare pe clasa si apoi pe toate clasele din catedra, va fi retinuta sub denumirea de defect de notare al profesorului respectiv. Fiecare profesor a fost si corector la teza unica si de aici va mai „colecta” un alt punctaj ca defect de notare.

D_{np} (defect de notare al profesorului) va fi compus din: D_{nc} (defect de notare pe clase) + D_{nt} (defect de notare la teza unica) astfel: $D_{np} = D_{nc} + D_{nt}$. Acest D_{np} , va constitui „**bulina neagra**” pentru activitatea profesorului respectiv si vom vedea cum afecteaza ea performanta didactica a acestuia. Tinand cont ca D_{np} va influenta negativ salariul profesorului, se va rezolva astfel cea mai importanta problema a invatamantului: **NOTAREA UNITARA** – care rezolva problema traficului de infuenta din invatamant. Rezolvand problema **notarii unitare**, putem permite

accesul de la o scoala la alta, de la o treapta la alta (ciclul primar, gimnaziu, liceu, facultate) pe baza mediei anilor treptei anterioare.

Minim la doua saptamani, fiecare profesor va trece cu clasa la care predă, printr-un **studio de înregistrare a lectiilor**. La sfarsitul semestrului, fiecare profesor va avea minim 8 lectii înregistrate pentru fiecare clasa. Acei profesori care doresc sa participe la concursul pentru realizarea video – manualului, isi pot înregistra prin efort propriu, asa cum am facut eu din 2003 pana in 2008. La sfarsitul semestrului, acei profesori vor avea pachetele de DVD-uri care vor constitui dovada calitatii si a performantei lor didactice. Acei care considera ca au realizat si înregistrat video-lectii deosebite, pot participa la un concurs pentru manualul video al clasei respective, in felul urmator: Sa presupunem ca dintre profesorii de liceu s-au înscris 5 profesori care au realizat complet cele 4 video manuale pentru liceu. Intr-o sala de clasa, cei 5 profesori isi prezinta pe rand cele 4 video manuale, comisiei formate din ceilalti 4 ramasi. Comisia formata din acesti 4, va lua cate doua lectii din fiecare clasa in mod aleatoriu, le va urmări si vor nota fiecare lectiile urmarite. Notele fiecarui membru vor fi puse într-un plic cu numele candidatului. Acelasi lucru se va întâmpla cu fiecare din cei 5 membrii ai comisiei iar cel care va avea punctajul cel mai mare isi va impune in mod natural volumul. Primii trei clasati vor constitui echipa care la sfarsitul semestrului, condusa de **liderul pe disciplina** (primul clasat) va avea sarcina sa evalueze fiecare profesor din judet pe baza pachetelor de DVD-uri pe care acestia le-au realizat. Lectiile vor fi vizionate împreuna cu profesorul care este evaluat. Comisia va da o nota, discutata cu profesorul candidat, care va însemna valoarea didactica a profesorului respectiv. Aceasta activitate se desfășoara dupa un program anuntat pe timpul verii astfel incat toti profesorii judetului respectiv sa intre in posesia notei de evaluare a activitatii.

1. Salariul domnului profesor Popescu cu 10 ani vechime:

El are $P_a = 8.37$ (media de absolvire a facultatii). $Q_s = 210$ (învatamant liceal). Stim ca P_b (punctajul bugetarului) = $P_a + P_p$ (punctajul de performanta – nu îl avem deocamdata in exemplu nostru). N_c (nota comisiei de evaluare) = 7.12. D_{np} (defectul de notare) = 2.15
 P_{po} (punctaj de performanta olimpica) = 3.20

P_p (punctajul de performanta) = $N_c + P_{po} + (\text{vechime}/10) - 4 \times D_{np}$ (defectul de notare)

In cazul domnului Popescu $P_p = 7.12 + 3.20 + 10/10 - 4 \times 2.15 = 2.92$

$P_b = 8.37 + 2.92 = 11.29$

Salariul $S = Q_s \times P_b - 210 \times 11.29 = \mathbf{2370.9 \text{ RON}}$

Daca defectul de notare (D_{np}) îl înmulțim cu 3, atunci $P_p = N_c + P_{po} + \text{vechime}/10 - 3 \times D_{np} = 5.15 \rightarrow S = 210 \times 13.75 = \mathbf{2887.5 \text{ RON}}$

Factor de multiplicare al D_{np} (3 in exemplul nostru) afecteaza puternic salariul si va fi negociat cu sindicatele.

Din formula aratata mai sus se poate vedea simplu ca un profesor isi poate mari salariul chiar de la debut daca are un P_a cat mai mare, daca D_{np} este cat mai mic (sa noteze cu precizie) si daca performanta la olimpiade (P_{po}) este cat mai mare. Astfel, pe cei **doi factori** implicati in actul didactic (**elev - profesor**), i-am activat la maxim.

Pentru ca profesorul sa aiba un salariul cat mai bun, prin formula de mai sus i-am cerut:

- Sa fie cat mai bun pe parcursul facultatii pentru a avea un P_a cat mai mare
- Sa gaseasca cele mai bune metode pentru a avea un D_{np} (defect de notare) cat mai mic
- Sa fie interesat de performanta olimpica cat mai mare (P_{po})

Pentru elev interesul pentru invatare sporeste la maxim pentru ca:

- Vrea sa prinda cea mai buna clasa in anul urmator la o scoala cat mai buna.
- Vrea sa treaca dintr-o treapta in alta cu note cat mai bune stiind ca ultima treapta ii va afecta definitiv viitorul salariu (daca va deveni bugetar) – Pa si pensia deoarece pensionarea se va face cand Pp atinge un prag stabilit de guvern. In felul acesta iesirea la pensie depinde de performanta fiecaruia de la locul de munca.

Revenind la exemplul domnului Popescu putem spune el are un salariu bun, castigat pe merit si perspective de a avea o pensie buna daca isi va perfecta mult defectul de notare (Dnp).

Observam ca fiecare profesor isi maresc sau micsoreaza salariul in functie de performanta lui didactica. Avantajul acestui sistem de salarizare, in functie de performanta didactica, il face sa fie intr-o competitie cu el insusi in fiecare zi.

2. Cazul liderului pe disciplina, domnul profesor Ionescu cu 17 ani vechime:

Iata datele sale: Pa = 8.75 Nc = 9.20 (are cea mai mare nota a comisiei din cei 5 membri ai concursului) Dnp=0.45 (cel mai mic defect de notare) Ppo = 4.75 (performanta olimpica)
Vechimea = 17 ani.

$$Pp = 9.20 + 4.75 + 17/10 + 4 \times 0.45 = 12.66$$

$$Pb = Pa + Pp \text{ adica } 8.75 + 12.66 = 21.45$$

$$\text{Salariul } S = 210 \times 21.45 = 4504.5 \text{ RON}$$

Observam ca domnul profesor Ionescu are un salariu mult mai mare, are si video-manualul realizat care ii va aduce un venit suplimentar, are sanse ca manualele sale sa participe la selectia de la nivel national pe care o propun dupa modelul celei de la judet.

Putem vorbi de multe **avantaje** ale acestui sistem:

- Dispare coruptia si traficul de infuenta din scoala, cu un efect benefic asupra educatiei
- DNA ramane fara obiectul muncii, deoarece prevenirea coruptiei se face doar prin educatie
- Are loc transparenta actului didactic si nu se mai lasa loc la discutii si interpretari
- Apare video-manualul care produce o revolutie in tehnologia didactica
- Dispar inspectoratele scolare
- Dispar gradele didactice si pregatirea centralizata a profesorilor (reciclarile periodice)
- Descentralizarea este maxima deoarece a coborat la nivelul celui ce sta 50 de minute in fata elevului.
- Dispar titularizarile (sursa traficului si a traficului de infuenta)
- Iesirea la pensie se va face in mod diferentiat si anume cand Pp scade sub pragul stabilit de guvern.
- Salarizarea este diferentiata in functie de performanta fiecaruia
- Scade infuenta politicului in desfasurarea actului didactic

Prof. Ioan Ursu - Tel: 0722.786.515

Google: proful online - www.proful-online.blogspot.com