



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI

Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație

Programul Operațional
"Dezvoltarea Capacității
Administrative"

„Prevenirea corupției în educație prin informare, formare și responsabilizare”
- Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional „Dezvoltarea Capacității Administrative” -
Cod SMIS 30342

Modulul 3: Comunicare



Titlul cursului:

**Comunicare și cooperare inter-instituțională
în domeniul anticorupției**

Formatori:

Ivan Sorin

Jianu Oana

Moise Annemari

Titlul cursului: Comunicare și cooperare inter-instituțională în domeniul anticorupției

Grup tinta: Cadre didactice, directori, consilieri de etică, inspectori școlari, funcționari publici din administrația publică locală, inspectorate școlare, instituții publice cu competență și atribuții în promovarea și apărarea drepturilor cetățenești în general și în domeniul prevenirii și combaterii corupției în special.

Definiția operațională a corupției în proiect: Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate de indivizi care exercită un rol public și care abuzează de puterea publică pe care o exercită pentru a-și promova anumite interese personale, interese ale altora sau pentru a obține pentru sine beneficii materiale sau financiare.

Rezumat: Cursul este util și oportun deoarece se adresează actorilor direcți și indirecti preocupați de instrucția, educația, formarea și dezvoltarea personală și profesională atât a tineretului cât și adulților din perspectiva educației civice atât la nivel formal cât și la nivel informal. Prin cursul de față se intenționează să se contribuie la diminuarea corupției la nivel macro și mediu prin:

- Informarea adecvată și detaliată din perspective legislativă și morală a efectelor negative ale corupției;
- Creșterea gradului de conștientizare a riscurilor și consecințelor flagelului numit corupție
- Instrumentarea actorilor din sistemul de învățământ cu competențe și mijloace de combatere a corupției
- Schimbarea atitudinii și comportamentului proactiv al publicului român în ceea ce privește fenomenul corupției.

Cuvinte cheie: Comunicare, cooperare, strategie de comunicare, tipuri de comunicare, cultură anticorupție, imagine publică, educație anticorupție

Obiective generale:

1. Cunoaștere strategiilor de comunicare pentru evitarea fenomenului corupției
2. Înțelegerea importanței mass-media în educația anti-corupție
3. Integrarea culturii anticorupție prin apelul la comunicare

Obiective specifice:

- 1.1. Înțelegerea structurii și funcțiilor comunicării pentru evitarea unor disfuncții care ar putea apărea în procesul de comunicare ca urmare
- 1.2. Asimilarea formelor și particularităților comunicării în cadrul instituțiilor în scopul adaptării optime ale procesului la specificul fiecărei acțiuni/activități derulate

- 1.3. Decelarea între fenomenele perturbatoare care ar putea apărea în cadrul activităților desfășurate de fiecare cadru didactic ca urmare a unor scurtcircuitări ale comunicării
- 2.1. O rapidă sesizare și evitare a unor fenomene care prin intermediul mass-media ar putea căpăta valențe negative cu privire la eventuale fenomene desfășurate în cadrul inter-instituțional
- 2.2. Modalități de manipulare a informațiilor prin intermediul mass-media pentru promovarea unei imagini corecte a evenimentelor din instituțiile de învățământ.
- 3.1. Ajustarea stilului de comunicare funcție de destinație pe care o are documentul întocmit
- 3.2. Însușirea unui stil de comunicare cu caracter unitar pentru o comunicare inter-instituțională eficientă
- 3.3. Sesizarea rapidă a eventualelor vulnerabilități care pot apărea ca urmare a folosirii unor strategii de comunicare inadecavate contextului

CUPRINS

Capitolul 1. Comunicare și relații publice – noțiuni introductive. Rolul comunicării în combaterea corupției din educație.....	6
1.1. Definirea comunicării	
1.2. Comunicarea – conținut, obiective, structură și funcții	
1.3. Forme și particularități ale comunicării în cadrul instituțiilor	
1.4. Obiective și dificultăți ale comunicării	
Capitolul 2. Comunicare și cooperare la nivelul instituțiilor împotriva corupției.....	13
2.1. Comunicarea verbală	
2.1.1. Trăsături și forme	
2.1.2. Formele comunicării orale	
2.2. Comunicarea scrisă	
2.2.1. Scrieri cu destinație oficială	
2.2.2. Calitățile particulare ale stilului	
Capitolul 3. Educație Anticorupție. Integritate, transparență și interes public.....	26
3.1. Aspecte legate de fenomenul corupției în educație	
3.2. Valorile fundamentale	
3.3. Creșterea gradului de educație anticorupție	
Capitolul 4. Imaginea instituției publice. Gestionarea crizei de imagine a instituției prin comunicare și relații publice.....	34
4.1. Imaginea instituțiilor publice	
4.2. Relația cu presa în situații de criză	
4.3. Specificul gestionării crizelor de imagine în instituțiile publice	
CAPITOLUL 5. Strategii și mijloace de comunicare în prevenirea corupției în educație.....	42
5.1. Combaterea și prevenirea corupției în educație – o problemă de interes național	
5.2. Strategii de comunicare în prevenirea corupției în educație	
5.2.1. Strategii de informare	
5.2.1.1. Informația, instrument necesar pentru funcționarea sistemului	
5.2.1.2. Informația, rol important în prevenirea corupției	
5.2.1.3. Forța persuasivă a informației despre corupție, riscuri și sancțiuni	
5.2.2. Strategii de formare	
5.2.3. Strategii de responsabilizare	

- 5.2.4. Strategii de comunicare intra și inter-instituțională
 - 5.2.4.1. Comunicarea intra-instituțională
 - 5.2.4.2. Comunicarea inter-instituțională
- 5.2.5. Strategii de comunicare cu societatea civilă
- 5.2.6. Strategii ale transparenței publice
 - 5.2.6.1. Telefonul verde pentru sesizarea cazurilor de corupție
 - 5.2.6.2. Baza de date informatizată a corupției
- 5.3. Mijloace de comunicare în prevenirea corupției în educație
 - 5.3.1. Mijloace intra și inter-instituționale
 - 5.3.2. Comunicarea prin mass-media
 - 5.3.3. Comunicarea prin evenimente
 - 5.3.4. Relații publice
 - 5.3.5. Materiale tipărite
 - 5.3.6. Comunicarea informatică

CAPITOLUL 6 Comunicare pentru formarea unei *culturi anticorupție* în educație.....62

- 6.1. Fenomenologia corupției în educație
- 6.2. Efectele corupției asupra imaginii educației și încrederii publice în sistemul de învățământ
- 6.3. Cultura anticorupție – o necesitate a sistemului de învățământ
- 6.4. Rolul comunicării în formarea culturii anticorupție în educație

Capitolul 1. Comunicare și relații publice – noțiuni introductive. Rolul comunicării în combaterea corupției din educație

1.1. Definirea comunicării

1.2. Comunicarea – conținut, obiective, structură și funcții

1.3. Forme și particularități ale comunicării în cadrul instituțiilor

1.4. Obiective și dificultăți ale comunicării

1. Comunicare și relații publice – noțiuni introductive.

Înainte de a ști cum să spunem, trebuie să ne întrebăm ce vrem să spunem. Sau, într-o altă formulare, este foarte bine să ne ocupăm de ambalaj, dar, în primul rând, trebuie să știm ce punem în respectivul ambalaj. Aceasta nu este numai o preocupare metodologică ci, prioritar, una educativă pentru adevărații profesioniști pentru că profesionalismul în domeniul comunicării conferă nu numai credibilitate, ci și siguranță, prestigiu și eficiență în toate acțiunile întreprinse.

Importanța comunicării a crescut enorm în societatea informatizată a mileniului în care trăim. Rolul dialogului a devenit decisiv pentru că realitatea socială ne obligă să intrăm în contact cu foarte multe persoane, fiecare având temperamente și caracteristici ale personalității diferite. Nu puține sunt situațiile când un individ încearcă să comunice cât mai eficient cu altul, dar nu reușește. Majoritatea dăm vina pe celălalt atribuindu-i trăsături fără acoperire (“nu relaționez bine pentru că partenerul e interiorizat..., e dificil..., nu are încredere în oameni etc.”). Ignorăm, însă, faptul că ceilalți se comportă cu noi așa cum îi determinăm noi să se comporte. Dacă suntem autoritari, totdeauna ne vor aborda cu teamă, dacă suntem sociabili, vor dori interacțiunea într-o măsură mult mai mare.

Cine nu a visat la o perfectă înțelegere cu ceilalți, la un mod de comunicare care să ne permită să spunem și să înțelegem totul, să ne înțelegem între noi, să trăim în comuniune cu ceilalți? Dar viața nu ne permite relații atât de complete. Lumea noastră interioară este secretă, impenetrabilă chiar. Este un teritoriu vast, plin de experiențele, de gândurile, de sentimentele noastre din care nu împărtășim decât o mică parte. Noi suntem mult mai mult decât ceea ce arătăm, decât ceea ce comunicăm, dar această bogăție interioară nu ne aduce multe avantaje: singurul său câștig constă în a împărtăși cu ceilalți ceea ce noi suntem. Nu există, deci decât o soluție: aceea de a ne împărtăși unii altora lumile noastre diferite, de a da și de a ne impregna de experiența comună. Așadar, a comunica înseamnă a exprima lumea noastră interioară, însă doar fragmentar; înseamnă a exprima doar o expresie a ei. Să ne imaginăm ca în spatele nostru se află un scaun căruia nu-i vedem decât umbra. Bineînțeles, de cele mai multe ori ne vom da seama despre ce obiect este vorba, însă cum rămâne cu textura,

culoarea, soliditatea lui, cu ceea ce este el cu adevărat? Comunicarea seamănă cu umbra acestui scaun: este expresia unei părți a ceea ce suntem, dar nu a ansamblului.

Comunicarea nu este așadar în nici un caz echivalentă cu ceea ce avem noi în minte, cu gândurile, ideile, sentimentele, valorile, visurile, fantezmele noastre. Ea se limitează la ceea ce suntem noi în măsura să le împărtășim altora. Aceasta nu este decât o mică parte din multitudinea de opinii emise în încercarea de a explica ceea ce înseamnă comunicarea.

1.1. Definierea comunicării

Definierea procesului comunicării a reprezentat o preocupare a teoreticienilor încă din vremea antichității. Recent, Encyclopedia Britannica îl definește ca pe un “schimb de înțelegeri între indivizi, printr-un sistem comun de simboluri”. Din seria studiilor actuale cu privire la comunicare se deosebesc câteva definiții directe și focalizate ale comunicării, cum ar fi, spre exemplu: “comunicarea este un proces în care oamenii își împărtășesc informații, idei și sentimente”(Hyzbels, Weaver, 1986, p. 6), “comunicarea este procesul prin care o parte (numită emițător) transmite informații (un mesaj) unei alte părți (numită receptor)” (Baron, 1983, p. 313) ori “comunicarea se referă la acțiunea, cu una sau mai multe persoane, de trimitere și receptare a unor mesaje care pot fi deformate de zgomote, are loc într-un context, presupune anumite efecte și furnizează oportunități de feedback” (DeVito, 1988, p. 4). Un alt teoretician în domeniul comunicării (Ross, 1986, p. 8) prezintă un inventar al definițiilor comunicării: “Comunicarea reprezintă interacțiunea socială prin sistemul de simboluri și mesaje”(George Gerbner).

1.2. Comunicarea – conținut, obiective, structură și funcții

Toate definițiile date comunicării, indiferent de școlile de gândire cărora le aparțin sau de orientările în care se înscriu, au cel puțin următoarele elemente comune:

- Comunicarea este procesul de transmitere de informații, idei, opinii, păreri, fie de la un individ la altul, fie de la un grup la altul;
- Comunicarea este un atribut al speciei umane; nici un fel de activitate nu poate fi concepută în afara procesului de comunicare;
- Comunicarea este un proces inevitabil, continuu, ireversibil;
- Se desfășoară la două niveluri: informațional și relațional.

Comunicarea a fost percepută ca element fundamental al existenței umane încă din Antichitate. În fapt, însăși etimologia termenului sugerează acest lucru. Termenul de “comunicare” vine din limba latină, “communis” care înseamnă “a pune de acord”, “a fi în legătură cu”, “a fi în relație” deși termenul circula în vocabularul anticilor cu sensul de “a transmite și celorlalți”, “a împărtăși ceva celorlalți”. Deși termenul este de origine latină, primele preocupări pentru comunicare le-au avut grecii. Pentru aceștia arta cuvântului,

măiestria de a-ți construi discursul și de a-l exprima era o condiție indispensabilă statului de cetățean (în Grecia Antică accesul la funcțiile publice ale cetății era liber oricărui cetățean grec doar prin tragere la sorți). Mai mult, legile din Grecia Antică stipulau dreptul cetățenilor de a se reprezenta singuri în fața instanțelor de judecată (exemplu concludent al acestui fapt este textul lui Platon “Apărarea lui Socrate”).

Elemente concrete de teoria comunicării apar prima dată în lucrarea lui Corax din Siracuza, “Arta retoricii”; în secolul al VI-lea î.C. Platon și Aristotel vor continua aceste preocupări, instituționalizând comunicarea ca disciplină de studiu alături de filozofie și matematică, în Lyceum sau în Academia Greacă. Romanii vor prelua de la greci aceste preocupări dezvoltându-le și elaborând în jurul anului 100 î.C. primul model al sistemului de comunicare. Evul Mediu, odată cu dezvoltarea bisericii și a creșterii rolului său în viața oamenilor, odată cu dezvoltarea drumurilor comerciale și cu cristalizarea primelor formațiuni statale, va conferi noi dimensiuni comunicării. Se poate vorbi chiar de o instituționalizare a acestei activități, în sensul că în toate statele existau, pe lângă liderul autohton, indivizi instruiți care aveau tocmai menirea de a se ocupa de redactarea actelor oficiale, de consemnare a faptelor, de elaborare a legilor. Mai mult, este vorba chiar de un sistem comun de semne și simboluri pentru anumite zone ale lumii. Spre exemplu, în Europa răsăriteană se folosea cu preponderență limba slavă, ca limbă de circulație, ca sistem comun de semne și simboluri, iar pentru partea apuseană a continentului, limba latină. Dezvoltarea drumurilor comerciale a avut o importanță deosebită în dezvoltarea comunicării; acestea au facilitat crearea poștei ca principal sistem de comunicare, începând cu secolul al XIV-lea. Epoca modernă a reprezentat dezvoltarea masivă a comunicării sub toate aspectele ei. Progresul tehnico-științific a favorizat apariția telefonului, a trenului, a automobilului, intensificând comunicarea nu atât între indivizi cât mai cu seamă între comunități.

1.3. Forme și particularități ale comunicării în cadrul instituțiilor

În funcție de modalitatea sau tehnica de transmitere a mesajului distingem mai multe forme ale comunicării, care pot apărea atât la nivelul comunicării în cadrul organizațiilor cât și în comunicarea inter-instituțională astfel:

- Comunicare directă – în situația în care mesajul este transmis utilizându-se mijloace primare: cuvânt, gest, mimică;
- Comunicare indirectă – în situația în care se folosesc tehnici secundare: scriere, tipăritură, semnale transmise prin cablu, sisteme grafice etc. În cadrul comunicării indirecte se disting:
 - Comunicare imprimată (presă, revistă, carte, afiș etc.)
 - Comunicare înregistrată (film, disc, bandă magnetică etc)
 - Comunicare prin fir (telefon, telegraf, cablu, fibre optice etc)

➤ Comunicare radiofonică (radio, TV etc.)

Comunicarea are rolul de a-i pune pe oameni în legătură unii cu alții în mediul în care evoluează. În procesul de comunicare, prin conținutul mesajului se urmărește realizarea anumitor scopuri și transmiterea anumitor semnificații. Modul în care se transmit anumite mesaje poate contribui uneori la apariția unor interpretări defectuase, influențe de un anumit ordin, care ar putea ulterior conduce la apariția fenomenului de corupție. De asemenea evoluția rapidă a mijloacelor tehnice poate influența actul educațional. Există riscul de a fi filmați, înregistrați etc. pe parcursul actului educațional pentru ca ulterior să fim „șantajați” cu apariția publică a înregistrărilor în scopul anumitor favoruri. Pe de altă parte există riscul ca imaginile respective să fie făcute publice și să ne compromită imaginea personală, dar și imaginea instituției pe care o reprezentăm.

Orice proces de comunicare se desfășoară într-un context adică are loc într-un anumit spațiu psihologic, social, cultural, fizic sau temporal, cu care se află într-o relație de strânsă interdependență. Procesul de comunicare are un caracter dinamic datorită faptului că orice comunicare odată inițiată are o anumită evoluție, se schimbă și schimbă persoanele implicate în proces. Procesul de comunicare are un caracter ireversibil, în sensul că, odată transmis un mesaj el nu mai poate fi oprit în drumul lui către destinatar. În situații de criză procesul de comunicare are un ritm mai rapid și o sferă mai mare de cuprindere. Semnificația dată unui mesaj poate fi diferită atât între partenerii actului de comunicare cât și între receptorii aceluiași mesaj. Orice mesaj are un conținut manifest și unul latent, adeseori acesta din urmă fiind mai semnificativ.

Un alt criteriu de clasificare îl reprezintă modul de realizare a procesului de comunicare în funcție de relația existentă între indivizi în cadrul unei organizații:

- a) Comunicare ascendentă – realizată de la nivelele inferioare ale unei organizații către cele superioare;
- b) Comunicare descendentă – atunci când fluxurile informaționale se realizează de la nivelele superioare spre cele inferioare;
- c) Comunicarea orizontală – realizată între indivizi aflați pe poziții ierarhice similare sau între compartimentele unei organizații în cadrul relațiilor de colaborare ce se stabilesc între acestea.

1.4. Obiective și dificultăți ale comunicării

Comunicarea urmărește patru scopuri principale:

1. Să fim receptați (auziți sau citiți)
2. Să fim înțeleși
3. Să fim acceptați
4. Să provocăm o reacție (o schimbare de comportament sau atitudine).

Individualitatea noastră este principala barieră în comunicare există o multitudine de factori care pot cauza probleme și de care trebuie să fim conștienți pentru a le depăși. Diferențele de percepție, modul în care privim lumea este influențat de experiențele personale, astfel că persoane de diferite vârste, naionalități, culturi, educații, ocupații, sex, temperamente etc. vor avea alte percepții și vor recepta situațiile în mod diferit. Diferențele de percepție sunt deseori numai rădăcina multor alte bariere de comunicare. Deseori vedem ceea ce dorim să vedem și auzim, evitând să recunoaștem realitatea în sine și ajungem la concluzii pripite. Un foarte mare risc în procesul de comunicare este stereotipia. Prin experiență și educație învățăm să nu tratăm persoane diferite ca și când ar fi una.singură: “Dacă am cunoscut un avocat (profesor, inginer, student etc.) i-am cunoscut pe toți”.

Este dificil să comunicăm cu cineva care are o educație diferită dea noastră, ale cărei cunoștințe asupra unui anumit subiect sunt reduse. El trebuie să fie conștient de discrepanțele între nivelurile de cunoaștere și să se adapteze în consecință. Una dintre cele mai mari bariere ce trebuie depășită este lipsa de interes a interlocutorului față de mesajul nostru. Acolo unde lipsa de interes este evidentă și de înțeles trebuie să acționăm cu abilitate pentru a direcționa mesajul nostru astfel încât să corespundă intereselor și nevoilor celui ce primește mesajul.

Dacă emițătorul are dificultăți în a găsi cuvintele pentru a-și exprima ideile aceasta va fi în mod sigur o barieră în comunicare, și, inevitabil, trebuie să lucreze la îmbogățirea vocabularului. Lipsa de încredere, care de asemenea poate cauza dificultăți în comunicare, poate fi învinsă prin pregătire și planificare atentă a mesajului.

Emotivitatea emițătorilor și receptorilor de mesaje poate fi, de asemenea, o barieră. Emoția puternică este răspunzătoare de blocarea aproape completă a comunicării. O metodă de a împiedica acest blocaj constă în evitarea comunicării atunci când suntem afectați de emoții puternice. Aceste stări duc la incoerență sau pot schimba complet sensul mesajelor transmise.

Așa zisă “ciocnire a personalităților” este una dintre cele mai frecvente cauze ale eșecului în comunicare. Nu întotdeauna suntem capabili să influențăm sau să schimbăm personalitatea celuilalt dar trebuie să ne putem studia propria persoană astfel încât să înțelegem dacă o schimbare în comportamentul nostru poate genera reacții satisfăcătoare.

Capitolul 2. Comunicare și cooperare la nivelul instituțiilor împotriva corupției

2.1. Comunicarea verbală

2.1.1. Trăsături și forme

2.1.2. Formele comunicării orale

2.2. Comunicarea scrisă

2.2.1 Scrieri cu destinație oficială

2.2.2. Calitățile particulare ale stilului

2.1. Comunicarea verbală

2.1.1. Trăsături și forme

În procesul de comunicare pot fi identificați o serie de stimuli care impun acestui act specific uman un caracter individual, care fac comunicarea să fie individualizată, specifică fiecărui vorbitor. Aceștia sunt de natură internă sau de natură externă.

Stimulii de natură internă:

- experiențele personale, mentale, fizice, psihologice și semantice, "istoria" fiecăruia;
- atitudinile personale, datorate educației și instrucției fiecăruia, nivelului și poziției sociale, profesiei;
- percepția și concepția noastră despre lume, despre noi înșine, despre interlocutori;
- propriile deprinderi de comunicator și nivelul de comunicare al interlocutorului.

Stimulii de natură externă:

- tendința de abstractizare – operație a gândirii prin care se urmărește desprinderea și reținerea doar a unei însușiri și a unor relații proprii unui fapt;
- tendința deductivă – tendința de a așeza faptele sau enunțurile într-un raționament care impune concluzii ce rezultă din propuneri și elemente evidente;
- tendința evaluării – tendința de a face aprecieri prin raportarea la propriul sistem de valori, la alte sisteme, la alte persoane.

Vorbitorul - Situația "vorbirii", a trecerii limbii în act, presupune o serie de abilități necesare interlocutorilor pentru a reuși o comunicare eficientă. Dacă până aici am prezentat condițiile teoretice ale comunicării, e cazul să ne îndreptăm atenția spre condițiile cerute de operaționalizarea comunicării. Și vom aborda mai întâi condițiile care țin de personalitatea vorbitorului, a comunicatorului:

- ◆ □ claritate – organizarea conținutului de comunicat astfel încât acesta să poată fi ușor de urmărit; folosirea unui vocabular adecvat temei și auditorului; o pronunțare corectă și completă a cuvintelor;
- ◆ □ acuratețe – presupune folosirea unui vocabular bogat pentru a putea exprima sensurile dorite; cere exploatarea completă a subiectului de comunicat;
- ◆ □ empatie – vorbitorul trebuie să fie deschis tuturor interlocutorilor, încercând să înțeleagă situația acestora, pozițiile din care adoptă anumite puncte de vedere, să încerce să le înțeleagă atitudinile, manifestând în același timp amabilitate și prietenie
- ◆ □ sinceritate – situația de evitare a rigidității sau a stângăciei, recurgerea și menținerea într-o situație naturală;
- ◆ □ atitudinea – evitarea mișcărilor bruște în timpul vorbirii, a pozițiilor încordate sau a unora

prea relaxate, a modificărilor bruște de poziție, a scăpărilor de sub control a vocii;

◆□contactul vizual – este absolut necesar în timpul dialogului, toți participanții la dialog trebuie să se poată vedea și să se privescă, contactul direct, vizual, fiind o probă a credibilității și a dispoziției la dialog;

◆□înfățișarea – reflectă modul în care te privești pe tine însuși: ținuta, vestimentația, trebuie să fie adecvate la locul și la felul discuției, la statutul social al interlocutorilor;

◆□postura – poziția corpului, a mâinilor, a picioarelor, a capului, a spatelui, toate acestea trebuie controlate cu abilitate de către vorbitor;

◆□vocea – urmăriți dacă sunteți auziți și înțelegeți de cei care vă ascultă, reglați-vă volumul vocii în funcție de sală, de distanța până la interlocutori, față de zgomotul de fond;

◆□viteza de vorbire – trebuie să fie adecvată interlocutorilor și situației; nici prea mare, pentru a indica urgența, nici prea înceată, pentru a nu pierde interesul ascultătorilor;

◆□pauzele de vorbire – sunt recomandate atunci când vorbitorul dorește să pregătească auditoriul pentru o idee importantă.

Ascultătorul - Pentru a înțelege de ce acțiunea de a asculta este importantă în comunicare, e necesar să trecem în revistă fazele ascultării.

◆□auzirea – actul automat de recepționare și transmitere la creier a undelor sonore generate de vorbirea emitentului; exprimă impactul fiziologic pe care-l produc undele sonore;

◆□înțelegerea – actul de identificare a conținutului informativ comunicat, recompunerea sunetelor auzite în cuvinte, a cuvintelor în propoziții și fraze;

◆□traducerea în sensuri – este implicată memoria și experiența lingvistică, culturală, de vorbire a ascultătorului;

◆□atribuirea de semnificații informației receptate – în funcție de nivelul de operaționalizare a limbii, a vocabularului, a performanțelor lingvistice;

◆□evaluarea – efectuarea de judecăți de valoare sau adoptarea de atitudini valorice din partea ascultătorului.

Acum, după ce am detaliat fazele ascultării, înțelegem că o comunicare verbală nu este deplină dacă în relație nu se află și un receptor; o bună comunicare, o reușită a acesteia, depinde și de atitudinea ascultătorului.

Interpretarea mesajelor. Forma cea mai generală de interpretare a mesajelor este raționamentul logic. Acesta are la bază un proces de ordonare a conotațiilor termenilor și a relațiilor în care apar aceștia în judecățile pe care le facem în enunțurile noastre. Raționarea cunoaște două moduri fundamentale: deducția și inducția

Deducția – constă în extragerea de judecăți particulare din judecăți generale, pornind de la situații, de la cunoștințe cu un caracter general; prin deducție putem ajunge la cunoștințe,

judecăți cu caracter particular, specifice; este un mod de interpretare specific analizei.

Silogismul – este o formă a deducției și reprezintă operațiunea logică prin care din două premise, una majoră, cealaltă minoră, se obține o concluzie prin eliminarea termenului mediu, comun fiecărei premise. Silogismul cunoaște patru figuri de bază cu mai multe moduri fiecare. Nu toate modurile silogistice sunt valide. Adevărul concluziei silogismului nu depinde de adevărul premiselor de la care se pleacă. Adevărul silogistic este unul formal. Concluzia urmează întodeauna partea "mai slabă" a premiselor, pe cea cu o sferă conotativă mai restrânsă sau pe cea cu formă negativă.

Inducția – este procesul invers deducției, constând în ajungerea la judecări de valoare pornind de la judecări, fapte particulare; de la situații particulare spre situații generale; un mod de interpretare specific sintezei.

2.1.2. Formele comunicării orale

Dintre formele comunicării orale ne vom referi la următoarele:

- a. Monologul – formă a comunicării în care emitentul nu implică receptorul; în această formă a comunicării există totuși feed-back, dar nu există un public anume; în același timp nici nu se poate vorbi de existența unui monolog absolut.
- b. Conferința – conferință clasică – presupune o adresare directă, publică în care cel care susține conferința – conferențiarul – evită să enunțe propriile judecări de valoare, rezumându-se să le prezinte cu fidelitate pe cele ale autorilor despre care conferențiază. *Conferința cu preopinenți* – în cadrul acestei forme de conferențiere se prezintă mai mulți conferențieri, care prezintă idei opuse pe aceeași temă. Conferința cu preopinenți poate fi regizată sau spontană.
- c. Expunerea – este forma de discurs care angajează în mod explicit personalitatea, opiniile, sistemul de valori al celui care vorbește, care își transmite opiniile cu privire la un subiect.
- d. Prelegerea – este situația comunicativă în care publicul care asistă la o prelegere a avut posibilitatea să sistematizeze informații, fapte, evenimente anterioare angajării acestui tip de comunicare; presupune un nivel de abordare mai ridicat, fără o introducere de acomodare cu subiectul pus în discuție.
- e. Relatarea – o formă de comunicare în care se face o decodificare, o dezvăluire, o prezentare, apelând la un tip sau altul de limbaj, a unei realități obiective, a unor stări de fapt, a unor acțiuni fără implicarea celui care participă, ferită de subiectivism și de implicare personală.
- f. Discursul – forma cea mai evoluată și cea mai pretențioasă a monologului, care presupune emiterea, argumentarea și susținerea unor puncte de vedere și a unor idei inedite, care exprimă un moment sau o situație crucială în evoluția domeniului respectiv.

- g. Toastul – o rostire angajată cu prilejul unor evenimente deosebite; nu trebuie să depășească 3, 4 minute; trebuie să fie o comunicare care face apel la emoționalitatea celor prezenți, dar cu măsură.
- h. Alocuțiunea – reprezintă o intervenție din partea unui vorbitor într-un context comunicațional având drept scop ilustrarea unui punct de vedere; nu trebuie să depășească 10 minute.
- i. Povestirea – este forma cea mai amplă a comunicării, în care se folosesc cele mai variate modalități, care face apel la imaginație și sentimente, la emoții, la cunoștințe anterioare; în mod deosebit îi este specifică angajarea dimensiunii temporale sub forma trecutului; subiectivitatea povestitorului este prezentă din plin, lăsându-și amprenta pe forma și stilul mesajelor transmise.
- j. Pledoaria – este asemănătoare ca formă și funcție discursivă cu alocuțiunea, diferențiindu-se de aceasta prin aceea că prezintă și susține un punct de vedere propriu.
- k. Predica – tip de adresare în care posibilitatea de contraargumentare și manifestare critică sunt reduse sau chiar anulate; specifică instituțiilor puternic ierarhizate.
- l. Intervenția – situația în care emițătorul vine în sprijinul unor idei ale unui alt participant la discuție, acesta din urmă declarându-și, fie și tacit, acordul cu mesajul enunțat; prin intervenție emitentul adâncește un punct de vedere și îl susține.
- m. Interpelarea – situația în care cineva, aflat în postura de distribuitor de informație cere unor anumite surse o mai bună precizare în anumite probleme, pe anumite domenii.
- n. Dialogul – comunicare în cadrul căreia mesajele se schimbă între participanți, fiecare fiind pe rând emițător și receptor; rolurile de E și R se schimbă reciproc; participanții la dialog fac un schimb de informații; toți participanții la dialog se consideră egali, își acordă același statut.
- o. Dezbateră – o formă a comunicării în care nu sunt implicate structuri evaluative; este destinată clarificării și aprofundării unor idei; nu are un centru de autoritate vizibil, dar are un moderator.
- p. Seminarul – formă de comunicare dialogală care implică serioase structuri evaluative; are un centru autorizat de comunicare, care este și centrul de conducere al discuțiilor din cadrul seminarului.
- q. Interviuul – forma rigidă a dialogului, în care rolurile de emitent și receptor nu se schimbă. Este folosit ca metodă de obținere de informații în presă. De aceea cunoaște o întregă teorie; amintim formele dialogului: "în pâlnie", liniar, "tunel".
- r. Colocviul – este forma de comunicare în care participanții dezbate în comun o anumită idee, în baza unei discuții, pe un anumit subiect, prin participarea fiecăruia la discuții

îmbogățindu-se sfera subiectului abordat.

2.2. Comunicarea scrisă

Apariția scrisului a permis transpunerea mesajului oral interpersonal pe un suport, ceea ce a însemnat fixarea și conservarea în timp și transmiterea în spațiu. Corespondența a făcut posibile noi relații în viața politică, în activitatea comercială, în lumea culturală și în existența cotidiană. Oficială sau particulară, corespondența a fost prima formă de comunicare scrisă, iar conservarea ei permite retroactiv reconstituirea mentalităților, raporturilor umane, a specificului fiecărei epoci. Scrisorile reprezintă, așadar, documente foarte importante (după actele oficiale) pentru cercetarea istoriei generale și pe domenii. Folosită în diplomatie, în activitatea de spionaj și în cea economică, corespondența a fost uneori secretă, folosindu-se de timpuriu mesajele cifrate.

Spre deosebire de corespondența particulară, corespondența oficială, din domeniile politic, diplomatic, economic, s-a standardizat, adoptând un inventar limitat de formule uzuale specifice pentru fiecare categorie. Acest gen de corespondență transmite, pe cât posibil obiectiv, informații și puncte de vedere în formulări consacrate prin tradiție și cu semnificații fără echivoc. Ea respectă un anumit protocol și presupune, atât pentru emițător, cât și pentru receptor, cunoașterea și respectarea unor reguli.

În toate situațiile corespondența presupune reguli de confidențialitate, fiind protejată de astfel de prevederi legale. Violarea corespondenței este un act abuziv și ilegal.

La limita dintre corespondența particulară și comunicarea publică se situează un gen hibrid: scrisoarea deschisă. Adresată unei persoane publice, prin intermediul unei publicații, scrisoarea deschisă poate avea un autor individual sau un autor colectiv. Acest gen de comunicare vizează în același timp un receptor individual și unul colectiv – publicul. Conținutul scrisorii deschise poate fi pozitiv (de aprobare a unui gest, a unei afirmații, a unei atitudini), negativ, de contestare sau interogativ, scrisoarea putând fi concepută ca elogiu, ca rechizitoriu sau ca interogație.

2.2.1. Scrieri cu destinație oficială

Cererea este o compoziție prin care se solicită unei instituții, întreprinderi sau organizații, prin conducătorul acesteia, un anumit lucru și care cuprinde:

Formula de adresare (Domnule Director, Doamnă Ministru) după care se pune virgulă. Nu sunt permise abrevierile. Nu trebuie scris ca titlu “Cerere”.

Numele și prenumele, funcția și adresa completă a solicitantului. Este necesară respectarea clișeelelor: “Subsemnatul, ..., domiciliat în., vă rog sau vă aduc la cunoștință următoarele”.

Conținutul propriu-zis și motivarea acestuia. Prezentarea succintă a solicitării este una din cerințele ce trebuie să fie respectate;

Formula de încheiere, trebuie să fie simplă, de tipul: “Cu stimă”, “Cu mulțumiri” etc., formule care exprimă respectul petiționarului față de funcția adresantului; Semnătura, Funcția adresantului și unitatea.data În ceea ce privește așezarea în pagină, e bine ca în partea din stânga a foii să se lase un spațiu de 4-5 cm, pentru eventualele rezoluții. De asemenea, în partea de sus se lădă 8-10 cm.

Procesul-verbal este un act cu caracter oficial în care se înregistrează o anumită constatare sau se consemnează, pe scurt, discuțiile și hotărârile unei anumite adunări.

a) Procesul-verbal de contravenție reține fapte care constituie abateri de la legi. Printre altele, el trebuie să cuprindă precizarea contravenției și sancțiunea aplicată.

b) Procesul-verbal de constatare înregistrează aspecte ale activității cuiva, așa cum au fost remarcate în urma unei inspecții, sau o anumită constatare.

Structura lui este următoarea: Data (și locul); numele, prenumele și funcția celui care întocmește actul. Când cel ce face cercetarea este împuternicit printr-un act oficial, se menționează felul și numărul actului, precum și instituția emitentă; □Relatarea faptelor constatate; uneori se indică întâi scopul inspecției și modalitățile de cunoaștere a activității persoanei sau instituției inspectate; Concluzii sau hotărârea adoptată; Semnătura.

c) Procesul-verbal de predare-primire se încheie între două persoane sau între două instituții și are următoarea structură: data și locul; numele și prenumele; funcția celui care predă; numele și prenumele și funcția celui care primește; consemnarea bunurilor care formează obiectul procesului verbal; semnăturile.

d) Procesul-verbal de consemnare înregistrează amănunțit sau succint desfășurarea unei ședințe, a unei adunări și are următoarea structură: Data (locul) și felul adunării; □Participanții; □Consemnarea ordinii de zi, a discuțiilor și a hotărârilor adoptate; Semnătura celui care l-a redactat sau semnăturile tuturor participanților.

Memoriul este o prezentare amănunțită și documentată a unei anumite probleme, a unei situații etc. Structura lui este următoarea: □Formula de adresare (Domnule Președinte); □Numele și prenumele, funcția și adresa celui care l-a întocmit; Prezentarea și analiza problemei; Soluții preconizate; Semnătura; □Funcția adresantului și instituția. □Când memoriul este trimis de o instituție cuprinde: denumirea și adresa instituției căreia îi este adresat; prezentarea și analiza problemei; soluții preconizate; semnătura conducătorului instituției care a expediat lucrarea.

Raportul cuprinde o relatare asupra unei activități (personale sau colective). Are următoarea structură: Prezentarea faptelor care au determinat afectuarea activității respective sau semnalarea unei situații; Expunerea activității propriu-zise; Concluzii și propuneri; Semnătura.

Referatul cuprinde relatarea unei activități sau prezentarea unei cărți. Structura lui este: Prezentarea succintă a problemei abordate; □Descrierea cercetărilor, a activității sau a cărții; □Concluzii și propuneri; Semnătura.

Scrisoarea este cel mai răspândit tip de corespondență, utilizat, în egală măsură, în relațiile de tot felul dintre oameni, în cele oficiale, comerciale, familiale, amicale. În general, structura este aceeași, evident adaptată scolului și destinației: □Formula de adresare exprimă afecțiunea sau considerația; □O parte introductivă; □Comunicarea propriu-zisă, □Finalul.

Autobiografia este o lucrare scrisă, de dimensiuni variabile, care conține povestirea propriei vieți. De regulă, cuprinde: data și locul nașterii, numele și prenumele părinților și ocupațiile acestora; școlile urmate și calificările obținute; locurile de muncă și funcțiile avute; activitatea cultural-obstească și politică desfășurată; situația militară; starea civilă; data și semnătura. În același cadru se înscrie și Curriculum vitae.

3.2.2. Stiluri funcționale Comunicarea eficientă și eficace depinde în mare măsură de felul în care comunicăm, adică de stilul comunicării. Potrivit unei celebre formulări "stilul este omul însuși", este evident că fiecărui individ îi este caracteristic un anumit mod de exprimare, un anumit stil, care poartă pecetea propriei personalități, a culturii, a temperamentului și a mediului social în care acesta trăiește. Stilul nu este o proprietate exclusivă a textelor literare, el este specific oricărui act de comunicare.

3.2.2.1. Calitățile generale ale stilului. Indiferent de stilul de comunicare abordat, acesta trebuie să îndeplinească, în principal, următoarele calități:

- ◆□claritatea – expunerea sistematizată, concisă și ușor de înțeles; absența clarității impietează asupra calității comunicării, conducând la obscuritate, nonsens și la echivoc.
- ◆□corectitudinea – o calitate care pretinde respectarea regulilor gramaticale în ceea ce privește sintaxa, topica; abaterile de la normele gramaticale sintactice se numesc solecisme și constau, cu precădere, în dezacorduri dintre subiect și predicat.
- ◆□proprietatea – se referă la modalitatea folosirii cuvintelor celor mai potrivite pentru a exprima mai exact intențiile autorului;
- ◆□puritatea – are în vedere folosirea numai a cuvintelor admise de vocabularul limbii literare; potrivit cu evoluția limbii putem identifica arhaisme, care reprezintă cuvinte vechi, ieșite din uzul curent al limbii, neologisme, cuvinte recent intrate în limbă, al căror uz nu a fost încă pe deplin validat și regionalisme, cuvinte a căror întrebuințare este locală, specifică unei zone.
- ◆□precizia – are drept scop utilizarea numai a acelor cuvinte și expresii necesare pentru înțelegerea comunicării.
- ◆□concizia – urmărește exprimarea concentrată pe subiectul de comunicat fără divagații suplimentare și neavenite.

2.2.2.2. Calitățile particulare ale stilului

- □naturațea – constă în exprimarea firească, fără afectare, fără o căutare forțată a unor cuvinte sau expresii neobișnuite, de dragul de a epata, de a uimi auditoriul
- demnitatea – impune utilizarea în exprimarea orală numai a cuvintelor sau a expresiilor care nu aduc atingere moralei sau buneii cuviințe; mai nou este invocată în acest sens și atitudinea politically corectness, evitarea referirilor cu caracter rasial, șovin, antisemit, misogyn sau androgin
- armonia – obținerea efectului de încântare a auditoriului prin recurgerea la cuvinte și expresii capabile să provoace auditoriului reprezentări conforme cu intenția vorbitorului; opusul armoniei este cacofonia;
- finețea – folosirea unor cuvinte sau expresii prin care se exprimă într-un mod indirect gânduri, sentimente, idei.

Din punct de vedere al corupției în educație o importanță deosebită trebuie acordată unui anumit stil funcțional și anume stilul **administrativ juridic**. În unele tratate și manuale de stilistică funcțională este întâlnit sub denumirea, simplificată, de stil administrativ. Mai aproape de corectitudine, ar trebui să-l denominăm stil juridic-administrativ, deoarece particularitățile sale definitorii vin din sfera reglementărilor juridice și se referă, majoritar, la punerea în aplicare a actelor normative ori la conformitatea cu litera legii a diverselor aspecte și situații din viața socială. Prin urmare, în stilul juridic-administrativ se vor regăsi prioritar formule abreviate și expresii „șablon” ale textelor legislative. Stilul administrativ-juridic este folosit în actele oficiale, în documentele diplomatice, în dispozițiile și reglementările instituțiilor de stat. De asemenea, el se concretizează în actele interne (opisuri, procese verbale, minute, contracte cu caracter provizoriu, corespondența dintre instituții administrative și formularele tipărite de acestea), ori în cele cu caracter privat (înscrisuri notariale). În situații expres definite, textul juridic-administrativ evidențiază necesitatea individualizării generalului. Întrucât stilul juridic-administrativ este mereu direcționat în sensul dorit de emițător (de obicei, organul legislativ), sau este consensul, el răspunde unei necesități de ordin practic aflându-se constant sub o autoritate. Faptul presupune unicitatea semantică a cuvântului, evitarea semnificațiilor sinonimice și o mai mare omogenitate.

Stilul administrativ, cum îl denumesc, se caracterizează prin: folosirea unui vocabular special, situat, pe plan general, la periferie din punctul de vedere al frecvenței cuvintelor din limbajul vorbit (scris); frecvență foarte ridicată a formelor verbale de viitor; frecvență foarte scăzută a conjuncției; o frecvență deosebit de mare a formulei se (reflexiv) + a voi (verb auxiliar) + verb la infinitiv cu sens de imperativ impersonal (se va proceda, se va ține); preferința pentru fraza lungă, stufoasă; utilizarea unor formule stereotipe, de tipul, „În

conformitate cu...”, „Potrivit articolului...” etc. Lor li se adaugă certa preferință pentru abrevieri: a.c. „anul curent”; a.m., „antemeridian”; p.m. „post meridian; art. „articol”; H.G. „hotărâre de guvern”; SRL „societate cu răspundere limitată”; S.C. „societate comercială”, lit. „litera” ș.a.m.d.

Factorii politici și culturali exercită asupra stilului juridic-administrativ o anume presiune, caracterizarea acestuia pretându-se la analize și comentarii în funcție de epoci istorice (ca evoluție) și chiar în funcție de factorul geografic, determinat de apartenența zonei (provinciei) respective la o altă organizare statală, cum a fost cazul Transilvaniei.

În concluzie, principala caracteristică a stilului juridic-administrativ o reprezintă stereotipia. Se utilizează o serie de formule „șablon” și de termeni consacrați în domeniu, care uniformizează comunicarea și îi dau o claritate sporită. În pas cu evoluția societății, stilul juridic-administrativ apelează la construcții și cuvinte de ultimă oră, un exemplu constituindu-l armonizarea conținutului legislației românești cu cea europeană. Din astfel de rațiuni, urgente, se folosesc cuvinte și construcții calchiate după alte limbi, putându-se spune că acest stil este și foarte conservator și foarte inovator, deoarece, prin forța lucrurilor, el oglindește reforme și înnoiri necesare.

Capitolul 3. Educație Anticorupție. Integritate, transparență și interes public

3.1. Aspecte legate de fenomenul corupției în educație

3.2. Valorile fundamentale

3.3. Creșterea gradului de educație anticorupție

3.1. Aspecte legate de fenomenul corupției în educație

Fenomen social grav, corupția erodează principiile unei administrații eficiente și credibilitatea cetățenilor în instituțiile statului. Pentru prevenirea și combaterea corupției, un prim pas necesar îl reprezintă adoptarea unei legislații specifice, eficiente și clare, capabilă să elimine ilegalitatea și arbitrariul în funcționarea instituțiilor și a autorităților publice și din relația acestora cu cetățenii. Simpla adoptare a unor prevederi legale menite să limiteze și să descurajeze faptele de corupție din administrația publică nu este însă suficientă. Realizarea unor cercetări care să abordeze fenomenul corupției din multiple perspective se impune ca o necesitate menită să fundamenteze elaborarea și implementarea unor politici *eficiente* de combatere a corupției. Este decisiv în acest moment să fie depășite limitările politicilor anterioare, construite în mod naiv pe o perspectivă « de sus în jos », eminentemente administrativă, centrată exclusiv pe impunerea unor reguli și a unor comportamente adecvate. Găsirea unor modalități de implicare a tuturor celor vizați de actele și practicile de corupție, a

tuturor instituțiilor având un rol în elaborarea, evaluarea și implementarea unor politici și strategii anticorupție devine în acest context o necesitate

Corupția înseamnă “devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun ca bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor”. (*Strategia Națională Anticorupție 2008-2010, p.10*)

În legislația românească corupția este reflectată, *în sens restrâns*, prin definirea anumitor infracțiuni distincte care se încadrează în termenul generic de corupție, precum: darea și luarea de mită, traficul și cumpărarea de influență, primirea de foloase necuvenite etc. Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție menționează trei categorii de infracțiuni, și anume:

a) **infracțiuni de corupție:** luarea și darea de mită, traficul de influență, primirea de foloase necuvenite;

b) **infracțiuni asimilate celor de corupție:** stabilirea unei valori diminuate a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă inclusiv în cadrul acțiunii de executare silită, reorganizare sau lichidare judiciară; acordarea de credite sau de subvenții cu încălcarea legii sau a normelor de creditare; utilizarea creditelor sau a subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate; folosirea unei funcții de conducere într-un partid, sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, pentru a obține foloase necuvenite etc.;

c) **infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție:** tăinuirea bunurilor provenite din săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau asimilate; spălarea banilor; abuzul în serviciu; bancruta frauduloasă; evaziunea fiscală; traficul de droguri; trafic de persoane ș.a.;

Ce nu este corupția? Există anumite fapte ale funcționarilor publici care pot produce prejudicii importante în cadrul sau prin depășirea atribuțiilor lor de serviciu, ele nu pot și nu trebuie catalogate drept “corupție”, dacă intenția funcționarului nu a fost de a obține un avantaj sau profit pentru el sau pentru altul. Exemple de astfel de acte prin care se încalcă legile ori drepturile cetățenilor sunt: neglijența, lipsa de transparență; întârzierea nejustificată; discriminarea; abuzul (în serviciu); nerespectarea procedurilor; eroarea legală / judiciară; neglijența în serviciu (proastă funcționare ori incompetență). Deși nu sunt considerate acte de corupție, acestea pot favoriza fapte de corupție sau pot fi generate de aceasta prin mobilizarea unor sume de bani, foloase sau a influenței unei persoane. (Alistar et al, 2006, pp 7-9)

Este considerată normală frecvența crescută a interacțiunii cetățenilor cu instituțiile tradiționale (primăria și prefectura) și mai scăzută cu cele din sectorul non-guvernamental și

public. Tipul de interacțiune preponderent este cel dintre solicitant (cetățean, persoană fizică sau juridică) și funcționar public (cel care îi rezolvă problema solicitantului) și se rezumă la rezolvarea unor probleme punctuale ale solicitantului.

Frecvența crescută a interacțiunii mai ales cu instituțiile locale și lipsa sau ineficiența comunicării politician-cetățean și funcționar-cetățean la nivel central explică percepția ridicată a gradului de corupție din instituțiile centrale. De altfel, în combaterea corupției, Direcția Națională Anticorupție (puternic mediatizată) și instituțiile locale (cele mai frecventate) sunt percepute ca fiind cele mai eficiente. În ceea ce privește prevenirea actelor de corupție, cetățenii cred că cea mai mare importanță o are, în mare măsură, „conștiința” funcționarului. Conștiința morală a acestuia se presupune că ar putea contrabalansa deficiențele structurale ale sistemului.

Transpusă în practică, problema eticii și a integrității funcționarului public stă sub semnul sistemului de control și sancțiuni, atât la nivel micro, al individului, cât și macro, al instituției și al sistemului public în general. Acolo unde cele două sisteme la nivel macro nu sunt bine reglementate și puse în practică, rămâne sistemul de valori personale care să permită funcționarului evaluarea unei situații sau a unei probleme.

Costurile corupției sunt, fără îndoială, mari, atât din punct de vedere economic, cât și din punct de vedere politic. Această situație nu trebuie, însă, să ne determine să rămânem la modele economice sau politice de abordare a corupției. Ele trebuie integrate unei abordări mai largi, care, pe de o parte, să permită dezvăluirea acestor practici pe o scară mai mare și cu mai multă acuratețe, iar, pe de alta, să ia în calcul și să contribuie la elaborarea unor modalități prin care valori morale recunoscute social, precum onestitatea, să fie integrate actului profesional.

Rapoartele periodice de evaluare a eficienței demersurilor anticorupție implementate de România arată faptul că momentul adoptării de noi legi anticorupție a fost demult depășit. Este momentul ca la nivelul fiecărei instituții publice, dar și a celor din sectorul privat, să se pună accent pe implementarea eficientă a standardelor interne și internaționale anticorupție. Totodată, este necesară o schimbare de abordare cu privire la promovarea integrității instituționale. În fapt, orice nou dosar ANI sau DNA constituie un eșec al managementului instituției de a preveni incidentele de integritate în cel mai larg sens al noțiunii. Soluția nu poate fi decât asumarea de către conducătorii instituțiilor publice a problematicii integrității la nivelul organizației.

O reacție eficientă împotriva corupției presupune atât o implicare în activitatea de educație și prevenire, cât mai ales implicarea în combaterea și sancționarea ei prin:

- Consultarea declarațiilor de avere ale demnitarilor, funcționarilor publici și ale magistratilor, a declarațiilor de interese și de incompatibilitate ale acestora, a băncilor de date existente, utilizarea legii accesului la informații de interes public;
- Promovarea de inițiative legislative adecvate și adaptate acelor sectoare care s-au dovedit generatoare de corupție;
- Presiune asupra organismelor anticorupție de la nivel instituțional și monitorizarea performanțelor acestora;
- Reducerea toleranței față de mica corupție, percepută de opinia publică drept o dovadă de bună creștere și recunoștință față de funcționarul care îndeplinește un act conform atribuțiilor sale;
- Mediatizarea cazurilor de corupție și după caz a sancțiunilor aplicate.

Strategia Națională Anticorupție (2012-2014)- Strategia Națională Anticorupție este un document de viziune strategică pe termen mediu, care oferă coordonatele majore de acțiune în sprijinul promovării integrității și bunei guvernări la nivelul tuturor instituțiilor publice. Documentul constituie punctul de plecare în dezvoltarea și adoptarea/adaptarea de către instituțiile și autoritățile publice a propriilor planuri sectoriale. Astfel, strategia cuprinde principiile de acțiune, obiectivele generale și specifice relevante la nivel național. Totodată, documentul include aspecte practice și instrumente concrete de lucru utile la dezvoltarea planurilor de acțiune sectoriale precum: inventarul privind măsurile preventive obligatorii, indicatori de performanță asociați, structura standard a planului de acțiune, mecanismul de coordonare și monitorizare.

3.2. Valorile fundamentale

Prezenta strategie este construită pe premisa asumării de către toate instituțiile și autoritățile publice a următoarelor valori fundamentale:

- **Integritatea** – reprezentanții instituțiilor și ai autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- **Prioritatea interesului public** – reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;

- **Transparența** – reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile în cadrul acestui proces.

Principii

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în planul de acțiune se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esențială pentru realizarea unei administrații publice moderne și eficiente:

- **Principiul statului de drept** în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;

- **Principiul responsabilității** potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor de acțiune convenite,

- **Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate** potrivit căruia identificarea anticipată și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative;

- **Principiul eficacității în combaterea corupției** care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;

- **Principiul cooperării și coerenței**, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;

- **Principiul parteneriatului public – privat**, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

3.3. Creșterea gradului de educație anticorupție

Cunoașterea de către angajați a normelor etice care guvernează exercitarea funcției sau a demnității publice, a atribuțiilor de serviciu, a misiunii și mandatului diferitelor instituții publice, a procedurilor de lucru și a sancțiunilor aplicabile constituie precondiții esențiale pentru integritatea instituțională. Pe lângă componenta de îndrumare îndeplinită prin intermediul consilierilor de etică sau de integritate - care devine incidentă în cauze individuale, de cele mai multe ori la solicitarea angajatului - managementul instituției trebuie să adopte un rol proactiv, și să asigure, cu regularitate, participarea personalului propriu la cursuri de pregătire specializate anticorupție. Aceste cursuri trebuie să fie adaptate la tipul de

serviciu public prestat și pregătirea profesională a angajatului și să ofere un bagaj solid de cunoștințe pentru reducerea “zonelor gri” care – din necunoaștere sau înțelegere greșită – pot conduce la corupție.

Pe de altă parte, promovarea integrității și a eticii în viața publică nu se poate realiza fără contribuția și rolul activ al beneficiarilor serviciilor publice. Respingerea corupției de către cetățeni, raportarea iregularităților sau abuzurilor reprezintă manifestări ale spiritului civic și ale respectului pentru statul de drept. Aceste valori trebuie însă promovate și explicate temeinic, începând chiar din școală și dublate de acces facil la informațiile de interes public. Astfel, o componentă fundamentală a strategiei va consta în activitatea de informare a cetățenilor atât cu privire la obligațiile legale ale instituțiilor și ale funcționarilor publici, cât și cu privire la modalitățile de luptă împotriva fenomenului corupției, prin mijloacele legale și civice de care fiecare cetățean dispune.

Se urmărește:

1. Asigurarea participării propriilor angajați la cursuri periodice privind normele etice și de conduită;
2. Introducerea în tematica de formare profesională a modulelor pe tema integrității;
3. Elaborarea și diseminarea de ghiduri și materiale cu caracter informativ privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate.
4. Organizarea la nivel național și local a dezbaterilor publice anticorupție;
5. Derularea de programe educative destinate tinerilor, în special la nivelul școlilor, liceelor și facultăților;
6. Inițierea și derularea de proiecte comune cu organizații neguvernamentale specializate în domeniul anticorupție.

Capitolul 4. Imaginea instituției publice. Gestionarea crizei de imagine a instituției prin comunicare și relații publice

- 4.1. Imaginea instituțiilor publice
- 4.2. Relația cu presa în situații de criză
- 4.3. Specificul gestionării crizelor de imagine în instituțiile publice

4.1. Imaginea instituțiilor publice

Imaginea organizațiilor publice cu vocație națională este foarte importantă pentru funcționarea lor în cadrul societății. Cu atât mai mult se impune acest lucru în cazul organizațiilor din sfera educației, sănătății, culturii, siguranței și apărării naționale, a căror situație în social conferă imaginii lor publice un grad înalt de relevanță. Organizațiile enumerate mai sus nu pot funcționa eficient în societate decât dacă se bucură de o largă susținere socială, determinată în primul rând de încrederea populației în aceste organizații;

încredere condiționată, la rândul ei, de modul în care organizațiile respective sunt percepute în societate. În această situație, se pot identifica numai două alternative realiste: organizațiile sunt percepute ca parteneri sociali viabili, credibili, care gestionează eficient resursele societății, sau sunt percepute ca parteneri sociali neviabili, care risipesc resursele societății, fără rezultate substanțiale în folosul acesteia. Volumul resurselor alocate organizațiilor bugetare depinde, pe lângă dimensiunea bugetului țării, și de imaginea pe care cetățenii, partidele politice și parlamentarii o au cu privire la utilizarea acestor resurse.

Relațiile publice ale unei organizații privesc organizarea și administrarea sistemului complex de relații comerciale, economice, politice, administrative, sociale, mediatic, culturale etc. în care organizația este implicată, pentru a-l face să lucreze pentru sine sau pentru a-l împiedica să lucreze împotriva sa. Relațiile publice reprezintă un filtru al comunicării organizației, filtru care lasă să treacă și chiar amplifică circulația mesajelor favorabile și, totodată, împiedică sau atenuază impactul mesajelor nefavorabile. Relațiile publice realizează un compromis strategic și controlat între nevoia de comunicare și nevoia de transparență, pe de o parte, și nevoia de discreție și de confidențialitate, pe de altă parte.

Rolul serviciilor și a acțiunilor de relații publice este acela de a construi imaginea identitară a organizației, de a o apăra și de a o îmbunătăți cu orice ocazie, de a crea și de a întreține relații bune și indirect profitabile cu cele mai influente categorii de public.

„Formularea unei strategii de imagine trebuie să țină seama de factorii strategici care definesc starea de ansamblu a organizației, situațiile favorabile care pot fi folosite de aceasta și elementele din mediul social care îi sunt potrivnice. Cei mai cunoscuți factori strategici, cu implicații majore asupra imaginii organizației sunt: punctele tari ale organizației, punctele slabe, ocaziile favorabile (oportunitățile) și amenințările. [...] Cele mai cunoscute tehnici de construire a imaginii organizației sunt: utilizarea „efectului haloului” (utilizarea imaginii unei organizații, unui individ sau unui fenomen, ce are deja reputație, pentru a obține un plus de credibilitate pentru organizația proprie).” (Chiciudean, 2000, p.19)

La nivelul instituțiilor publice pot apărea blocaje în comunicare, în relațiile cu cetățenii. Rezultă de aici: frustrare; nemulțumire; formarea unei imagini proaste despre instituție. Apar de asemenea bariere impuse de apariția corupției, cu impact asupra imaginii și activității instituțiilor publice. Pentru fiecare angajat al unei instituții publice sunt necesare stagii de însușire a unor tehnici de comunicare eficientă la nivelul: interpersonal; autoprezentării; prezentării instituției în relațiile cu presa; prezentării instituției în relațiile cu partenerii străini. Costurile unor asemenea stagii produc beneficii în viitor pentru că oamenii așteaptă de la funcționarii publici: competență; echilibru; deontologie profesională; disponibilitate la dialog.

Criza de imagine. În general, se consideră că o criză afectează profund imaginea unei organizații. De obicei, imaginea de marcă se construiește în perioadele de normalitate, când se conturează ansamblul de valori și de reprezentări prin care publicul percepe organizația respectivă, în timpul crizei se impun anumite „simboluri” și se fixează anumite „clișee”, care rămân mult timp asociate cu imaginea acelei organizații. De aceea, conducerea organizației, împreună cu departamentul de relații publice trebuie să se pregătească din timp pentru a face față unor situații neașteptate sau anormale. Gestiunea crizei nu se poate improviza; din contra, ea se întemeiază pe evaluarea corectă a circumstanțelor și pe stăpânirea unor strategii adecvate de răspuns, strategii pregătite și chiar experimentate cu mult timp înainte de explozia crizei.

În zilele noastre, criza (economiei, a culturii, a valorilor, a conștiinței, a întreprinderilor etc.) a devenit o stare cotidiană, iar cuvântul a intrat în vocabularul curent al conducătorilor de instituții, al jurnaliștilor și al publicului larg. Prezența aproape continuă a crizelor, plasate la cele mai diferite niveluri, a făcut ca tot mai mulți lideri politici, conducători de întreprinderi, specialiști în management și practicieni ai relațiilor publice să vorbească despre „gestiunea crizelor”, despre „managementul crizelor”, despre „comunicarea de criză” etc.; totuși, experiența de zi cu zi ne arată că mult mai puțini sunt cei care dețin competențele, experiența și logistica necesare preîntâmpinării și controlării eficiente a unei crize.

Orice organizație se poate confrunta cu o situație de criză, în măsură să pună în pericol funcționarea ei normală și reputația de care se bucură într-o anumită comunitate. Unele crize sunt previzibile și pot fi prevenite, altele nu pot fi bănuite sau nu pot fi anticipate în mod corect. Experiența a arătat că, în ciuda tuturor precauțiilor (de ordin tehnic, economic, financiar, educativ etc.) luate pentru stoparea sau controlarea unei situații de criză, de obicei ea scapă de sub control și ia amploare; în aceste condiții, ea poate aduce prejudicii grave organizației, dacă nu este gestionată corect din punctul de vedere al comunicării. Altfel spus, o bună comunicare în timpul crizei poate să atenueze și chiar să împiedice reacțiile negative ale publicului.

Crizele care afectează organizațiile se dezvoltă ascendent în mai multe etape; după K. Fearn-Banks (1996, pp. 4-9), evoluția unei crize cunoaște următoarele perioade: detectarea situației de criză; prevenirea (iar când nu este posibil, pregătirea crizei - etapă în care relațiile publice joacă un rol predominant); dezvoltarea crizei; refacerea organizației; evaluarea efectelor și stabilirea „lecțiilor” crizei.

Criza de imagine reprezintă acel stadiu de deteriorare a gradului de notorietate, a reputației și încrederii publice ce pune în pericol funcționarea sau existența unei organizații.

Aceasta înseamnă că produsele sau serviciile nu mai au aceeași căutare pe piață, iar onestitatea scopurilor, corectitudinea și legalitatea acțiunilor organizației devin subiect de dezbatere publică sau juridică.

Cauze care pot genera apariția unei crize de imagine (Chiciudean și Țoneș, 2010, pp. 127-131) :

- *Incapacitatea organizației de a-și crea și gestiona o identitate puternică, relevantă atât în interior, cât și în cadrul extraorganizațional*
- *Lipsa de preocupare a managementului pentru promovarea și gestionarea unei imagini coerente.*
- *Imposibilitatea ca organizația să aibă controlul total asupra mesajelor care creează vizibilitatea în spațiul public.*
- *Incapacitatea organizației de a asigura o imagine coerentă, credibilă și stabilă prin compatibilizarea mesajelor.*

Caracteristicile crizei de imagine:

- a) *În majoritatea cazurilor, nu apare brusc.*
- b) *Se suprapune și este determinată de o criză de identitate specifică culturii organizaționale.*
- c) *Este mai greu de identificat decât alte tipuri de crize.*
- d) *Efectele crizei de imagine se manifestă pe termen lung.*

Criza de imagine este cumulativă și mult mai profundă decât alte tipuri de criză. Efectele crizei organizaționale încetează o dată cu rezolvarea ei prin restructurare, redefinirea scopurilor și obiectivelor, eliminarea cauzelor incidentelor, accidentelor și conflictelor. Efectele crizei mediatică încetează imediat ce mass-media consideră că și-a făcut datoria de a supune judecății publice activitatea organizației și, între timp, a găsit un nou subiect fierbinte. Datorită crizei de imagine, o organizație poate rămâne stigmatizată pe toată durata existenței sale, dacă nu se întreprinde nimic pentru refacerea imaginii publice.

4.2. Relația cu presa în situații de criză

În numeroase cazuri, criza mediatică se adaugă crizei reale: acest fapt se întâmplă cel mai adesea atunci când conducerea organizației intră în panică și încearcă fie să se justifice în mod excesiv, fie să contraatace în mod agresiv, fie să nege amploarea faptelor și a emoțiilor provocate de criză. Experiența arată că în asemenea situații are loc o reacție în lanț: indiferența și cinismul provoacă reacții de respingere; autoflagelarea duce la pierderea creditului public; subestimarea reacțiilor publicului duce la agravarea crizei; ignorarea importanței jurnaliștilor duce la pierderea relației cu opinia publică.

„Când organizația vede în prezentarea faptelor de către presă o amenințare și, în consecință, ascunde informațiile, atunci materialele despre criză sunt distorsionate, iar

publicul consideră că resursele organizației de a face față crizei sunt mult mai reduse. Teama că dezvăluirea unor date va dăuna imaginii organizației garantează, de fapt, publicarea continuă și detaliată a unor informații despre criză mult timp după încetarea ei, precum și abundența datelor senzaționale, și aceasta pentru că presa va apela la surse exterioare, care adesea dau naștere la zvonuri și speculații." (Newsom et alii, 1994, p. 562)

Mass-media aduc permanent în atenția opiniei publice organizații care se confruntă cu situații de criză. Presa este mai atrasă de evenimentele „nefericite” decât de cele curente, deoarece aceste fapte au un potențial mai mare de emoționare și implică mai multe categorii de oameni (victime, familiile lor, vecini și colegi, autorități, factori politici), în situațiile de criză, conducerea organizației este preocupată de măsurile de urgență și, de aceea, e puțin dispusă să sprijine munca jurnaliștilor de căutare a informațiilor. Lipsa de interes sau eforturile depuse pentru a întârzia publicarea unor știri îi vor determina pe jurnaliști să facă apel la alte surse (de obicei mai puțin informate) sau să se pronunțe deschis împotriva organizației; sprijinirea lor în această activitate atrage încrederea și înțelegerea presei, devenind un factor de limitare a efectelor negative ale crizei (Deschepper, 1990, p. 129).

4.3. Gestiunea crizei

Nu există rețete-miracol pentru stăpânirea unei situații de criză. Managementul corect al crizei este o colecție de măsuri, pregătite din timp, care permit organizației să coordoneze și să controleze orice urgențe ; astfel, managementul eficient al crizei permite unei organizații să-și maximalizeze șansele și să reducă pericolele cu care se confruntă.

În gestionarea unei crize se pot face erori cu urmări greu de prevăzut:

- ezitățile, conducând la crearea unei imagini de incompetență și confuzie;
- ripostele, sursă de creștere a tensiunilor și emoțiilor;
- confruntarea, oferind oponentilor vizibilitate și o platformă de atac;
- informațiile contradictorii, semnificând lipsă de sinceritate și de receptivitate.

Managementul eficient al crizei include, ca o componentă esențială, comunicarea de criză; aceasta nu numai că poate să ușureze situația de criză, dar poate să aducă organizației o reputație mai bună decât cea de care beneficia înainte de criză. „Comunicarea de criză este comunicarea dintre organizație și publicurile sale înainte, în timpul și după evenimentele negative. Această comunicare este astfel proiectată încât să reducă pericolele legate de afectarea imaginii organizației." (Fearn-Banks, 1996, p. 2)

Gestionarea unei crize de imagine se poate face mai ușor, mai rapid și mai eficient dacă instituția respectivă și liderul ei au o reputație și o imagine bune, dacă instituția are o identitate corporativă puternică, dacă există o identitate organizațională la care se raportează cei care fac parte din instituție, dacă există personal abilitat a se ocupa de partea de

comunicare, și, nu în ultimul rând, dacă managementul instituției acționează rapid, prompt, transparent și eficient, asigurând o comunicare optimă a instituției, atât intern, cât și extern.

Foarte importantă în gestionarea unei crize de imagine este existența unor rețele de comunicare interne și externe bine puse la punct, astfel încât să se poată asigura transmiterea aproape instantă a mesajului unitar, tuturor.

Pentru o bună gestionare a unei crize de imagine în cadrul unei instituții publice, trebuie alcătuită urgent echipa de lucru care se va ocupa de acest aspect (dacă nu există deja măcar la nivel de proceduri) care va fi formată din persoanele din conducerea instituției și din persoanele care sunt direct implicate în criza respectivă, plus responsabilul de comunicare și consilierul juridic care trebuie să supervizeze toate activitățile și procesele derulate în gestionarea crizei. Această echipa va elabora rapid strategia și planul de stopare a crizei, de diminuare a efectelor acesteia și de contracarare a factorilor ce au dus la producerea ei.

O bună gestionare a crizelor de imagine se face prin elaborarea de programe, de strategii, de analize instituționale care să determine punctele forte și punctele slabe, o bună comunicare internă și externă cu toți actorii implicați în activitățile de zi cu zi ale instituției, astfel încât orice situație de criză care ar apărea, dacă ar apărea, să vină pe un fond solid, unitar, puternic și bine gestionat, astfel încât efectele acesteia să fie minime și limitate.

Printre factorii care ar duce la minimizarea efectelor unei potențiale crize ar fi: o bună identitate instituțională bine comunicată intern, reputația bună a instituției și a liderului, imaginea bună a acestora, notorietatea și cunoașterea programelor publice desfășurate de instituție, o bună comunicare cu exteriorul și cu mass media, etc. Elementele care ar putea garanta reușita gestionării crizei de imagine ar fi: „implicarea conducerii în elaborarea planurilor de management al crizelor; [...] determinarea pericolelor și oportunităților; [...] definirea formelor de răspuns; [...] controlarea mediului; limitarea daunelor: chiar dacă unele daune materiale nu pot fi stopate, cele referitoare la imaginea și reputația organizației pot fi controlate și reduse prin acțiuni eficiente de comunicare; rezolvarea crizei [...]; întoarcerea la normalitate; [...] evitarea repetării evenimentului;” (Coman, 2009, p. 155)

Specificul gestionării crizelor de imagine în instituțiile publice

Gestionarea crizelor de imagine în instituțiile publice trebuie să aibă în vedere existența unei strategii de comunicare de criză și a unui plan dinainte elaborat și aprobat de către conducerea instituției respective, cel puțin în linii mari, la nivel formal, pentru delimitarea echipelor și a atribuțiilor fiecăruia. „Comunicarea corectă cu comunitatea, înainte și în timpul crizei, poate să ajute organizația să-și păstreze reputația câștigată în fața acestei categorii de public.” (Coman, 2009, p. 173)

De asemenea, gestionarea crizelor de imagine în instituțiile publice trebuie să se desfășoare în conformitate cu reglementările în vigoare cu privire la informațiile de interes public așa cum sunt reglementate în constituție și în Legea 544/2001, actualizată în 2002. În articolul 1 al prezentei legi se stipulează: „accesul neingrădit al persoanei la orice informații de interes public, [...] constituie unul dintre principiile fundamentale ale relațiilor dintre persoane și autoritățile publice, în conformitate cu Constituția României și cu documentele internaționale ratificate de Parlamentul României.”

În textul aceleiași legi se menționează și faptul că fiecare instituție publică trebuie să aibă un departament sau o persoană desemnată a se ocupa de furnizarea informațiilor de interes public și de solicitările venite în acest sens, specificându-se și termenele de soluționare a petițiilor; de asemenea, instituțiile publice trebuie să desemneze o persoană care să aibă rolul de purtător de cuvânt și să poată da curs solicitărilor mass media într-un mod profesionist; se menționează totodată și obligativitatea organizării unor conferințe de presă lunare, mijloacele de informare în masă trebuind a fi informate în timp util cu privire la organizarea acestor conferințe de presă, în vederea informării cu privire la informațiile de interes public; în cadrul conferințelor de presă autoritățile sunt obligate să răspundă cu privire la orice solicitare de informații suplimentare de interes public.

Strategia și planul de gestionare a situațiilor de criză în instituțiile publice trebuie să aibă în vedere natura informațiilor solicitate, timpul în care acestea trebuie să fie soluționate, o comunicare deschisă, transparentă, onestă dar în același timp riguroasă și serioasă cu comunitatea și cu mijloacele de informare în masă.

CAPITOLUL 5. Strategii și mijloace de comunicare în prevenirea corupției în educație

5.1. Combaterea și prevenirea corupției în educație – o problemă de interes național

5.2. Strategii de comunicare în prevenirea corupției în educație

5.2.1. Strategii de informare

5.2.1.1. Informația, instrument necesar pentru funcționarea sistemului

5.2.1.2. Informația, rol important în prevenirea corupției

5.2.1.3. Forța persuasivă a informației despre corupție, riscuri și sancțiuni

5.2.2. Strategii de formare

5.2.3. Strategii de responsabilizare

5.2.4. Strategii de comunicare intra și inter-instituțională

5.2.4.1. Comunicarea intra-instituțională

5.2.4.2. Comunicarea inter-instituțională

5.2.5. Strategii de comunicare cu societatea civilă

5.2.6. Strategii ale transparenței publice

- 5.2.6.1. Telefonul verde pentru sesizarea cazurilor de corupție
- 5.2.6.2. Baza de date informatizată a corupției
- 5.3. Mijloace de comunicare în prevenirea corupției în educație
 - 5.3.1. Mijloace intra și inter-instituționale
 - 5.3.2. Comunicarea prin mass-media
 - 5.3.3. Comunicarea prin evenimente
 - 5.3.4. Relații publice
 - 5.3.5. Materiale tipărite
 - 5.3.6. Comunicarea informatică

5.1. Combaterea și prevenirea corupției în educație – o problemă de interes național

Combaterea și prevenirea corupției din educație trebuie să reprezinte o preocupare prioritară a sistemului de învățământ, atât la nivel preuniversitar cât și universitar. Procesul prezintă o importanță majoră pentru buna funcționare a sistemului și, în același timp, pentru imaginea publică a acestuia. Cazurile de corupție în educație, acumulate de-a lungul ultimilor ani, au afectat imaginea sistemului educațional românesc, în ambele ipostaze ale sale, și au erodat încrederea societății în instituțiile și reursele umane ale învățământului. Principala responsabilitate în procesul de combatere și prevenire a corupției în educație revine sistemului însuși, prin instituțiile care îl coordonează la nivel național, Ministerul Educației, și la nivel județean, Inspectoratele Școlare Județene. Responsabilitatea nu se limitează la aceste instituții, ci aparține, în fapt, fiecărei unități de învățământ, managerilor acestora și tuturor persoanelor implicate în sistemul educațional, ca personal didactic și nedidactic. Mai mult decât atât, procesul de combatere și prevenire a corupției din educație trebuie să implice și instituțiile care au un rol cheie în administrarea educației, în condițiile descentralizării, precum primăriile și consiliile locale. Extinzând aria responsabilității, întreaga comunitate educațională, în care intră decidenți, factori de răspundere, cadre didactice și nedidactice, elevi, părinți, persoane implicate direct sau indirect în procesul de învățământ, este chemată să se implice în combaterea și prevenirea corupției din domeniul educației.

Combaterea și prevenirea corupției în educație transcende, prin importanță, granițele sistemului de învățământ. Corupția din educație constituie o problemă de interes național, pe fondul corupției ca fenomen general. Altfel spus, nu reprezintă o temă de interes limitată la domeniul educației, ci trebuie să constituie, prin gravele ei implicații legale, morale, sociale, umane, o preocupare majoră a întregii societăți. Corupția din educație este o problemă și o responsabilitate a tuturor, dată fiind importanța cardinală a educației pentru societate și pentru fiecare individ. La nivelul acesteia, instituțiile statului care veghează la respectarea legii și legalității actelor și faptelor membrilor societății și ale organizațiilor, din toate domeniile de

activitate, au, prin definiție, misiunea de a acționa pentru combaterea corupției, sancționarea actelor de corupție din educație și prevenirea acestora prin acțiuni specifice. Pe lângă aceste instituții, sunt chemate să participe la procesul anticorupție organizațiile neguvernamentale, asociațiile civice și profesionale, asociațiile de părinți etc., societatea civilă în ansamblul ei. Combaterea corupției din educație reprezintă un act de spirit civic, conștiință și responsabilitate socială. Un rol primordial în acest proces, de excepțională importanță și complexitate, îl joacă mass-media.

5.2. Strategii de comunicare în prevenirea corupției în educație

Prevenirea corupției în educație constituie un proces complex și dificil, care reclamă o serie de strategii de comunicare atent elaborate și puse în operă, coordonate de la nivelul managerial al instituțiilor-cheie, începând cu Ministerul Educației, și dezvoltate de specialiștii în comunicare și relații publice din cadrul departamentelor de profil. Principalele Strategii de comunicare în prevenirea corupției în educație sunt: Strategii de informare, Strategii de formare, Strategii de responsabilizare, Strategii de comunicare intra și inter-instituțională, Strategii de comunicare cu societatea civilă, Strategii ale transparenței publice.

5.2.1. Strategii de informare

Procesul informării are ca destinatar sistemul de învățământ, cu instituțiile și resursele umane ale acestuia, comunitatea educațională în ansamblul său, dar și mediul public exterior sistemului, împreună cu toate instituțiile și organizațiile sale, interesate de educație. Acest proces intră în atribuțiile Ministerului Educației și ale structurilor din ierarhia administrativă a învățământului, în primul rând Inspectoratele Școlare Județene. Informația diseminată în cadrul strategiilor de informare se referă la: legislația învățământului, aspectele administrative (concursuri etc.), evoluțiile curente din cadrul sistemului și procesului de învățământ, cazurile de corupție din educație, prevederile legii și sancțiunile legale pentru actele de corupție, riscurile la care se expun cei care comit acte și fapte de corupție.

5.2.1.1. Informația, instrument necesar pentru funcționarea sistemului

Informarea sistemului și a publicului este condiția esențială pentru buna desfășurare a activităților educației. Există cazuri în care diverse tipuri de abateri, erori sau chiar acte care intră sub incidența corupției se petrec pe fondul necunoașterii normelor legale sau a prevederilor din regulamentele interioare, din codul etic, deontologic, de conduită etc. Informarea este un proces continuu, bazat pe principiul transparenței instituționale, care are își propune, ca obiectiv principal, să țină la curent sistemul cu datele și informațiile importante pentru activitatea acestuia. Informația trebuie privită ca un instrument necesar pentru funcționarea educației și a sistemului educațional.

5.2.1.2. Informația, rol important în prevenirea corupției

Informațiile privitoare la legislație, administrație, desfășurarea procesului de învățământ, deși nu au ca referențial corupția, îndeplinesc un rol important în opera de prevenire a acesteia. Informația determină cunoașterea aspectelor legislative, administrative, etice și deontologice din cadrul sistemului de învățământ și conduce, în ordine morală, la conștientizarea și responsabilizarea persoanelor din structura sistemului, cu diverse atribuții, misiuni și roluri. Informarea în timp util și informația în sine acoperă lacunele de informație, care ar putea genera abateri, erori, inadvertențe, abuzuri ori chiar acte de corupție.

5.2.1.3. Forța persuasivă a informației despre corupție, riscuri și sancțiuni

În cadrul Strategiilor de informare, un loc fundamental îl ocupă informațiile despre corupție, prevederile și sancțiunile legii referitoare la acest fenomen. În acest cadru tematic intră mediatizarea cazurilor de corupție din educație și modul de rezolvare a acestora, proces având ca public-țintă sistemul de învățământ, dar destinat, în același timp, întregii comunități educaționale, societății și opiniei publice. Un element important al strategiilor de informare privitoare la corupție, la combaterea și prevenirea acesteia îl constituie relevarea riscurilor și sancțiunilor la care se expun cei care comit acte și fapte de corupție în educație. O astfel de strategie, construită pe forța persuasivă a exemplelor și precedentelor, are rolul de a descuraja și inhiba eventualele tentații la nivel subiectiv sau instituțional pentru gesturi sau acte de corupție. Prin urmare, cazurile de corupție și soluțiile legale sau administrative luate pentru acestea trebuie diseminate și popularizate în întregul sistem de învățământ și la nivelul opiniei publice prin strategiile de informare desfășurate de instituțiile educației, în primul rând de Minister și de inspectoratele județene. *Per a contrario*, tolerarea, trecerea sub tăcere, ascunderea sau ignorarea cazurilor de corupție din educație sunt abordări negative, care generează efecte nocive la nivelul sistemului. Astfel de atitudini contribuie la perpetuarea unei stări de fapt și chiar la extinderea acesteia în sistemul de învățământ, prin noi acte și fapte de corupție.

Informarea sistemului și a opiniei publice privitor la corupția din educație și la sancționarea legală și administrativă a acesteia are o valoare exemplară și face din Strategiile de informare un mod esențial al combaterii și prevenirii corupției din educație prin intermediul comunicării.

5.2.2. Strategii de formare

Procesul de prevenire și combatere a corupției din educație se realizează tot prin educație, prin intermediul cursurilor, stagiilor și modulelor de formare, prin training-uri și workshop-uri.

Aceste experiențe formative intră în sarcina și competența Ministerului Educației, Inspectoratelor Școlare Județene, care le pot dezvolta cu resurse proprii sau în colaborare cu alte instituții. Între acestea, pot fi Ministerul Administrației și Internelor, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Justiției, universități, instituții, organizații, fundații care au în aria de activități prevenirea și combaterea corupției. Obiectivul fundamental al cursurilor de formare îl reprezintă educația anticorupție în vederea realizării și promovării integrității instituționale. În cadrul formării, un obiectiv specific îl constituie creșterea nivelului de pregătire profesională în domeniul anticorupției a cursanților.

Destinatarii cursurilor de formare sunt personalul MECTS și al organismelor subordonate, precum inspectoratele școlare, funcționari din administrația publică locală, cu atribuții în domeniul învățământului. Este vorba de persoane cu funcții de răspundere, cu atribuții de coordonare la nivel național, regional sau local, care ocupă roluri-cheie în administrarea sistemului de învățământ. Cursurile de formare în domeniul anticorupției se adresează, prin urmare, unui public-țintă de care depinde buna desfășurare a activității sistemului educațional, în contextul descris de normele legale și administrative, în datele valorilor etice și sociale, care trebuie să definească educația.

Creșterea gradului de educație anticorupție (în termenii Strategiei Naționale Anticorupție 2011-2014) necesită cunoașterea de către cursanți a „normelor etice care guvernează exercitarea funcției sau a demnității publice, a atribuțiilor de serviciu, a misiunii și mandatului diferitelor instituții publice, a procedurilor de lucru și a sancțiunilor aplicabile”. Cursurile de pregătire specializate în domeniul anticorupției în educație, organizate de managementul instituției, trebuie să ofere cunoștințe esențiale din domenii precum: legislație, administrație, bune practici europene, management, management financiar, comunicare, relații publice, mass-media, etică și deontologie, cooperare inter-instituțională, evaluare, infracțiuni informatice etc. Aceste cunoștințe pot determina diminuarea așa-numitelor „zone gri” din percepția și abordarea activității specifice, rezultate din necunoaștere, cunoaștere insuficientă sau înțelegere eronată, care pot genera acte și fapte de corupție.

La secțiunea dedicată educației împotriva corupției, Strategia Națională Anticorupție 2011-2014 prevede un obiectiv specific care prezintă un interes special pentru Strategiile de formare: „Dezvoltarea componentei anticorupție a curriculei de formare continuă pentru personalul propriu al instituțiilor publice”. Obiectivul presupune următoarele măsuri: 1. Asigurarea participării propriilor angajați la cursuri periodice privind normele etice și de conduită; 2. Introducerea în tematica de formare profesională a modulelor pe tema integrității; 3. Elaborarea și diseminarea de ghiduri și materiale cu caracter informativ privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Desigur că acest obiectiv și

măsurile prevăzute în cadrul lui au vocație și pentru educație, în speță pentru prevenirea și combaterea corupției din acest domeniu.

5.2.3. Strategii de responsabilizare

Un al treilea tip de strategii de comunicare are ca obiect responsabilizarea publicului-țintă cu privire la prevenirea și combaterea corupției din educație. Pe lângă publicul direct vizat, format din personalul Ministerului Educației, Inspectoratelor Școlare, din funcționarii administrației publice centrale și locale, aceste strategii, ca de altfel și cele de informare și formare, au o arie de adresabilitate extinsă care include comunitatea educațională, societatea civilă și, în general, mediul public.

Strategiile de responsabilizare își propun să popularizeze în mediul publicului cazurile de corupție din educație, să releve implicațiile legale și morale ale acestora, efectele lor asupra sistemului și indivizilor, sancțiunile legale și administrative în fiecare speță. În context, sunt subliniate riscurile la care se expun cei implicați în astfel de cazuri, care reprezintă încălcări ale normelor etice de conduită ori, în situațiile cele mai grave, încălcări ale prevederilor legale. Prin aceleași strategii, sunt identificate și popularizate vulnerabilitățile sistemului și ale angajaților la fenomenul corupției și specificate căile de acțiune în limitele legii și normelor de conduită morală, modurile de evitare a derapajelor. În același timp, sunt promovate modele de abordare și de conduită, bune practici naționale și europene în prevenirea și combaterea corupției în educație. De asemenea, în cadrul aceluiași strategii, sunt transmise și diseminate către publicul intern și extern mesaje anticorupție.

Strategia Națională Anticorupție 2011-2014 prevede, tot la secțiunea „Creșterea gradului de educație anticorupție”, un al doilea obiectiv specific, care se referă la „Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului de corupție” și care implică, la rândul lui, o serie de măsuri: 1. Organizarea la nivel național și local a dezbaterilor publice anticorupție; 2. Derularea de programe educative destinate tinerilor, în special la nivelul școlilor, liceelor, facultăților; 3. Inițierea și derularea de proiecte comune cu organizații neguvernamentale specializate în domeniul anticorupție.

Aceste strategii își propun ca, prin intermediul campaniilor de informare, de popularizare și mediatizare, al dezbaterilor, programelor și proiectelor, să determine conștientizarea și responsabilizarea publicului-țintă față de corupția din educație, să genereze o atitudine de intoleranță față de acest fenomen, să promoveze modele de abordare, cu respectarea normelor legale și etice, a valorilor sociale și umane, în contextul bunelor practici europene. În condițiile gravității și riscurilor pe care le prezintă corupția din educație, strategiile de responsabilizare se adresează nu numai personalului din structurile sistemului de

învățământ și ale administrației locale ci și elevilor, studenților, părinților, comunității educaționale, societății în ansamblul său.

5.2.4. Strategii de comunicare intra și inter-instituțională

Comunicarea la nivelul instituțiilor din educație reprezintă premisa bunei funcționări a acestora. În același timp, comunicarea dintre instituțiile educației ori dintre acestea și cele din afara sistemului constituie condiția cooperării eficiente. Comunicarea intra și inter-instituțională creează cadrul necesar pentru prevenirea și combaterea actelor de corupție din sistemul de învățământ.

5.2.4.1. Comunicarea intra-instituțională

Instituțiile depind de felul în care se desfășoară comunicarea în interiorul lor. Dacă procesul comunicării în cadrul unei instituții se desfășoară după standardele comunicării organizaționale, atunci activitatea acesteia beneficiază de un suport activ, de importanță majoră pentru îndeplinirea obiectivelor specifice. Dacă, dimpotrivă, procesul comunicării este dificil și întâmpină multiple bariere, atunci activitatea instituției este îngreunată, complicată și chiar compromisă. Comunicarea în cadrul instituțiilor trebuie să fie un proces complex, care se desfășoară în timp real, pe verticală și pe orizontală, în cadrul structurii și organigramei instituției, transparent, eficient și pragmatic.

Comunicarea și transparența instituțională, pe fondul respectării normelor legale, administrative, etice și deontologice, creează cadrul de combatere și prevenire a unor posibile acte de corupție în interiorul instituției, contribuie la corectarea și eliminarea unor vulnerabilități instituționale. În același timp, ajută instituția să funcționeze eficient în cadrul procesului de combatere a corupției la nivelul sistemului educațional.

În aceste condiții, nivelul managerial, cu suportul esențial al Departamentului de Comunicare și Relații Publice, trebuie să dezvolte strategii și căi de comunicare eficiente între compartimentele cheie, o rețea suplă a schimbului rapid de informații, prin care instituția să aibă capacitatea de mobilizare și reacție rapidă în fața actelor de corupție, care i-ar submina coerența organizațională și imaginea publică.

5.2.4.2. Comunicarea inter-instituțională

Comunicarea la nivelul instituției nu este suficientă în prevenirea corupției din educației. Sistemul reprezintă o rețea complexă de instituții, structurată pe verticală și orizontală, care depind una de cealaltă. Comunicarea între ele este de aceea esențială pentru funcționarea întregului sistem. Procesul comunicării realizează sinapsele din cadrul rețelei instituționale și creează punțile necesare ale cooperării dintre nodurile sistemului. În condițiile dezvoltării acestei rețele comunicaționale, cooperarea dintre instituții este asigurată. Dimpotrivă, dacă relațiile de comunicare nu sunt dezvoltate sau se scurtecircuitează, este compromisă nu numai

funcționarea instituțiilor implicate, ci chiar a unei părți semnificative a sistemului. Pe principiul dominoului, slaba comunicare sau inexistența acesteia în ordine verticală, dar și orizontală duc la compromiterea funcționării sistemului, și la diverse tipuri de autism instituțional, într-o construcție disarmonică și ineficientă. Un astfel de cadru, generat de eșecul sau insuficiența comunicării inter-instituționale, oferă spațiul propice dezvoltării diverselor forme de corupție în educație.

Instituțiile din interiorul educației și din afara acesteia trebuie să facă din comunicare și cooperare o prioritate. Prin dezvoltarea unor strategii de comunicare eficiente, instituțiile pot ajunge la realizarea unor modele de cooperare complexă, la coordonarea activităților și la capacitatea de acțiune solidară în procesul de prevenire și combatere a corupției din educație.

5.2.5. Strategii de comunicare cu societatea civilă

Corupția din educație este un fenomen care interesează, prin implicații, întreaga societate și care se manifestă la nivel național. De aceea aria de acțiune a Ministerului Educației, prin diversele strategii și acțiuni pe care le reclamă prevenirea corupției, nu poate fi limitată la domeniul învățământului. Pentru ca procesul de combatere și prevenire a corupției să atingă rezultatele scontate, este nevoie de programe de acțiune complexe, care să implice și instituțiile, organizațiile, asociațiile, fundațiile etc. din afara sistemului educațional, dar care, prin aria de preocupări, sunt apropiate de acesta, cele care intră sub genul proximal al conceptului de societate civilă.

În ideea creării unui parteneriat social în lupta împotriva corupției, instituțiile din învățământ trebuie să dezvolte strategii de comunicare și cooperare cu organizațiile din societatea civilă, preocupate de sănătatea morală și legală a educației. În contextul acestor abordări proactive, trebuie realizate parteneriate între Minister și inspectoratele școlare, pe de o parte, și organizațiile nonguvernamentale care s-au remarcat în domeniile educației și anticorupției, pe de altă parte, organizații care dispun de resursele necesare realizării unor astfel de activități. Astfel de parteneriate public-privat oferă cadrul dezvoltării de programe și proiecte cu finanțare națională sau europeană focalizate pe lupta împotriva corupției din educație, pe demersurile de prevenire, prin educație, prin informare și responsabilizare.

Dezvoltarea unor strategii de comunicare în cadrul acestor inițiative de anvergură națională, regională sau locală reprezintă tot atâtea moduri de eficientizare și optimizare a parteneriatelor, programelor și proiectelor. Și în acest context, comunicarea, prin diversele strategii de abordare și dezvoltare, constituie mijlocul de relaționare inter-instituțională, calea schimbului de informații și diseminare de mesaje anticorupție, modul de coordonare și coerentizare acțiunilor focalizate pe combaterea și prevenirea corupției din educație.

5.2.6. Strategii ale transparenței publice

O condiție fundamentală pentru reușita acțiunilor anticorupție, la nivelul Ministerului, inspectoratelor și celorlalte instituții implicate în acest proces, de mare dificultate, dată fiind complexitatea și anvergura lui, o constituie transparența instituțională în relațiile cu publicul. Strategiile transparenței publice uzează de o serie de mijloace de obiectivare, dintre care două au o valoare specială: telefonul verde și baza de date informatizată a corupției din educație.

5.2.6.1 Telefonul verde pentru sesizarea cazurilor de corupție

Telefonul verde (TelVerde la nivelul MECTS) este o linie telefonică gratuită prin intermediul căreia cetățenii au posibilitatea de a aduce la cunoștința autorităților informații despre cazuri de corupție din educație. Existența acestuia reprezintă un mod de încurajare la nivel social și individual a implicării, a atitudinii proactive în lupta comună împotriva corupției din educație, un efort cu miză națională. Telefonul verde este un mijloc de responsabilizare a cetățenilor, un îndemn la ieșirea din indiferență și impasibilitate, la afirmarea spiritului civic, la reacție și implicare în combaterea unui fenomen nociv care afectează, prin gravele lui implicații legale și morale, pe fiecare cetățean. Comunicarea directă, prin intermediul telefonului verde, se dovedește, și în acest context, o cale de implicare și acțiune în combaterea și prevenirea corupției din educație.

5.2.6.2 Baza de date informatizată a corupției

Un instrument al transparenței publice în comunicare îl constituie baza de date a procesului de prevenire și combatere a corupției din educație. Realizarea unui astfel de instrument reprezintă o necesitate pentru sistemul educațional și pentru societate, ambele afectate de corupția din învățământ.

Baza de date a corupției include date statistice privitoare la fenomenul corupției din educație, la graficul evoluției acestuia, la cazuistică și la felul în care au fost soluționate actele și faptele de corupție. Tot în baza de date trebuie să intre rezultatele sondajelor privitoare la corupția din educație, studii referitoare la acest fenomen, informații despre acțiuni, proiecte și programe în prevenirea și combaterea corupției.

Baza de date informatizată a corupției din educație trebuie pusă la dispoziția publicului, a instituțiilor și organizațiilor interesate de domeniul anticorupției ori implicate activ în fenomenul prevenirii.

5.3. Mijloace de comunicare în prevenirea corupției în educație

Strategiile de comunicare în prevenirea corupției din educație au la dispoziție, pentru a fi implementate, o serie de mijloace specifice. Astfel că, în contextul comunicării și cooperării inter-instituționale în domeniul anticorupției, un rol important îl joacă mijloacele de

comunicare în prevenirea și combaterea corupției din educație. În vasta arie a acestora, se disting mai multe categorii: mijloace instituționale, comunicarea prin mass-media, comunicarea prin evenimente, relații publice, materiale tipărite, comunicare informatică.

5.3.1. Mijloace intra și inter-instituționale

La nivelul instituțiilor educației, comunicarea se desfășoară prin intermediul mijloacelor comunicării verbale scrise și comunicării verbale orale, cu suport tehnic și cu sprijinul tehnologiei informatice. Comunicarea directă între reprezentanții diverselor direcții și departamente ale Ministerului și ale Inspectoratelor, în ordine ierarhică sau în pla orizontal, este calea cea mai simplă, eficientă și pragmatică a relaționării și dialogului. În domeniul anticorupției din educație, acest tip de comunicare prezintă beneficiul că se petrece în timp real, evită căile birocratice și oferă premisele și condițiile pentru acțiune rapidă și măsuri administrative realizate cu celeritate. Comunicarea directă se poate desfășura la nivelul comunicării orale interpersonale sau telefonic.

Alte moduri ale comunicării directe la nivel instituțional sunt briefing-urile, reuniunile, meeting-urile, ședințele, consultările între nivelul managerial al instituției și reprezentanții diverselor compartimente. Brainstorming-ul este, în context, un alt mod al comunicării în ideea identificării de idei și soluții pentru situații date, în speță pentru probleme și cazuri legate de corupția din educației. Tot aici, pot fi integrate workshop-urile la nivelul departamental, interdepartamental sau instituțional.

La nivel instituțional, comunicarea se poate realiza, de asemenea, în forma comunicării scrise, în plan vertical sau orizontal. În context, mijloacele comunicării scrise sunt rapoartele, analizele, planurile, referatele, proiectele, procedurile, procesele-verbale, panourile de afișaj etc. Un mijloc performant al comunicării scrise îl oferă tehnologia informației și a comunicațiilor (ICT – Information and Communications Technology): poșta electronică (email), prin intermediul intranetului (rețeaua internă de calculatoare) sau al internetului.

Mijloace și experiențe de comunicare complexă, care combină elementele comunicării verbale orale și scrise, cu acelea ale comunicării metaverbale și nonverbale, cu suport multimedia și ICT, sunt cursurile, modulele, stagiile de pregătire pentru personalul instituției în domeniul anticorupției.

Un rol special în cadrul mijloacelor de comunicare instituțională îl au documentele specifice, precum regulamentele interne, codul de conduită, codul etic și deontologic etc. Aceste documente țin de cultura organizațională și creează cadrul administrativ și normativ de funcționare și de conduită pentru personalul instituției.

La nivelul inter-instituțional, mijloacelor de comunicare de mai sus li se adaugă, scrisoarea, comunicatul, invitația, înștiințarea, trimise prin email sau prin fax. De asemenea, comunicarea prin multimedia, prin intermediul videoconferinței. În spațiul învățământului românesc, videoconferința este un mijloc de comunicare folosit constant în relațiile dintre Ministerul Educației și Inspectoratele Școlare Județene.

5.3.2. Comunicarea prin mass-media

Comunicarea cea mai eficientă între instituțiile educației și public se realizează prin mass-media. În noțiunea mass-media (mijloace de comunicare în masă), intră presa scrisă (ziare, reviste – cu apariție săptămânală, lunară etc.) și audio-vizualul. Segmentul audiovizual cuprinde posturile de radio și canalele de televiziune. Cele două tipuri de mijloace audiovizuale acoperă o mare diversitate de public, prin natura și adresabilitatea lor (posturi generaliste, de știri etc., naționale, regionale, locale etc.). Comunicarea prin mass-media prezintă avantajul că are cea mai extinsă arie de acoperie la nivelul publicului și că se desfășoară în timp real.

Prin intermediul mass-media, instituțiile direct implicate în procesul anticorupție, precum Ministerul, inspectoratele și celelalte organizații, își pot promova, cu maximă eficiență, strategiile de comunicare în prevenirea corupției în educație. Astfel strategiile de informare, de responsabilizare și de comunicare cu societatea civilă au în mass-media mijloace de promovare și diseminare cu largă adresabilitate, în diversitatea comunității educaționale și a mediului social, și cu o mare forță de penetrare mediatică în categoriile de public. Presa scrisă, posturile de radio, canalele de televiziune, de stat și private, reprezintă suportul cel mai competitiv pentru transmiterea de mesaje anticorupție de către Minister și inspectorate, pentru informarea, conștientizarea și responsabilizarea publicului în prevenirea corupției. Tipurile de informație și de mesaje diferă în funcție de specificul canalului de informare. În acest demers, instituțiile-cheie ale educației pot informa publicul privitor la cazurile de corupție și la soluțiile administrative și legale pentru rezolvarea acestora, își pot exprima poziția față de aceste cazuri prin comunicate de presă remise agențiilor de presă sau, direct, publicațiilor, canalelor de radio și televiziune. Tot prin intermediul mass-media pot desfășura campanii de informare și responsabilizare, promova bune practici în domeniul anticorupției, derula și populariza dezbateri, proiecte și programe naționale în prevenirea și combaterea corupției în educație. În acest scop, Ministerul, inspectoratele județene, alte instituții și organizații pot realiza parteneriate cu mass-media pentru susținerea și diseminarea mediatică a acțiunilor întreprinse în lupta împotriva corupției din educație.

5.3.3. Comunicarea prin evenimente

Un alt mijloc de comunicare în prevenirea corupției, în cadrul strategiilor expuse mai sus, îl constituie evenimentele cu participare și adresabilitate publică. În această categorie intră: dezbateri, conferințe, simpozioane, seminarii, mese rotunde, seminarii. Aceste manifestări sunt organizate de către Ministerul Educației, de alte instituții ori în cadrul unor formule de parteneriat pe teme referitoare la prevenirea și combaterea corupției din învățământ. Evenimentele se desfășoară cu participarea reprezentanților instituțiilor implicate în procesul anticorupție, cu suportul și expertiza specialiștilor din mai multe domenii (juriști, sociologi, psihologi, antropologi, experți în comunicare și relații publice etc.). La astfel de întruniri, unele cu caracter științific și academic, altele cu vocație publică mai largă, de amploare națională sau internațională, sunt invitați și experți, responsabili și profesioniști străini din diverse domenii cu impact în prevenirea și combaterea corupției, a căror expertiză vine în beneficiul eforturilor luptei anticorupție pe plan național, și care pot prezenta experiența și bunele practici din alte sisteme educaționale.

Dezbaterile, conferințele, simpozioanele, mesele rotunde, manifestări de mai mică sau mai mare anvergură, fiecare în funcție de specific, formează cadrul schimburilor de idei, identificării de soluții și de măsuri pentru problemele pe care le ridică fenomenul corupției din educație. Ele sunt adresate nu numai participanților și audienței imediate, ci și publicului larg. Aceste evenimente urmează să fie popularizate în mediul public prin intermediul departamentelor de comunicare și relații publice și prin mass-media.

5.3.4. Relații publice

Domeniul relațiilor publice pune la dispoziția instituțiilor o serie de mijloace specifice pentru promovarea informațiilor și mesajelor anticorupție în cadrul strategiilor specifice. În cadrul mijloacelor de comunicare în prevenirea corupției în educație din aria relațiilor publice intră: comunicatele de presă, conferințele de presă, campaniile de informare, campaniile de presă și de imagine, interviurile, sondajele, studiile. Toate aceste mijloace de comunicare sunt accesate și puse în operă de către Departamentul de Comunicare și Relații publice al instituțiilor cu atribuții de conducere în sistemul educațional în colaborare directă cu nivelul managerial și cu celelalte departamente.

Prin aceste mijloace de comunicare, Ministerul, inspectoratele și celelalte instituții și organizații își desfășoară strategiile de informare, de responsabilizare, de comunicare cu societatea civilă. Prin intermediul lor își prezintă demersurile și acțiunile în domeniul prevenirii și combaterii corupției, iau atitudine față de diversele evenimente și modul în care sunt prezentate opiniei publice de mass-media, își transmit mesajele anticorupție, se implică în dezbaterile publice pe tema anticorupției în educație, de asemenea, își promovează

imaginea instituțională. Relațiile publice, prin mijloacele pe care le pun la dispoziție, sunt interfața dintre instituții și public în cadrul procesului de luptă împotriva corupției.

5.3.5. Materiale tipărite

În mijloacele de comunicare intră și materialele tipărite, prin care instituția își promovează profilul și misiunea instituțională, activitățile, programele și proiectele, rezultatele activităților întreprinse și, nu în ultimul rând, imaginea. În aria complexă a materialelor tipărite pentru comunicarea în domeniul anticorupție, se disting trei mari categorii: materialele științifice și educative (studii, cărți, broșuri, cursuri, suporturi de curs), materiale informative (publicații periodice, reviste, buletine informative, newsletter-uri) și materiale promoționale (afișe, pliante, fly-ere, leaflet-uri, bannere etc.)

În cazul instituțiilor de conducere din educație, publicul acestor demersuri de promovare îl constituie, în primul rând, sistemul de învățământ și comunitatea educațională. Adresabilitatea promovării prin intermediul materialelor tipărite depășește însă limitele educației și se extinde la mediul social în marea lui diversitate, dată fiind importanța educației în societate și interesul public crescut pentru acest domeniu. Comunicarea prin intermediul materialelor tipărite se realizează sub coordonare managerială, în colaborare directă cu Departamentul de Comunicare și Relații Publice, și cu aportul întregii instituții, având în vedere diversitatea tipurilor de mesaje și complexitatea conținuturilor. Întreaga comunicare prin intermediul materialelor tipărite este subsumată, ca și în celelalte cazuri, temei fundamentale a anticorupției în educație.

5.3.6. Comunicarea informatică

Tehnologia informației și a comunicațiilor oferă un suport comprehensiv aplicării și dezvoltării strategiilor de comunicare în prevenirea corupției din educație. Prin posibilitățile tehnice pe care le oferă, tehnologia informației și comunicațiilor reprezintă un spațiu informațional și comunicațional special, competitiv și performant, care promovează o nouă paradigmă a comunicării, a informării, educației și cunoașterii. Există o serie de aplicații ale comunicării informatice care prezintă interes în domeniul anticorupției: site-uri web, forumuri, facebook, youtube, blog-uri, twitter, email. Mijloacele de comunicare bazate pe ICT deschid, mai mult chiar decât mass-media, adresabilitatea întregului proces. De asemenea, creează noi formule de comunicare, multimedia, în combinație cu mijloacele de comunicare clasice.

Site-ul web este un mijloc esențial al comunicării informatice, un instrument de prezentare a instituției, a programelor și proiectelor, a rezultatelor și performanțelor acesteia și, de asemenea, de promovare a imaginii ei către un public practic nelimitat. Site-ul este interfața instituției în relațiile ei cu publicul. Prin formula de informare sub egida conceptului

hypermedia, care combină comunicarea scrisă, cu cea audio și video, oferind, prin link-uri, acces la informație în spirală, site-ul reprezintă spațiul virtual al informației esențiale despre instituție, al accesului interactiv al unui public vast și diversificat. Mijloace de comunicare, diseminare a informației și mesajelor anticorupție sunt și aplicațiile gen: facebook, youtube, blog-uri, twitter, email, folosite pe scară largă la nivel instituțional, în mediul public și privat.

Comunicarea informatică, prin mijloacele digitale puse la dispoziție de ICT, reprezintă un tip de comunicare în plină expansiune, date fiind forța și performanțele tehnologice pe care se sprijină și aria de acoperire care depășește orice alte mijloace de comunicare, fără obstacole, bariere și frontiere. Pe de o parte, tehnologia informației și comunicațiilor creează cadrul unui nou tip de comunicare, care se poate desfășura independent, în mediul virtual, o comunicare online, în timp real, în paradigma hypermedia. Pe de alta, ICT oferă suportul tehnologic pentru toate celelalte strategii și mijloace de comunicare. În domeniul anticorupției în educație, comunicarea informatică reprezintă un mod de comunicare redutabil.

CAPITOLUL 6 Comunicare pentru formarea unei *culturi anticorupție* în educație

6.1.Fenomenologia corupției în educație

6.2.Efectele corupției asupra imaginii educației și încrederii publice în sistemul de învățământ

6.3.Cultura anticorupție – o necesitate a sistemului de învățământ

6.4.Rolul comunicării în formarea culturii anticorupție în educație

6.1. Fenomenologia corupției în educație

Corupția în învățământ se manifestă pe patru mari paliere: la nivelul administrativ al sistemului (corupția administrativă), la nivelul procesului de învățământ (corupția didactică), la nivelul interacțiunii dintre sistem și instituții ori persoane din exterior (corupția materială), la nivelul relației dintre cadru didactic și elev (corupția morală). Cele patru categorii descriu o tipologie generică, ale cărei forme de manifestare acoperă o arie fenomenologică extinsă și diversă. Corupția din educație implică persoane din interiorul sistemului precum: responsabilii administrativi, managerii unităților școlare, cadrele didactice și nedidactice, elevii și părinții, membrii consiliului local, dar și din afara acestuia.

Corupția administrativă acționează la nivelul sistemului și al unităților de învățământ, pe verticală și pe orizontală. Între formele ei de manifestare se numără: darea și primirea de mită, traficul de influență, condiționarea unor servicii de primirea unor foloase materiale necuvenite, transferuri contra unor sume de bani ori alte avantaje materiale, politică de personal pe criterii preferențiale și avantaje materiale, eliberarea de diplome false. În această

categorie intră și implicarea politicului în sistem, promovarea pe criterii politice, politizarea sistemului de învățământ.

Corupția didactică se manifestă la nivelul procesului de învățământ prin: complicitatea personalului didactic la fraudă în cadrul examenelor de bacalaureat, al altor examene și concursuri naționale, pe fondul unor avantaje materiale (sume de bani, cadouri), fonduri de protocol pentru cumpărarea bunăvoinei profesorilor care asistă la examene, favorizarea a unor elevi, în cadrul activității didactice, pe criterii subiective (fundamentate pe diverse tipuri de beneficii), șantajul didactic (condiționarea notelor și a promovării de frecventarea meditațiilor desfășurate de cadrul didactic), toleranța selectivă față de unii elevi contra unor avantaje de natură materială, complicitatea și renunțarea la exigență și autoritate didactică în schimbul unor beneficii, receptivitatea la diverse tipuri de intervenții din interior și din exterior, deschiderea spre compromisuri în activitate etc.

Corupția materială implică, în general, managementul instituțional al educației, consiliile locale și diverse instituții, societăți comerciale, firme, edituri, agenți economici din exteriorul educației, ale căror servicii (construcții, reabilitări, reparații etc.) sau produse (mobiliu, manuale, auxiliare, logistică, dotări, instalații, alimente etc.) se adresează și sistemului de învățământ. Corupția apare atunci când există suspiciuni legate de licitații, contracte, încredințări directe, prin care anumite firme ar putea fi favorizate. Alte cazuri se referă la retrocedările de terenuri din spațiile unităților de învățământ în condiții neclare.

Corupția morală reprezintă o categorie aparte de corupție, de cea mai mare gravitate, care privește conduita unora dintre cadrele didactice sau dintre elevi și, de asemenea, relațiile dintre cadrele didactice și elevi. În acest tip intră cazurile de promiscuitate și obscenitate, popularizate pe internet, ale căror protagoniști au fost fie membri ai personalului didactic, fie elevi. Tot acestei categorii aparțin și cazurile de relații nepermise, de natură sexuală, dintre cadre didactice și elevi.

6.2. Efectele corupției asupra imaginii educației și încrederii publice în sistemul de învățământ

Corupția se reflectă negativ asupra imaginii instituțiilor de învățământ și a încrederii publice în sistemul educațional.

Cazurile de corupție, în funcție de natura și gravitatea lor, discreditează în primul rând persoanele implicate, dar și instituțiile cărora acestea le aparțin. La nivel individual și social există tendința de generalizare a judecăților negative. Astfel că un caz de corupție va implica, prin efectele sale și prin feedback-ul public, nu numai pe protagoniști, ci și instituțiile lor. În această ordine logică și psihologică, mai multe cazuri de corupție în care sunt implicate cadre

didactice sau manageri, petrecute în puncte diferite din geografia sistemului de învățământ, vor genera judecăți critice, uneori radicale, asupra cadrelor didactice în ansamblu. Se ajunge astfel ca o întreagă categorie profesională, a cadrelor didactice ori a funcționarilor din administrația educației, să aibă o imagine negativă în mediul opiniei publice. Cu cât gravitatea faptei de corupție este mai mare cu atât reacția publică este mai vehementă.

Cazurile de corupție implică prin apartenența instituțională a comitenților și complicilor și instituțiile în cadrul cărora aceștia funcționează. De la X este corupt sau Y, Z, W (manageri, cadre didactice, funcționari) sunt corupți până la Școala X, Liceul Y sau Primăria Z sunt corupte nu este decât un pas. Logica judecății critice și a discreditării se aplică și în cazul altor instituții ierarhice ale educației sau care au legătură cu educația. Desigur că atunci când spețele de corupție sunt multe și grave, astfel de reacții sunt tot mai dificil de combătut.

Corupția din educație ajunge, prin repetare și extindere, să submineze încrederea socială în sistemul de învățământ public sau, dramatic, în învățământ în general. Corupția reprezintă, în unele cazuri, cauza sau una dintre cauzele pentru care unii părinți optează pentru învățământul particular preuniversitar.

Efectele corupției sunt grave și complexe, prin faptul că implică nu numai pe cei care comit acte în afara legii, deontologiei profesionale ori moralei, dar și statutul și demnitatea unei profesii, instituțiile cărora autorii le aparțin și aruncă o umbră de neîncredere ori generează reacții de respingere asupra acestora și chiar a sistemului de învățământ în ansamblul său.

6.3. Cultura anticorupție – o necesitate a sistemului de învățământ

Pe fondul procesului de combatere și prevenire a corupției din educație, formarea unei *culturi anticorupție* se impune ca o necesitate a învățământului. Este o necesitate la nivel individual, prioritară pentru fiecare angajat din domeniu, și la nivel de sistem. Educația în ansamblu ei trebuie fundamentată pe principiile respectării legii, pe valorile moralei, ale respectului de sine și pentru celălalt.

Cultura anticorupție în educație presupune cultura normelor legale, morale, sociale, etice și deontologice, intoleranța față de corupție, atitudinea proactivă în combaterea și prevenirea actelor și faptelor care încalcă aceste norme.

Cultura anticorupție se realizează, în mod fundamental, prin educație, prin promovarea de bune practici și modele relevante în acest domeniu. Educația anticorupție trebuie să-și propună ca obiectiv cunoașterea de către cursanți a legii, prevederilor și sancțiunilor legale în materie de corupție. Publicul țintă al cursurilor de legislație îl constituie angajații din

structurile administrative ale învățământului, personalul didactic și nedidactic. Sub egida pregătirii permanente (*lifelong learning*), aceștia trebuie informați și formați în spiritul conceptului de *anticorupție* și al valorilor europene în domeniu. Educația împotriva corupției se adresează, în egală măsură, și angajaților din administrația publică centrală și locală, membrilor comunității educaționale și tuturor celor care, într-un fel sau altul, au tangență cu educația ca sistem și proces. Educația anticorupție trebuie să-și propună edificarea, la nivelul individual al personalului din educație, a unei *culturi a integrității*.

Educația anticorupție nu trebuie limitată la experiențe conjuncturale, ci trebuie concepută și dezvoltată ca un proces continuu, laborios, care trebuie să înceapă încă din perioada școlarității. Primii cursanți sunt elevii care trebuie educați în spiritul respectului pentru lege și morală.

Formarea unei culturi anticorupție în educație implică o reformă la nivelul mentalităților și o reformă morală în cadrul sistemului. Creșterea gradului de educație anticorupție reprezintă calea către această reformă în mediul resurselor umane. Este un proces de mare dificultate, pentru că presupune lupta cu o anumită percepție și inerție, persistente încă în sistem, care se dezvoltă în spațiul propice corupției al crizei economice, sociale și morale. O asemenea schimbare, bazată pe educație și cultura normelor, conduce gradual la reforme instituționale și la reforma administrativă a sistemului.

Cultura anticorupție trebuie asumată ca obiectiv prioritar de politicile educației și ale reformei. Ea reprezintă cel mai important suport al procesului de prevenire, combatere și eradicare a corupției din învățământ.

6.4. Rolul comunicării în formarea culturii anticorupție în educație

Comunicarea joacă un rol-cheie în formarea și dezvoltarea culturii anticorupție la nivelul sistemului educațional. Informarea, formarea, conștientizarea și responsabilizarea se situează sub genul proximal al comunicării.

În cadrul procesului de informare, instituțiile educației țin la curent sistemul, resursele umane ale acestuia privind cazurile de corupție din învățământ, la măsurile luate pentru rezolvarea acestora. În același timp, prezintă informații referitoare la acțiunile întreprinse pentru prevenirea și combaterea corupției din învățământ. Actul informării se adresează, de asemenea, organizațiilor cu care Ministerul și inspectoratele colaborează, instituțiilor administrației publice centrale și locale, opiniei publice. Procesul informării presupune și un feedback social, pe fondul unei necesități: implicarea civică a societății și a cetățenilor în combaterea corupției. În cadrul lui se așteaptă atitudinea proactivă a acestora în semnalarea cazurilor de corupție către instituțiile educației și instanțele competente. “Avertizorii de

integritate publică” au la dispoziție canale de comunicare obișnuită sau canale speciale, precum *telefonul verde*.

Procesul formării în domeniul anticorupției, prin cursuri, module, stagii, uzează, de asemenea, de instrumentele comunicării. Educația anticorupție își propune transmiterea de informații, norme și valori în scopul formării la angajații din învățământ și din administrație a unei conduite corecte, de respingere a corupției, de combatere și prevenire a acesteia.

Comunicarea are un rol esențial în conștientizarea și responsabilizarea personalului privitor la combaterea corupției. Instrumentele acestui proces sunt transmiterea de mesaje anticorupție, campaniile de informare și promovare de bune practici, dezbaterile, conferințele, simposioanele, workshop-urile etc.

În prevenirea și combaterea corupției din învățământ, comunicarea este un act important la nivel intra și inter-instituțional, în relațiile educației cu societatea civilă și cu mass-media. Pe fondul unei comunicări proactive, se stabilesc parteneriate cu organizațiile societății civile și cu instituțiile mass-media, având drept obiect concertarea eforturilor în lupta împotriva corupției.

Toate aceste abordări și proceduri, subsumate procesului de comunicare, sunt mijloace de edificare a culturii anticorupție la nivel individual și instituțional, în cadrul sistemului și al comunității educaționale, precum și în mediul public.

Comunicarea înseamnă transparență, atitudine proactivă, voință de implicare și rezolvare a situațiilor de corupție. Comunicarea, ca mijloc de informare, educare și responsabilizare, conduce la conștientizarea și asumarea normelor legale, etice și deontologice, la integritate și solidaritate instituțională, la eliminarea vulnerabilităților din sistem și la buna funcționare a acestuia. În acest context de mare complexitate, al formării *culturii anticorupție*, la nivel individual și sistemic, comunicarea are de împlinit un rol de importanță primordială.

Întrebări de evaluare a cunoștințelor

1. Care sunt principalele forme de comunicare în organizație
2. Care sunt mijloacele de comunicare pentru combaterea corupției
3. Enumerați principalele funcții mass-media în educația anticorupție
4. Care sunt formele comunicării orale
5. Precizați scrierile cu destinație oficială

Sistemul de evaluare: Eficienta instruirii va fi evaluată atât printr-o grilă de evaluare cât și printr-un chestionar de feedback.

Bibliografie

- Alistar V., Moinescu G., Stănescu I., 2006. *Ghid anti-corupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri*, București: Transparency International – România, disponibil on-line <http://www.transparency.org.ro/publicatii/publicatiiti/2006/GhidACJustitie.pdf>
- Aradavoaiice, G. – „Comunicarea în mediul militar”, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, Bucuresti, 1997
- Aradavoaiice, G. – „Comanda militara - dimensiuni psihosociale”, Editura Militara Bucuresti, 2002
- Badea C., Cugler N., Fofiu A, 2009. *Carta cetățenilor. Calitatea serviciilor publice în viziunea cetățenilor*, București: Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21, disponibil on-line <http://www.agenda21.org.ro/downloads.html>
- Baron, R.; Byrne, D., *Social Psychology – Understand Human Interaction*, Allynand Bacon Inc. New York, 1987.
- Chiciudean, I (2000) *Gestionarea imaginii în procesul comunicării*, București : Editura Licorna.
- Chiciudean, I., Țones, V. (2010) *Gestionarea crizelor de imagine*, București: Editura Comunicare.ro.
- Ciupercă, C., *Manipularea prin comunicare. Elemente de psihologie*, revista Psihosociologia mass-media nr. 2/2007, ANI.
- Coman, C. (2009) *Comunicarea de criză*, Iasi: Editura Polirom.
- Deschepper, J. (1990) *Savoir communiquer avec les Journalistes de la presse, de la radio et de la television - guidepratique*, Paris: Editions Eyrolles.
- DeVito, J., *Human Communication. The Basic Course*, Harper&Row Inc., New York, 1988.
- Fearn-Banks, K. (1996) *Crisis Communication: A Casebook Approach*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Publ.
- Fiske, G. – „Introducere în științele comunicării”, Editura Nemira, Bucuresti 2002
- Gherman, L., Panoiu, L. – „Managementul resurselor umane”, Editura Independenta Economica, Pitesti, 2006
- Lacombe F., *Rezolvarea dificultatilor de comunicare*, Polirom, 2005.
- Newsom, D., Scott, A., Vanslyke Turk, J. (1994) *This is PR – The Realities of Public Relations*, Belmont: Wadsworth Publishing Company, (trad. în limba română: *Totul despre relațiile publice*, Iași: Ed. Polirom, 2003).
- Popescu, D., *Arta de a comunica*, Editura Economică, București, 1998.
- Pânișoară, I.O., *Comunicarea eficientă. Metode de interacțiune educațională*, Polirom, 2004.
- Rogojinaru, A. – „Teme de Relatii Publice”, Bucuresti, Editura Ars Docemdi, 2003

Ross, R., *Speech communication*, Prentice- Hall, New Jersey, 1986.

Rotaru, N., *Psi-comunicare*, ANI, 2007.

Steers, R., *Introduction to Organisational Behavior*, Scott Foresman Publishing House, Glenview, 1988.

Strategia Națională privind prevenirea și combaterea corupției în sectoarele vulnerabile și administrația publică locală 2008-2010, disponibil on-line http://transparency.org.ro/politici_si_studii/advocacy/Strategia%20Nationala%20Anticoruptie.pdf

Strategia Națională Anticorupție 2011-2014, disponibil on-line

<http://www.just.ro/LinkClick.aspx?fileticket=4CGU8OTDs6s%3D&tabid=93>

Titlul cursului:

**Comunicare cu societatea civilă
– ONG-uri, mass-media, cetățeni–
în domeniul anticorupție**

Formatori:

Vlad Barbu

Mihaela Cărăușan

Dragoș Jaliu

Titlul cursului: Comunicare cu societatea civilă – ONG-uri, mass-media, cetățeni– în domeniul anticorupție

Grup țintă: Directori, inspectori școlari, funcționari publici din administrația publică locală, cu rol în domeniul educației, în domeniul prevenirii și combaterii corupției.

Definiția operațională a corupției în proiect: Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate de indivizi care exercită un rol public și care abuzează de puterea publică pe care o exercită pentru a-și promova anumite interese personale, interese ale altora sau pentru a obține pentru sine beneficii materiale sau financiare.

Rezumat: Cursul este util pentru actorii societății civile, dar și pentru autoritățile publice implicate în prevenirea și combaterea faptelor de corupție în educație. Comunicarea este un act al vieții umane fără de care nicio activitate nu poate fi realizată.

Comunicarea instituțională este cea care poate face o strategie de luptă împotriva corupției să producă efecte asupra societății civile, dar numai în măsura stabilirii unor canale de comunicare eficiente. În aceeași măsură, mesajul joacă un rol important, structura acestuia poate provoca sau aplana un conflict sau o criză.

Comunicarea trebuie să fie diferențiată în funcție de structura societății civile, de receptorul mesajului, dar pentru a fi eficientă este necesar să fie identificate tehnici/instrumente pentru dezvoltarea infrastructurii de anticorupție.

Cuvinte cheie: guvernare locală, imagine instituțională, transparență instituțională, responsabilizarea cetățenului, audit educațional, criză în educație, instrumente de comunicare

Obiective generale:

- îmbunătățirea abilităților de comunicare;
- conștientizarea rolului educației în demersurile anticorupție;
- identificarea de mecanisme de comunicare cu societatea civilă și de atragere a societății civile în viața administrativ-educatională locală;
- proiectarea de strategii de comunicare în domeniul anticorupției în educație.

Obiective specifice:

- identificarea canalelor de comunicare și a mijloacelor de comunicare;
- cunoașterea limbajului ce trebuie folosit în procesul de comunicare;
- implementarea comunicării ca mecanism instituțional de angrenare a participării societății civile;

- conștientizarea importanței imaginii sistemului educațional;
- învățarea de tehnici de implicare a factorilor cointeresați de procesul educațional;
- stabilirea rolului organizațiilor nonguvernamentale în procesul educațional;
- creșterea gradului de responsabilizare în realizarea de campanii publicitare;
- consolidarea cunoștințelor privind comunicarea în situații de criză și de conflict;
- cunoașterea bunelor practici în elaborarea unei strategii de comunicare.

CUPRINS

1.1. Principii si definiții (comunicare, societate civila, coruptie, institutii anticoruptie)...	6
1.2. Actorii vieții politico-administrative: guvernare și guvernământ	12
1.2.1. Identificarea actorilor vieții politice și administrative locale și naționale	12
1.2.2. Guvernarea locală și serviciul educațional	66
1.2.3. Rolul educației în demersurile anticorupție	67
1.3. Comunicarea - mecanism instituțional de agrenare a participării societății civile	20
Capitolul 2. Mecanisme de comunicare cu societatea civilă în domeniul anticorupție, la nivelul sistemului educațional	73
2.1. Rolul imaginii instituționale - imaginea sistemului educațional	73
2.2. Transparența instituțională în sistemul educațional	30
2.3. Comunicarea cu factorii cointeresați în cadrul sistemului educațional	32
2.4. Implicarea factorilor cointeresați în cadrul sistemului educațional	77
Capitolul 3. Mecanisme de organizare și atragere a societății civile în viața administrativ-educățională	35
3.1. Responsabilizarea cetățeanului (părinți, elevi) prin participarea la procesul decizional	35
3.2. Campania de relații publice - etape instituționale de acțiune	37
3.3. Auditul educațional – mijloc de intervenție al ONG-urilor	39
3.4. Mecanisme prin care cetățeanul își face auzită vocea	39
Capitolul 4. Strategii de comunicare în domeniul anticorupției în educație	84
4.1. Stabilirea cadrului de comunicare în domeniul anticorupției în educație	41
4.1.1. Dezvoltarea obiectivelor de comunicare în domeniul anticorupției	41
4.1.2. Stabilirea targetului de audiență (părinți, ONG etc.)	43
4.1.3. Structurarea mesajului	43
4.2. Strategii de rezolvare a conflictelor în comunicarea cu societatea civilă	46
4.3. Comunicarea și managementul situațiilor de criză în educație	46
4.3.1 Definiții ale crizei	50
4.3.2 Tipologia crizelor	50
4.3.3. Managementul situațiilor de criză	52
4.3.4. Strategii ale comunicării de criză	55
4.3.5. Modalități practice pentru gestionarea situațiilor de criză mediatică	58
4.4. Tehnici/instrumente de comunicare utilizate în educație pentru dezvoltarea infrastructurii de anticorupție	62
4.5. Monitorizarea implementării măsurilor/strategiilor anticorupție în educație prin intermediul mijloacelor de comunicare	64

<i>Întrebări de autoevaluare cunoștințelor.....</i>	<i>66</i>
<u>BIBLIOGRAFIE.....</u>	67

Capitolul 1.

Comunicarea cu societatea civilă în domeniul anticorupție, la nivelul sistemului educațional.
Considerații introductive

1.1. Principii și definiții (comunicare, societate civilă, corupție, institutii anticorupție)

Comunicarea cu actorii societății civile revendică clarificarea terminologiei și a principiilor ce au stat la baza construcției cursului ce îl supunem atenției dumneavoastră.

Comunicare

Indiferent de perspectivă, de teorie sau de școală de gândire, comunicarea reprezintă, în esență, un proces de transmitere de informații, idei, opinii, de la un individ la altul, de la un grup la altul. Importanța, rolul fundamental ce revine comunicării constă în însăși esența vieții sociale, ce nu poate exista în afara acestui proces. Însăși etimologia cuvântului sugerează acest lucru. Provenind din latinescul „*communis*”, comunicarea presupune „*punere de acord*”, „*a fi în legătură cu*”, „*a fi în relație*”, deși termenul circula în vocabularul anticilor cu sensul de „*a transmite și celorlalți*”, „*a împărtăși ceva altora*”. Deși termenul este de proveniență latină, preocupări mai intense pentru procesul comunicării au avut grecii. Pentru ei, arta cuvântului, măiestria discursului - sub aspectul construcției și al expunerii în agora – erau condiții indispensabile statutului de cetățean.

Elemente concrete de teorie a comunicării apar în lucrarea lui Corax din Siracuză, „*Arta retoricii*”, în secolul VI î.Hr.. Platon și Aristotel continuă aceste preocupări, instituționalizând comunicarea ca disciplină de studiu, alături de filosofie sau matematică. Romanii preiau aceste preocupări, le dezvoltă și elaborează, în jurul anului 100 î.Hr., primul sistem de comunicare. În timp, comunicării i se conferă noi dimensiuni, având loc chiar un proces de instituționalizare a acestei activități, în sensul în care au apărut indivizi special instruiți în redactarea actelor oficiale, în consemnarea faptelor sau în elaborarea legilor. Un rol important în extinderea comunicării l-a avut dezvoltarea drumurilor comerciale și crearea poștei ca principal sistem de comunicare, începând cu secolul XIV.

Explozia dezvoltării umane, efect și cauză a progresului tehnico-științific, a dus la intensificarea comunicării nu doar între indivizi, cât mai ales între comunități, a condus la crearea de noi sisteme și modalități de comunicare. În timp a devenit de neconceput existența fiecăruia dintre noi în afara comunicării. A fi informați, a comunica sunt activități atât de prezente, încât nici nu mai sunt percepute ca atare.

Definițiile conceptului de comunicare cuprind și evidențiază totodată elementele caracteristice și fundamentale ale comunicării, elemente ce funcționează ca și condiții intrinseci ale procesului. Afectarea sau lipsa unuia determină alterarea întregului proces, atacă însăși esența comunicării, privită ca vector al acțiunilor individuale și sociale, care își

împlinește menirea doar atunci când îndeplinește criteriile de eficiență. În acest sens, comunicarea integrează:

- un proces – de influențare;
- două sau mai multe entități fizice – emițător(i) și destinatar(i);
- canalul de legătură;
- mijloacele de realizare – sisteme de coduri (limbaj verbal/nonverbal, arte vizuale, muzică, teatru, mișcare scenică);
- mesajul transmis – conținut.

În esență, mai mult decât transmitere, comunicarea presupune un proces de influențare. În acest sens, comunicarea se poate realiza nu doar prin limbajul scris sau vorbit, ci și prin orice înseamnă comportament.

Comunicarea, în știința managerială, este cunoscută ca o principală activitate desfășurată de manageri, fiind considerată: „*componenta de bază a funcției de coordonare*” (T.Zorlentan).

În **sens larg**, prin **comunicare** înțelegem **schimbul de mesaje între două sau mai multe persoane, din cadrul unei organizații, în vederea realizării obiectivelor individuale și comune ale membrilor ei**, sau mai **simplist**, un **schimb de mesaje între un emitent (E) și un receptor (R)**.

Enriquez, propune o definiție, care depășește simplul schimb de mesaje și anume: „*proces prin care o sursă de informații A influențează asupra receptorului de informații B într-o manieră capabilă să provoace la acesta apariția unor acte sau sentimente ce permit o regularizare a activităților lui B sau a grupului de care aparțin A și B*”.

Aflată la baza coordonării – ca funcție a managementului – **comunicarea este un proces de transformare a informațiilor, sub forma mesajelor simbolice, între două sau mai multe persoane, unele cu statut de emițător altele cu statut de receptor, prin intermediul unor canale specifice** (Ovidiu Nicolescu). Comunicația este rezultatul firesc al comunicării (comunicarea fiind procesul de transmitere a informațiilor între **E** și **R**).

Societate civilă

Societatea civilă este un actor societal principal în multe state ale lumii, fiind chemată să realizeze diverse acțiuni cu impact asupra organizării și ordonării societății în ansamblul ei. Dificultatea definirii acestui concept izvorăște din diversitatea formelor pe care le îmbracă, din originea sa istorică, dar mai ales din contextul statal unde acționează.

Banca Mondială (WB-Defining civil society) în încercarea de a defini acest concept a constituit o serie de centre de cercetare care au propus următoarea definiție: “termenul

societate civilă se referă la o arie largă de organizații non-guvernamentale și non-profit care sunt prezente în viața publică, ce exprimă interesul și valorile membrilor săi sau altor persoane și are la bază considerente etice, culturale, politice, științifice, religioase sau filantropice. Organizațiile Societății Civile (OSC) privesc o arie largă de organisme: grupuri comunitare, organizații non-guvernamentale, uniuni sindicale, grupuri indigene, organizații caritabile, organizații religioase, asociații profesionale și fundații.”

Societatea civilă este cel mai simplu termen pentru a descrie un întreg sistem de structuri, care implică cetățeanul în diferitele sale ipostaze de membru într-o organizație neguvernamentală, într-un sindicat sau într-o organizație patronală. Oricare dintre aceste organizații este formată din cetățeni, asociați benevol sub diferite forme, care au aceleași interese și care își dedică timpul, cunoștințele și experiența pentru a-și promova și apăra drepturile și interesele personale.

Se poate afirma că modul de definire și de concepere a rolului și statutului societății civile sunt în mod esențial dependente de condițiile sociale, politice, economice, culturale existente în fiecare țară.

Societatea civilă (Chevrier, 1999) reprezintă **„ansamblul raporturilor interindividuale, a structurilor familiale, sociale, economice, culturale, religioase, care se dezvoltă în societatea dată, în afara cadrului și intervenției statului”**.

Corupție

În Proiectul Convenției Națiunilor Unite, corupția este definită ca fiind:

- „promisiunea, oferirea sau darea de bani, cadouri sau alte avantaje de către o persoană fizică, în folosul propriu, al unei întreprinderi ori altei persoane, fizice sau juridice, unui funcționar public, în scopul de a îndeplini sau a nu îndeplini un act privitor la îndatoririle sale de serviciu;

- fapta funcționarului public care, direct sau indirect, pretinde sau primește bani sau alte foloase în scopul de a îndeplini sau a nu îndeplini un act privitor la îndatoririle sale de serviciu.”

Consiliul Organizației pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD) a adoptat următoarea definiție: „Mita implică oferta directă sau indirectă sau acordarea oricărui folos neavenit, pecuniar ori alte avantaje unui sau pentru un funcționar străin, pentru încălcarea obligațiilor legale de serviciu, cu scopul de a favoriza sau obstrucționa desfășurarea unei afaceri”. Deși aceste abordări sunt destul de explicite, nici o definiție a corupției nu va fi egal acceptată de fiecare națiune. Din aceste considerente fenomenului corupției nu i se poate da o definiție universal valabilă pentru toate societățile, acest concept fiind, de cele mai multe ori, evaziv, ambiguu și reduționist. În general, corupția este un concept prioritar normativ,

desemnând încălcarea sau transgresiunea ilegală și imorală a normelor referitoare la îndatoririle funcționarului public, agenților economici sau persoanelor care efectuează diverse operațiuni financiare sau bancare. De asemenea, corupția desemnează diferite acte sau fapte ilicite, prin utilizarea abuzivă și frauduloasă a puterii în scopul obținerii unor avantaje personale de către agenții publici.

Factorii determinanți ai corupției sunt:

- instabilitatea sistemelor de administrare financiară și, în general, a guvernelor;
- caracterul lacunar al legilor și normelor juridice;
- imperfecțiunile mecanismelor de control în domeniul finanțelor și dezvoltării;
- nivelul relativ scăzut al veniturilor celor care lucrează în domeniul public;
- insuficienta dotare sau lipsa de experiență a aparatului polițienesc, ceea ce face ca actele de corupție să fie depistate la intervale mari de timp de la comiterea acestora, dând astfel posibilitatea celor implicați să utilizeze sau să transfere profiturile obținute pe această cale;
- protecția relativ scăzută a finanțelor statului;
- impactul negativ asupra procedurilor de acțiune legală pe care îl au unele cazuri mai deosebite de corupție, tratate superficial.

Corupția reprezintă un fenomen care, prin amploarea, intensitatea și formele lui de manifestare, măsoară adevărata stare de legalitate, moralitate și normalitate a unei societăți. Ea definește, până la un anumit punct, starea de dezechilibru normativ și moral al unei societăți aflate în criză sau în tranziție, întrucât ea perturbă grav desfășurarea relațiilor sociale la nivel instituțional și interpersonal, determinând scăderea prestigiului și autorității unor instituții publice și private, precum și a unor instanțe specializate în control și prevenție socială, ca urmare a implicării în diferite afaceri a unor persoane cu funcții de decizie din domeniul politicului, legislativului, executivului, justiției și administrației.

Fenomenul corupției este privit de opinia publică ca o „maladie” a unui organism social bolnav, măcinat de conflicte endemice și dominat de o puternică tendință de dereglare în toate planurile și la toate nivelurile. Corupția este posibilă pentru că structurile și mecanismele sociale nu mai funcționează normal, controlul normativ este slab sau absent, iar imoralitatea unor conduite s-a amplificat alarmant. Corupția este cel mai mare dușman al democrației(Țonea, pp. 13-18).

Instituții anticorupție

Lupta împotriva corupției a avut drept consecință înființarea unei serii de instituții care joacă un rol în privința implementării politicilor anticorupție și care sunt în prezent considerate drept o componentă importantă a sistemului național de integritate (SNI). Structurile care au fost identificate ca fiind principalii factori implicați în combaterea corupției sunt :

Instituții de prevenire: Ministerul Justiției, Agenția Națională de Integritate (ANI), Ministerul Administrației și Internelor, Secretariatul General al Guvernului.

Instituțiile de aplicare a legii: Direcția Națională Anticorupție (DNA), Direcția Generală Anticorupție (DGA).

Instituțiile de audit: Curtea de Conturi.

Alte instituții implicate în lupta împotriva corupției: Cancelaria Primului-ministru, Avocatul Poporului, Oficiul Național de Prevenire și Combatere a Spălării Banilor, Direcția de Prevenire și Investigare a Corupției și Fraudelor din cadrul Ministerului Apărării Naționale, Consiliul Național de Integritate (CNI) și Consiliul Superior al Magistraturii (CSM).

1.2. Actorii vieții politico-administrative: guvernare și guvernământ

1.2.1. Identificarea actorilor vieții politice și administrative locale și naționale

Statul luptă pentru putere dar sfârșește prin a se pierde în putere. Statul suntem „noi” - guvernați, dar, de cele mai multe ori, îi reprezintă doar pe „ei” - guvernanți. Statul este o abstracțiune, este ansamblul de instituții politice al căror specific este organizarea dominației, în numele interesului comun, pe un teritoriu delimitat. Relația individului cu statul este complicată. Pentru fiecare individ structura politică reprezintă toate aceste lucruri. Astfel, ea preia și simbolizează întreaga complexitate a alcătuirii individului ca „zoon politikon”.

În statul național poporul nu mai vrea să mai fie doar suma tuturor cetățenilor unui stat; mai mult decât atât poporul este unul cu națiunea, care nu se mai consideră o simplă comunitate culturală, ci și una politică.

Poporul-națiunea are ambiția de a se împlini și de a se dezvolta într-un stat de sine stătător; într-un stat național acesta este liber să acționeze pe cont propriu, independent de orice dominație străină. În acest sens, Max Weber definea statul ca pe o „comunitate umană care-și revendică monopolul asupra întrebunțării legitime a forței fizice pe un teritoriu dat”.

Individul structurându-și interesele și stabilindu-și strategia de acțiune, intră în diverse relații sociale, iar diversitatea acestora este cea care determină existența unei multitudini de norme sociale (etice, politice, juridice etc.) și, în consecință, a unei varietăți de forme prin care se influențează conduita oamenilor. Apare, astfel, evident că viața socială de la nivelul

colectivităților, a comunităților, presupune norme care joacă rolul de forțe organizatoare ale interacțiunii umane.

În ceea ce privește nivelul, dar și dorința de implicare în aspectele ce țin de interesul public, cetățenii trebuie să fie conștienți de faptul că pot avea un rol important în comunitatea în care trăiesc, și că sunt chiar obligați să se implice activ.

Statul este cea mai mare formă de organizare a unei națiuni în cadrul căruia Montesquieu afirma că pentru o mai bună conducere a acestuia și o mai bine reprezentativitate a cetățenilor săi trebuie să se consfințească principiul separației și echilibrului puterilor. (*Despre spiritul legilor*, 1748). Rapid, principiul separației puterilor a devenit un fel de dogmă ce a fost înscrisă în Constituțiile vremii și mai ales în Declarația Universală a Drepturilor Omului¹ de la 1789.

Dar care sunt puterile pe care le exercită statul în numele cetățenilor săi? Aceste trei puteri au fost și sunt considerate a fi:

1. puterea legislativă sau puterea de a face legile, de a le modifica și de a le abroga;
2. puterea executivă sau puterea care face să se aplice legile, care se preocupă de siguranța și apărarea națională și de diplomație;
3. puterea judecătorească, mai precis autoritatea judiciară, care are drept misiune judecarea crimelor, nerespectării legilor precum și a diferendelor între particulari, și mai nou între particulari și administrație.

Aplicarea rigidă a separației puterilor în stat ar consta în minimizarea principiului suveranității naționale, deoarece puterea aparține națiuni și nu puterilor publice (legislativă, executivă, judecătorească) care doar o exercită în numele acesteia. Separarea completă a puterilor în stat poate produce un blocaj instituțional care poate perturba eficiența funcționare a puterilor în stat.

Prin urmare un stat nu poate funcționa decât dacă legea adoptată de legislativ este aplicată la impulsul executivului, iar autoritatea judecătorească prin concursul puterii executive își duce la îndeplinire deciziile. Această colaborare trebuie să fie însoțită de un control al puterilor, una față de cealaltă, însă, pentru ca acest lucru să poată fi realizabil este nevoie ca puterile să fie dotate cu mijloace juridice și instituționale prin care să nu se neutralizeze.

Membrii oricărei colectivități sociale tind spre un stat care să le confere condiții prielnice pentru a se autoguverna, sau, cel puțin, pentru a participa, prin reprezentare, la procesul de conducere socială. Emanciparea politică a individului, văzută desigur în plan

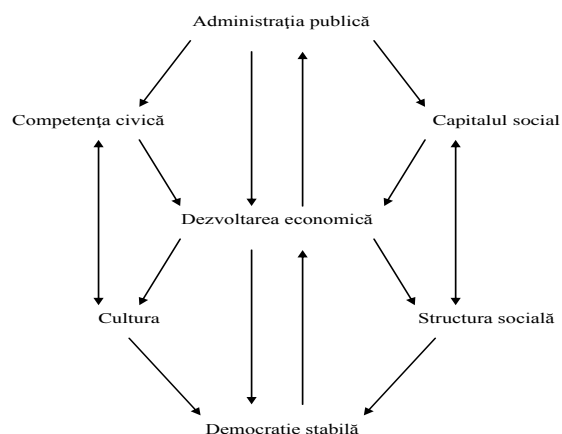
¹ „Orice societate în care garantarea drepturilor nu este asigurată, și nici separația puterilor determinată, nu are Constituție”, art. 16 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și Cetățeanului din 2 august 1789.

geografic și social-istoric, a marcat o treaptă superioară pe calea progresului umanității, devenind una dintre piesele de bază ale sistemului universal de valori social-umane.

După mai mult de un mileniu și jumătate în care, în Europa, conceptul și practica democrației s-au cufundat în uitare, doctrina a reușit să îmbrace într-o formă publicistică atrăgătoare o realitate frapantă de care conștienți au devenit, chiar și silit, monarhul absolut și clasa nobilă: suveranitatea nu poate aparține regelui și, deci, nu poate fi exercitată exclusiv de către acesta, deoarece izvorăște de la Națiune. În consecință, națiunea este îndreptățită să participe la exercitarea puterii politice fie prin reprezentanții ei, fie în mod direct (Lundberg, 1989, pp.7-10).

Cultul legii implică o nouă viziune asupra democrației, care nu mai este doar un instrument între altele, ci devine în societățile contemporane o formă de participare a cetățenilor la luarea deciziilor și de garantare a drepturilor și libertăților. Statul de drept devine astfel un element esențial al unei democrații largite, în care noi actori își fac simțită prezența. Însă orice ordine juridică este lipsită de suport în măsura în care nu își găsește fundamentul în societate. Construcția statului de drept variază în funcție de gradul de democratizare al societății, iar crizele economice, sociale sau politice pot antrena prăbușirea și diminuarea acesteia.

Figura nr. 1: Determinanții democrației



Instituțiile de stat sunt obligate să respecte sub aspect formal o piramidă ierarhică a normelor. Concepția formală a statului de drept impune principiul ierarhiei normelor, deci dreptul se prezintă ca un edificiu format din niveluri supraordonate și subordonate. În spațiul teritorial pe care îl descrie statul nu există decât un singur cadru juridic legitim și suveran, cel al statului.

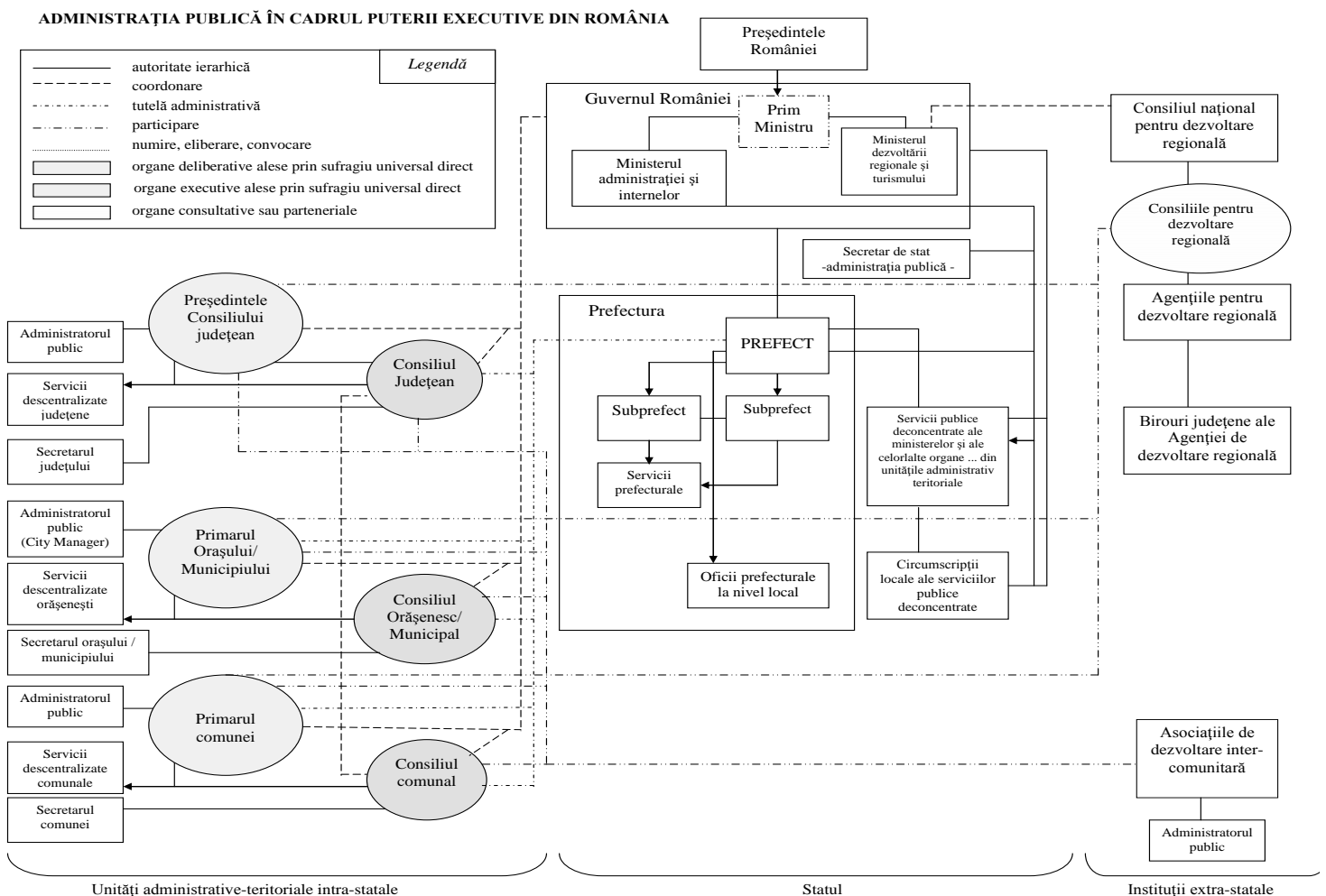
De peste două decenii, guvernările din Europa promovează voința lor de a proceda la o transformare profundă a administrațiilor naționale, fără însă a reține în mod special atenția societății civile, deși tema reformei administrației a devenit în unele țări o constantă a discursului politic și în fiecare an serviciile statului sunt afectate de măsuri având ca obiect adaptarea structurilor la evoluția sarcinilor care le sunt încredințate.

În prezent însă, reorganizările în curs sunt de un interes deosebit în condițiile în care construcția europeană, descentralizarea, par să amenințe prerogativele administrației de stat, amenajată într-o poziție cheie, esențială față de puterea politică, puterea economică sau

structurile administrative locale. Dacă slăbirea puterii politice naționale depinde de viitorul Uniunii Europene, creșterea puterii locale a avut deja repercursiuni în privința administrației de stat care percepe, între altele, că-i este contestată competența, aptitudinea, capacitatea, de a interveni în mod eficace.

Dintr-o perspectivă istorică, putem afirma că raporturile între puterea politică și administrație au evoluat într-un sens favorabil acesteia din urmă. Am putea spune că s-a produs un fenomen de osmoză, care a redus semnificativ subordonarea administrației față de puterea politică, cu toate că, din punct de vedere juridic, se menține această subordonare reflectată în dreptul de control pe care îl are puterea politică asupra activităților administrative ale statului, așa după cum observăm și în Figura nr. 2

Figura nr. 2 Administrația publică din România



Analizând criteriile de construire a structurilor administrației publice observăm următoarea structură organizatorică a sistemului autorităților administrației publice:

Din punct de vedere al **Autorităților centrale**, când competența lor se întinde asupra

competenței teritoriale (criteriul teritorial) întregului teritoriu al țării: Guvernul, ministerele și celelalte organe centrale ale administrației publice.

Autorități teritoriale, când competența lor se întinde asupra unei părți din teritoriul național. Acestea sunt serviciile publice descentralizate ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale.

Autorități locale, când competența lor se întinde asupra unei unități administrativ-teritoriale (județ, oraș, comună). Acestea sunt consiliile locale și primarii.

Din punct de vedere al competenței materiale (criteriul funcțional) **Autorități cu competență generală**, care exercită puterea executivă, administrația publică în orice domeniu de activitate: Guvernul, consiliile locale și primarii.

Autorități ale administrației publice de specialitate, care realizează administrația publică într-o anumită ramură sau domeniu de activitate: ministerele și celelalte organe centrale de specialitate ale administrației publice subordonate Guvernului sau autonome, precum și serviciile publice descentralizate ale acestora, din teritoriu.

În toată lumea, administrația este asigurată de un ansamblu de organe care sunt amenajate într-un mod caracteristic statului și națiunii. Aparatul administrativ este, în toate țările, un ansamblu complex care este destinat să satisfacă nevoile publice.

El a fost edificat treptat, pentru a asigura mai ales permanența și independența societății organizate politic și pentru a răspunde anumitor necesități care apar datorită vieții în comun. El s-a dezvoltat prodigios și s-a complicat, reprezentând o suprapunere de etaje, având fiecare un centru de comandă, un organ motor sub care se plasează grupe de mecanisme, legate prin diferite tipuri de relații și conexiuni între nivelurile existente, de sus în jos și de jos în sus, adevărate sisteme de transmisie și de comunicare.

1.2.2. Guvernarea locală și serviciul educațional

La baza organizării administrative există pretutindeni colectivități locale, în unele țări de un anumit tip, în altele de alte tipuri. Pe lângă aceste colectivități cu bază teritorială, care sunt persoane publice cu o competență generală pentru locuitorii dintr-o anumită arie geografică, există aproape peste tot alte persoane publice, autorități speciale, deci cu competență limitată, persoane autonome, corporații publice, societăți naționale.

Dintre aceste persoane juridice, unele sunt de natură pur administrativă, altele sunt doar legate de administrația publică și concurează la realizarea scopurilor administrației, dar îmbracă, mai mult sau mai puțin, caracterul unor întreprinderi de drept privat. Anumite persoane publice, în unele cazuri, sunt asociate la gestiunea unui serviciu sau chiar se constituie grupări care să unească persoane din aceeași categorie sau persoane din categorii diferite, iar autoritățile regionale formează uneori servicii sub autoritatea statelor membre ale uniunii ce duc la îndeplinire politici ale UE.

Pentru întărirea capacității administrațiilor locale de reacție la faptele de corupție este necesar să se aplice politici și planuri concrete care să urmărească:

- Crearea unui cadru participativ, implicând toate categoriile de actori locali, în conturarea deciziilor privind dezvoltarea a comunităților din care fac parte. Alături de autoritățile locale, trebuie antrenați reprezentanți ai sectorului public, ai sectorului privat, asociațiilor profesionale, instituțiilor de învățământ sau cercetare, sindicatelor, organizațiilor neguvernamentale sau altor formațiuni ale societății civile și ai mass-media în structuri care să fie funcționale.

- Dezvoltarea rețelelor și parteneriatelor locale, ceea ce va permite concentrarea resurselor și valorificarea optimă a potențialului local. Acest rezultat va deveni posibil prin utilizarea mecanismului participativ, dar și a unui sistem eficient de comunicare și informare.

- Elaborarea a trei tipuri de instrumente principale menite să orienteze și să promoveze o viziune realistă și responsabilă asupra perspectivelor de dezvoltare în plan local: (i) o strategie locală de luptă împotriva corupției care să stabilească obiectivele pe termen mediu și lung; (ii) un plan de acțiune cu priorități și pași de urmat pe termen scurt și mediu pentru îndeplinirea obiectivelor strategiei, conținând o evaluare a costurilor, identificarea surselor de finanțare și a modalităților de accesare a acestora și (iii) un portofoliu de proiecte considerate de întreaga comunitate drept priorități pentru prevenirea și combaterea corupției.

- Construirea capacității instituționale și administrative la nivelul autorităților locale și societății civile pentru prevenirea și combaterea corupției.

1.2.3. Rolul educației în demersurile anticorupție

Legislația națională anticorupție dezvoltată de-a lungul ultimului deceniu conține un set complex de măsuri preventive care să asigure un nivel înalt de integritate în administrația publică din România. În cadrul acestor măsuri nu trebuie să uităm de locul și rolul educației în prevenirea corupției. Răspunderea individuală trebuie dublată de asigurarea condițiilor necesare pentru punerea în aplicare a cadrului normativ existent, monitorizarea și evaluarea periodică a eficienței măsurilor adoptate la nivel național și local. Acestea constituie

responsabilități ce aparțin și corpului didactic din instituțiile de învățământ din România și implică asumarea agendei anticorupție.

Acest fenomen nu poate fi redus decât printr-o abordare complexă ce implică: prevenirea, educația și combaterea. În acest sens “școala” trebuie să se implice activ în promovarea și susținerea mecanismelor de luptă împotriva corupției. Având în vedere obiectivele strategiilor privind anticorupția „școala ” se poate implica în activități ce privesc:

- Remedierea vulnerabilităților specifice instituțiilor publice prin implementarea sistematică a măsurilor preventive (de exemplu: promovarea rolului activ al membrilor societății și a platformelor de tip e-governance, e-administrație, e-educație etc.);
- Consolidarea integrității și transparenței sistemului educațional prin promovarea măsurilor anticorupție și a standardelor etice profesionale;
- Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale;
- Creșterea eficienței mecanismelor de prevenire a corupției în materia achizițiilor publice pentru organizarea și funcționarea sistemului educațional;
- Dezvoltarea componentei anticorupție în cadrul curriculei educaționale;
- Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului de corupție.

Cunoașterea de către angajați a normelor etice care guvernează exercitarea funcției sau a demnității publice, a atribuțiilor de serviciu, a misiunii și mandatului diferitelor instituții publice, a procedurilor de lucru și a sancțiunilor aplicabile constituie precondiții esențiale pentru integritatea instituțională. Pe de altă parte, promovarea integrității și a eticii în viața publică nu se poate realiza fără contribuția și rolul activ al beneficiarilor serviciilor publice. Respingerea corupției de către cetățeni, raportarea iregularităților sau abuzurilor reprezintă manifestări ale spiritului civic și ale respectului pentru statul de drept. Aceste valori trebuie însă promovate și explicate temeinic, începând chiar din școală și dublate de accesul facil la informațiile de interes public. Astfel, o componentă fundamentală a strategiei va consta în activitatea de informare a cetățenilor atât cu privire la obligațiile legale ale instituțiilor și ale funcționarilor publici, cât și cu privire la modalitățile de luptă împotriva fenomenului corupției, prin mijloacele legale și civice de care fiecare cetățean dispune.

1.3. Comunicarea - mecanism instituțional de agrenare a participării societății civile

Omul își formează imagini despre fenomenele și procesele înconjurătoare nu din simplă curiozitate, ci dintr-o necesitate și anume aceea de a-și apropia aceste fenomene și procese necesare vieții. Acest imperativ al apropierii realității înconjurătoare devine o nevoie socială din moment ce omul se constituie în grupuri sociale, tocmai pentru ca acest lucru să

fie mai lesne posibil. Aproximarea realității înconjurătoare de către om are loc prin acțiunea umană. Se știe că una din principalele caracteristici ale omului luat ca individ sau grup social este posibilitatea ca pe baza experienței anterioare să-și formeze imaginea despre scopul acțiunii și despre modul de atingere a acestuia. Cu cât dispunem de mai multe cunoștințe despre obiecte și procese, cu atât se pot contura mai bine imaginile despre scopul acțiunii, cu atât se găsesc căi mai lesnicioase de atingere a lui. Prin cerința vitală a atingerii scopului, acțiunea umană devine o necesitate obiectivă a existenței individului și a societății în general. Dar acțiunea umană nu este posibilă fără o experiență socială acumulată în procesul apropiării realității înconjurătoare. De aici rezultă că aspirația individuală de a cunoaște este cerința obiectivă, o necesitate și nu o întâmplare.

Orice proces de comunicare are următoarele componente (T. Zorlentan):

– *emitentul*, este persoana care inițiază comunicarea. El formulează mesajul, alege limbajul, receptorul și mijlocul de comunicare. Deși are un rol preponderent în inițierea comunicării, nu poate controla pe deplin ansamblul procesului;

– *receptorul*, cel care primește mesajul informațional. Rolul lui nu este cu nimic mai mic decât cel al emitentului. Mulți parteneri sociali, neînțelegând pe deplin acest rol consideră că sarcina lor este de a transmite și nu de a primi.

În realitate, a asculta este la fel de important cu a vorbi, a citi nu este cu nimic mai prejos decât a scrie. *Reușita comunicării* depinde de adecvarea conținutului și formei de exprimare a mesajului cu capacitatea de percepție și înțelegere a receptorului, cu starea sa sufletească. *Mesajele* trebuie prezentate diferit în funcție de receptorul social. Mesajul va fi adresat atât în funcție de categoria de actor social cât și în funcție de subcategoria în care se încadrează acesta. Astfel, mesajul pentru ONG-uri este diferit de cel pentru mass-media, dar de exemplu mesajul pentru ONG-ul ce acționează în domeniul educațional va fi diferit de cel transmis unui grup comunitar.

Contextul, mediul este o componentă adiacentă dar care poate influența mult calitatea comunicării. El se referă la spațiu, timp, starea psihică, interferențele zgomotelor, temperaturilor, imaginilor vizuale care pot distra atenția, provoacă întreruperi, confuzii.

Canalele de comunicare, traseele pe care circulă mesajele, după gradul de formalizare pot fi:

– *formale sau oficiale*, suprapuse relațiilor organizaționale. Sunt proiectate și funcționează în cadrul structurii astfel încât să vehiculeze informații între posturi, compartimente și niveluri ierarhice diferite. Modul de funcționare a acestor canale dă eficiența comunicării.

– *informale*, generate de organizarea neformală. Constituie căi adiționale care permit mesajelor să penetreze canalele oficiale. Aceste rețele pot vehicula știri și informații mai rapid decât canalele formale, însă, ele pot fi frecvent distorsionate și filtrate.

Un proces eficient de comunicare solicită luarea în considerare a ambelor categorii de canale, cunoașterea modului lor de funcționare, a avantajelor și dezavantajelor pentru a le putea folosi și controla. (Răspândirea unei vești provoacă o reacție în mai puțin de o zi; la transmiterea unei știri speciale răspunsul se primește după o săptămână).

Mijloacele de comunicare, constituie suportul tehnic al procesului. Principalele mijloace de comunicare în masă sunt: discuția de la om la om, rapoarte interne, ședințe și prezentări orale, scrisori, telefonul (clasic, mobil și robotul telefonic), telexul și telefaxul, combinarea aparatului video și audio pentru teleconferințe, rețele de computere, video și TV prin circuit închis, avizierul, ziare/lucrări/ diagrame).

În general, comunicarea de la om la om este mai eficientă decât cea telefonică iar telefonul este mai bun decât un raport. Avizierele și buletinele informative nu sunt prea eficiente. (E bine să nu folosim un singur mijloc de comunicare; confirmarea unei discuții printr-un raport este binevenită).

Limbajul, un alt component al procesului de comunicare. De reținut că:

- 1) limba vorbită (română) și cea scrisă nu constituie chiar același limbaj;
- 2) celelalte „limbaje” de mare ajutor în comunicarea cu societatea civilă sunt cifrele și imaginile vizuale de orice fel (o diagramă, un desen, un grafic sunt mai eficiente decât cuvintele în mass-media vizuală);
- 3) folosirea limbii materne a clientului chiar dacă nu este accesibilă tuturor nu trebuie abandonată, mesajul astfel transmis nu crează o piedică pentru receptor ci dimpotrivă atrage acțiunea celui din urmă.

Etaple procesului de comunicare și mecanismele interne ale acestuia sunt (T. Zorlentan):

a) *Codificarea înțelesului*. Constă în selectarea anumitor simboluri, capabile să exprime semnificația unui mesaj.

b) *Transmiterea mesajului*. Constă în deplasarea mesajului codificat de la **E** la **R** prin canalele de comunicare (vizual, auditiv, tactil sau electronic).

c) *Decodificarea și interpretarea*. Se referă la descifrarea simbolurilor transmise și, respectiv, explicarea sensului lor, proces formalizat în receptarea mesajului. Aceste două procese sunt puternic influențate de experiența trecută a receptorului, de așteptările și abilitățile acestuia de a descifra și interpreta diversele simboluri. Prin intermediul lor se constată dacă s-a produs sau nu comunicarea, dacă **E** și **R** au înțeles în același mod mesajul.

d) *Filtrarea*. Constă în deformarea sensului unui mesaj datorită unor limite fiziologice sau psihologice. Filtrele fiziologice sunt determinate de handicapuri totale sau parțiale (lipsa sau scăderea acuității văzului, auzului, mersului etc.) și limitează capacitatea de a percepe stimuli și deci, de a înțelege mesajul. Filtrele psihologice se instalează ca urmare a unor experiențe trecute ori a unor sensibilități, predispoziții. Ele pot afecta percepția și modul de interpretare a mesajelor, dându-le o semnificație total sau parțial diferită față de cea a emitentului.

e) *Feed-back-ul*. Încheie procesul de comunicare. Prin intermediul său, **E** verifică în ce măsură mesajul a fost înțeles corect ori a suferit filtrări. Poate exista un ***feed-back direct și imediat***, prin care răspunsul **R** este verificat în cadrul comunicării față în față. Prin diverse simboluri – cuvinte, gesturi, mimica feței – se constată dacă mesajul a fost receptat sau nu corect. ***Feed-back-ul indirect***, propagat și întârziat prin declinul **W**: calitate slabă a activităților, creșterea absenteismului, conflicte de muncă, poate indica dificultăți vechi și profunde ale comunicării.

Ori de câte ori scriem sau vorbim, încercând să convingem, să explicăm, să influențăm sau să îndeplinim orice alt obiectiv, prin intermediul procesului de comunicare, urmărim întotdeauna patru scopuri principale (Nicki Stanton):

- să fim receptați (auziți sau citiți);
- să fim înțeleși;
- să fim acceptați;
- să provocăm o reacție (o schimbare de comportament sau atitudine).

Atunci când nu reușim să atingem nici unul din aceste obiective, înseamnă că am dat greș în procesul de comunicare. În funcție de traseul parcurs și de completitudinea etapelor, procesul de comunicare poate îmbraca următoarele forme:

a) *proces de comunicare unilaterală*, se desfășoară într-un singur sens de la **E** la **R** (lipsește feed-back-ul). Caracteristicile acestei forme de comunicare sunt: plasarea sub controlul exclusiv al **E**; desfășurarea rapidă; bazarea pe presupunerea concordanței mesajelor transmise și a celor receptate.

b) *proces de comunicare bilaterală*, se desfășoară în două sensuri: **E - R** și **R - E**

Prezintă următoarele caracteristici:

- iese de sub controlul exclusiv al **E** prin intervenția lui **R**;
- în comparație cu punctul „a” pare mai dezorganizată deoarece receptorii au posibilitatea intervențiilor prin întrebări, sugestii, comentarii;
- cere mai mult timp întrucât transmiterea și receptia se pot transforma în discuții;
- semnificația mesajului poate fi verificată și, la nevoie, clarificată și redefinită.

Această formă de comunicare, deși poartă dezavantajul consumului de timp, se dovedește mult mai propice și eficientă în cazul comunicării organizaționale.

Procesul de comunicare trebuie să fie diferențiat în funcție de receptor, acesta în cazul nostru poate fi un ONG cu acțiune în domeniul anticorupție, mass-media sau cetățeanul (părinte, elev, profesor etc.). Dacă în primele doua situații suntem în prezența unor actori ce urmăresc un interes obiectiv, societal, cel din urmă este interesat mai mult de satisfacerea interesului subiectiv/propiu. Astfel, mesajul transmis pentru a-și atinge obiectivul trebuie să fie structurat ținând cont de particularitățile receptorului. Societatea civilă nu trebuie privită doar în ansamblul ei, ea trebuie analizată și percepută ca un cumul de organizații și indivizi ce urmăresc satisfacerea propriilor interese.

Capitolul 2.

Mecanisme de comunicare cu societatea civilă în domeniul anticorupție, la nivelul sistemului educațional

2.1. Rolul imaginii instituționale - imaginea sistemului educațional

Psihologii, sociologii și filosofii evidențiază că trăim într-o lume invadată de imagini, atât la nivelul realului, cât și la nivelul imaginarului, specialiștii, cercetătorii și teoreticienii în comunicare și marketing argumentează că permanenta preocupare pentru crearea și dezvoltarea vizibilității, notorietății și reputației au făcut ca problema identității și imaginii să devină un subiect important în procesele de reformă și dezvoltare socială, politică, administrativă și chiar educațională.

Formarea identității organizaționale este rezultatul unui proces complex de interacțiuni a elementelor care compun identitatea organizației, ca urmare a fluxurilor de comunicare orientate spre interiorul sau exteriorul organizației, cu elementele percepției publicului intern și extern, cu elementele cristalizate în mentalul publicului țintă, cu elementele sistemului atitudinal-afectiv, ca expresie a imaginii organizației în plan real. (Chiciudean, 2011, p. 21)

Identitatea organizației are rol principal în formarea imaginii acesteia, astfel au fost formulate mai multe modele de analiză a interacțiunii celor două elemente. Modelul Sue Westcott Alessandri care sugerează formarea imaginii și reputației printr-un proces inductiv de jos în sus, proces care combină elemente organizaționale cu cele de mental colectiv. Modelul Michael Baker și John Balmer ce cuprinde, față de modelul anterior, și elemente de autoreglare, iar funcționarea acestora determină coerența și consistența interdependențelor ce se stabilesc între elementele de identitate și percepție. Modelul care ne ajută pe noi în abordarea și înțelegerea sistemului educațional este cel elaborat de Balmer și Gray (1999, pp. 171-176 și 2003, pp.972-997), acesta relevă multiplele interacțiuni dintre identitatea organizației, factorii interni și externi ce o influențează, factorii interni și externi ce influențează percepția realităților organizaționale de către publicul țintă și determină imaginea și reputația acesteia, precum și tipurile de comunicare.

Imaginea educației este ceea ce „majoritatea publicului percepe drept reprezentarea reală a situației sistemului educațional”. Această reprezentare evoluează ca un proces complex în care sunt implicate informații, interese, credințe, prejudecăți, stereotipuri, tabuuri. Astfel, imaginea nu este omogenă nici la nivelul cetățeanului și nici la nivelul grupului, societății civile. Imaginea nu poate fi definită global ea trebuie studiată și definită ținând cont de caracteristicile și activitățile realizate. Imaginea este dată de trei elemente: imaginea dorită (imaginea proiectată), imaginea transmisă (imaginea convertită în mesaje) și imaginea

percepută (imaginea cristalizată în mentalul publicului după transmiterea mesajului). (Chiciudean, 2011, p. 29)

Imaginea percepută a sistemului educațional poate fi sintetizată astfel:

- lipsa personalului calificat la nivelul învățământului preșcolar, gimnazial și profesional;
- scăderea ponderii personalului didactic cu normă întreagă în învățământ;
- dezechilibre de gen în rândul cadrelor didactice;
- creșterea raportului elev/cadru didactic, în special la nivelul învățământului universitar;
- discrepanțe educaționale în funcție de mediul de rezidență, rural sau urban;
- lipsa datelor privind rata de inserție a absolvenților diferitelor niveluri de educație și formare profesională pe piața muncii;
- lipsa acțiunii împotriva abandonului școlar - părăsirii timpurii a sistemului de educație;
- scăderea ratei de absolvire a învățământului primar, gimnazial și liceal;
- participarea scăzută a adulților cu vârste între 25 și 64 de ani la educație și formare profesională.

Imaginea în raport cu factori externi sistemului ne fac să abordăm sistemul educațional românesc comparativ cu cel realizat în state membre ale Uniunii Europene, dar și compararea datelor naționale cu mediile înregistrate de Uniunea Europeană. Astfel, deși în România tendința privind participarea la educație este ascendentă se află totuși sub media UE (România 56,1%, media UE-27 - 63,9%²), în ce privește durata de frecvență a învățământului România se situează încă pe un loc inferior în UE.

Având în vedere imaginea proiectată în societate, sistemul educațional trebuie să dezvolte mecanisme de comunicare cu societatea civilă, instrumente care să ducă la îmbunătățirea reputației naționale, dar și europene. Comunicarea pentru a produce efecte nu trebuie realizată unidirecțional ea trebuie să urmărească implicarea și responsabilizarea factorilor cointeresați.

În combaterea corupției educația joacă un rol major, nicio reformă a sistemului public nu se poate realiza fără a lua în considerare sectorul în care cea mai mare resursă umană este implicată – sectorul educațional. Orice încercare de îmbunătățire a sistemului educațional, de creștere a calității educației nu poate fi una de succes dacă problema corupției nu este abordată ca un factor atât intern cât și extern. Pentru eficiența, calitatea și performanța “școlii”

² Date înregistrate în 2006.

fenomenul corupției trebuie să fie combătut din interiorul sistemului. Lipsa de integritate, de etică în sistemul educațional produce mai multe efecte în cadrul societății de cât oricare alt sistem al acesteia. Efectele sistemului educațional nu sunt cele care se percep în prezent, educația de azi afectează sistemul societal de mâine.

2.2. Transparența instituțională în sistemul educațional

Deschiderea sugerează faptul că administrația este dispusă să accepte un punct de vedere venit din afara ei, în timp ce transparența semnifică gradul de deschidere în cazul unui scrutin sau al unei verificări (Sigma Papers nr. 27). Transpunând aceste două concepte la sistemul educațional putem observa că orice cetățean implicat în procesul educațional trebuie și poate să urmărească derularea acesteia, și pe de altă parte, că „școala” permite și acceptă mult mai ușor o evaluare venită din partea unor instituții autorizate sau ale societății civile. Transparența mai este văzută și ca principul apropierii de cetățeni, de aceea la nivelul UE se promovează și susține un dialog deschis, transparent și permanent cu asociațiile reprezentative și societatea civilă, cât și accesul la documentele instituțiilor.

Ca regulă generală, politica educațională ar trebui să fie una de deschidere și transparență. Numai cazurile de natură excepțională, referitoare la securitatea europeană și națională sau la aspecte similare, ar trebui să fie ținute secrete și confidențiale.

Transparența permite asigurarea unei mai bune participări a cetățenilor la procesul decizional, precum și garantarea în măsură mai mare a legitimității, eficacității și responsabilității administrației în privința cetățenilor într-un sistem democratic. Transparența contribuie la întărirea principiilor democrației și respectului drepturilor fundamentale.

Deschiderea și transparența pot duce la o limitare a proastei administrări a sistemului educațional și a corupției. Acestea sunt necesare pentru respectarea drepturilor individuale, în măsura în care furnizează motivele necesare deciziilor administrative ce susțin activitatea sistemului educațional și ajută părțile interesate să-și exercite dreptul de a solicita recurs.

Un element important pentru deschiderea și transparența în educație este obligația autorităților publice de a face cunoscute motivele deciziilor lor. Motivația trebuie să transmită elementele esențiale ale procedurii aplicate și să aibă un grad de justificare suficient pentru a permite părții interesate să solicite un recurs la decizia finală. Motivarea trebuie să fie în fapt și în drept. Prin „motive” trebuie să se înțeleagă atât prevederile juridice ce îndreptățesc instituțiile să ia măsuri, cât și rațiunile ce motivează instituțiile să emită actul în cauză (Mathijsen, 2002, p. 35). Motivația este foarte importantă în cazurile în care o solicitare a unei

părți interesate este respinsă. În acest caz, motivația trebuie să arate clar de ce argumentele prezentate de către partea solicitantă nu au putut fi acceptate.

Promovarea transparenței în sistemul educațional atrage creșterea gradului de încredere în „școală” și previzibilitatea acțiunilor instituțiilor și cadrelor didactice. Încrederea în sistemul educațional va avea ca rezultat și creșterea încrederii în valorile promovate de „școală”, precum respect pentru lege și drepturile omului, corectitudine, dreptate, demnitate, etică și responsabilitate, valori ce susțin lupta împotriva corupției.

2.3. Comunicarea cu factorii cointeresați în cadrul sistemului educațional

Comunicarea cu factorii cointeresați intră în categoria comunicării externe și poate îmbrăca una din următoarele forme:

Comunicarea externă operațională, realizată între membrii organizației cu interlocutori din exteriorul sistemului educațional. Fiecare angajat al „școlii” este obligat să comunice, în calitate de reprezentat, cu participanții externi ai sistemului: părinți, elevi, eventual concurenții educaționali privați, aleși locali, ONG, mass-media. Fiecare participant în acest proces de comunicare poartă cu sine imaginea sistemului educațional și transmite informații din interiorul sistemului, dar și primește informații din exteriorul sistemului. Acest proces este bidirecțional atât în privința informațiilor cât și a imaginii.

Comunicarea externă strategică constă în construirea sau extinderea unei rețele de comunicare și se poate manifesta sub forma unei relații de comunicare cu mediul extern și previzionarea evoluției și schimbărilor care se pot produce în exteriorul sistemului și care pot afecta activitatea acestuia. Educația încearcă să reziste promovând aceasta formă de comunicare prin construirea de rețele de colaborare, conlucrare cu actorii cheie ai sistemului: autoritățile locale, organizații nonguvernamentale cu interes în domeniu, organizații comunitare etc.

Comunicarea externă cu rol de promovare (publicitate, relații publice) este unidirecțională, dinspre sistem către mediul extern încercând să schimbe imaginea, percepția, reputația sistemului educațional. Un rol important îl joacă comunicarea cu mass-media, participarea la târguri educaționale locale, naționale și internaționale, organizarea de zile ale porților deschise, realizarea de pagini web, organizarea de acțiuni de consiliere și îndrumare a elevilor etc.

Fluxul informațional ce stă la baza realizării formelor de comunicare externă este determinat de rețelele de comunicare promovate. K. Levitt a stabilit și examinat efectele a patru tipuri de rețele: primară, în cerc, în lanț, în furcă și în roată. În cadrul acestor rețele

rolurile și sarcinile ce revin emițătorului din sistemul educațional sunt diferite și cu implicații asupra calității comunicării.

Totodată locul ocupat în cadrul societății de actorii procesului de comunicare, interacțiunea “școlii” cu acești actori și efectele sociale ale comunicării pot poziționa educația în competiție, cooperare sau conflict față de actorii sociali.

2.4. Implicarea factorilor cointeresați în cadrul sistemului educațional

Premisele unei implicări active a cetățenilor și societății civile în domenii de interes public, constau în schimbarea mentalităților, asigurarea respectului instituțiilor sau autorităților publice, prin proprii angajați, față de cetățean și participarea cetățenilor, din proprie inițiativă, la procesul decizional. Aceste metode prin care cetățenii își fac cunoscută opinia și își fac simțită prezența sunt enunțate atât de Uniunea Europeană, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică cât și de Consiliul Europei, fiind chiar aplicate în statele democratice, în special în cele care sunt de inspirație anglo-saxonă.

Astfel, implicarea cetățenilor reclamă, atât din partea administrației cât și a cetățenilor, utilizarea unor metode, printre care identificăm:

a) Informarea

Telefonul - Este modalitatea cea mai frecvent utilizată de cetățeni pentru a obține o informație sau a începe un demers. În acest sens pentru prevenirea și combaterea corupției în educație a fost creată o linie telefonică specială - **TelVerde 0800 801 100**. Telefonul gratuit a fost instalat pentru facilitarea sesizării și înregistrării în timp real a faptelor cu risc de vulnerabilitate la corupție din sistemul național de învățământ. Linia telefonică este disponibilă zilnic, de luni până vineri, între orele 9.00-19.00, începând cu data de luni, 9 ianuarie 2012.

b) Consultarea

Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului a demarat, spre exemplu, o consultare publică în rândul cadrelor didactice, ce a avut ca obiectiv eliminarea documentelor a căror elaborare sau completare duc la supraîncărcarea muncii de zi cu zi a dascălilor. „*Tu faci lista scurtă!*”, urmărea ca fiecare dascăl să precizeze într-un chestionar ce anume consideră util sau lipsit de utilitate, din numărul total al documentelor solicitate. Mesajul Ministerului a fost *Tot ce este inutil trebuie să dispară!*

c) Întâlnirea și audierea publică

Este necesar, astăzi mai mult ca niciodată, să ascultăm și să explicăm, să restabilim comunicarea naturală între grupurile sociale pentru a le putea responsabiliza. Procesul de ascultare poate fi utilizat realizând emisiuni radiofonice cu teme educaționale sau promovând voluntariatul în educație. Activitatea personală a membrilor societății, indiferent care ar fi, nu

mai trebuie considerată un act neimportant pentru societatea în ansamblu sau ca un act subordonat acesteia, ci trebuie să i se restituie valoarea intrinsecă a angajamentului personal.

Toate cele trei forme de participare identificate mai sus sprijină lupta împotriva corupției. Dintre avantajele participării cetățenești și societății civile în educație putem aminti:

- restabilește și construiește încrederea între participanții la sistemul educațional;
- ajută “școala” să identifice nevoile comunității mai repede și să crească gradul de încredere;
- oferă gratuit “școlii” și administrației publice informații în legătură cu deciziile ce trebuie luate;
- conduce comunitatea către consens și nu către conflict;
- “școala”, administrația, societatea civilă și cetățenii sunt capabili să abordeze împreună problemele și oportunitățile într-un mod mai creativ.

Capitolul 3.

Mecanisme de organizare și atragere a societății civile în viața administrativ-educățională

3.1. Responsabilizarea cetățeanului (părinți, elevi) prin participarea la procesul decizional

În vederea promovării responsabilității la nivelul societății civile trebuie promovat, de instituțiile educaționale, un parteneriat activ al actorilor locali implicați în procesul decizional. Este recomandată, în acest sens, crearea unor rețele de parteneriat educațional, în cadrul cărora să se promoveze autonomia, diversitatea prin solidaritate, dar și reducerea curențelor sociale din cadrul comunității în vederea promovării educației, de exemplu combaterea abandonului școlar sau sprijinul financiar privat. În această direcție au fost identificate drept forme de participare la procesul decizional:

a. participarea proactivă sau preventivă

Acest tip de participare pune în evidență comunicarea "*față în față*" cu diferite categorii de public și solicită acțiuni coerente înainte ca anumite evenimente să se producă. Ele se bazează pe deschidere, onestitate și implicare în problemele sociale. (Damaschin) În cadrul acestui tip de participare putem include și „comunitatea educațională”, aceasta poate ajuta la punerea „față în față” a elevilor, parinților, reprezentanților administrației publice, reprezentanții ministerului de resort și organizații nonguvernamentale cu acțiune în domeniu, la care se poate adaugă, pentru o mai bună informare a comunității locale, și mass-media. Având în vedere că lupta împotriva corupției este în primul rând una de prevenție putem afirma că această participare este indicat a fi promovată la nivelul colectivităților locale și de ce nu chiar naționale și regionale.

b. participarea reactivă (sau de remediere)

Implică aplanarea conflictului atunci când ceva nu merge bine. Spre exemplu, când se întâmpină o audiență ostilă sau sceptică se tinde să se restabilească bunele relații. Programele proactive bune diminuează necesitatea programelor din a doua categorie. (Damaschin)

Programul de relații cu societatea este vital pentru a fi percepute eforturile, de a da informațiile de care publicul are nevoie, pentru a emite raționamente de calitate. Metodele utilizate de cele două forme de participare pot fi: contactul personal și comunicarea. Comunicarea poate fi directă sau indirectă, iar pentru aceasta din urmă sunt cel mai des utilizate mijloacele date de noile tehnologii.

Participarea la procesul decizional și la cel educațional nu trebuie să se limiteze la nivelul colectivității locale, acesta trebuie să depășească granițele comunei sau orașului, să fie promovat la nivel regional. Transferul între regiuni, în cazul nostru județe, poate privi texte decizionale, coduri de comunicare, idei de promovare și susținere a sistemului educațional la nivel regional, dar și măsuri regionale de prevenire și combatere a corupției.

3.2. *Campania de relații publice - etape instituționale de acțiune*

Campania de relații publice (Robert Kendal) reprezintă efortul susținut de o organizație pentru a construi relații sociale demne de încredere având drept scop atingerea anumitor obiective, efort bazat pe aplicarea unor strategii de comunicare și evaluare a rezultatelor obținute (Kendall, 1992, p. 3). O altă definiție este propusă de Doug Newson și Alan Scott: *campaniile de relații publice* sunt eforturi ample, coordonate și orientate către realizarea unor obiective specifice sau a unor ansambluri de obiective corelate, care vor permite unei organizații să-și atingă țelurile fixate ca declarație de principii (Newson & Scott, 1993, p. 474).

Orice program de relații cu societatea trebuie să parcurgă toate cele cinci etape ale procesului de relații publice: identificarea problemei; cercetarea; planificarea; comunicarea; evaluarea.

Planificarea unei campanii de relații publice presupune parcurgerea unor etape bine definite, care au o succesiune logică și se condiționează reciproc, fiecare etapă rezultând din pasul făcut anterior și determinând pasul pentru etapa următoare. Planul nu trebuie privit ca o sumă mecanică a unor etape strict separate, deoarece, în activitatea practică etapele se întrepătrund, campania, în ansamblul ei, fiind un proces dinamic și dialectic. (Damaschin)

Etapile necesare a fi urmărite în proiectarea unui plan de campanie de relații publice sunt:

1. identificarea și definirea problemei cu care se confruntă instituția educațională și pentru care se face campanie;
2. analiza situației prin stabilirea cauzelor și a efectelor problemei. În această etapă nu trebuie să se facă legătura cauză-efect deoarece nu toate cauzele care generează problema sunt și efecte ale acesteia, precum și invers.
3. stabilirea obiectivelor necesare a fi atinse prin campanie sau a metodei de rezolvare a problemei, chiar și de promovare a unui nou serviciu educațional sau comunitar. În stabilirea obiectivului este necesar să se urmărească cele patru caracteristici: să fie specific, măsurabil, abordabil, relevant și încadrat în timp (SMART).

4. analiza mediului intern și extern, stabilirea punctelor tari și slabe, a oportunităților și amenințărilor;

5. identificarea publicului țintă, studiul profilului psihologic al acestuia;

6. realizarea schemei de activități și identificarea strategiilor ce vor fi folosite.

În această etapă trebuie să se stabilească și planul de rezervă pentru fiecare activitate și chiar unele măsuri de responsabilizare a publicului țintă.

7. realizarea planului operațional a campaniei și identificarea resurselor antrenate (umane, materiale, financiare) în realizarea activităților și subactivităților, precum și evidențierea acestora din urmă în bugetul campaniei;

8. stabilirea tacticilor media, acestea sunt fixate în funcție de publicul țintă și de tipul de mesaj ce trebuie transmis și suportul pe care acesta este dat;

9. fixarea calendarului de lucru pe activități astfel încât obiectivul să fie atins la finele perioadei de campanie;

10. implementarea campaniei, evaluarea și monitorizarea parcurgerii etapelor, dar cel mai important al atingerii obiectivului.

Planul de campanie deși stabilește parcurgerea strictă a etapelor trebuie să fie flexibil, întrucât în funcție de evoluția și rezultatele evaluărilor intermediare să poată fi efectuate diferite schimbări. Totodată în funcție de natura problemelor, a obiectivelor sau resurselor existente, unele etape pot fi comasate.

3.3. Auditul educațional – mijloc de intervenție al ONG-urilor

Organizațiile nonguvernamentale sunt vocea societății civile, a comunității locale și naționale, acestea trebuie să concure la prevenirea și combaterea corupției. Pe lângă participarea alături de ceilalți membri ai comunității acestea pot stabili și dezvolta forme de audit educațional.

Auditul educațional se poate folosi, atât cu titlu preventiv, pentru stabilirea eficacității unui program educațional, a unui procedeu de predare/învățare, a calificării personalului, a competențelor asimilate sau cu titlu curativ, pentru a limita situațiile, efectele imaginii sistemului educațional. Auditul trebuie privit ca o examinare metodică, o apreciere externă realizată pentru a determina dacă activitățile și rezultatele obținute de sistemul educațional românesc sunt create/obținute în sensul prevenirii și combaterii corupției. Auditul educațional este o activitate independentă operațională aflat în serviciul comunității, chemat să estimeze și evalueze eficacitatea sistemului educațional în prevenirea și combaterea corupției.

Obiectivul major al auditului educațional este de a asista instituțiile statului în lupta împotriva corupției. Organizațiile nonguvernamentale care vor fi angajate într-un astfel de audit vor putea realiza analize, aprecieri, recomandări și comentarii pertinente cu privire la

această problemă. Deschiderea și transparența sistemului educațional și administrativ sunt piloni de bază pentru o astfel de activitate, având în vedere că nicio evaluare a sistemului educațional nu se poate realiza fără a se analiza resursele agregate, inclusiv operațiunile contabile și financiare, în această luptă.

Prin audit educațional organizațiile nonguvernamentale pot verifica conformitatea cu politicile și strategiile elaborate în domeniu, exactitatea informațiilor utilizate și obținute de sistemul educațional și pot propune măsuri de operaționalizare a activităților de prevenire și combatere a corupției.

Organizația care va promova auditul educațional nu trebuie să fie implicată în proiecte comune cu instituția de învățământ auditată, nu trebuie să se considere superioară acesteia din urmă, trebuie să constate fapte și să respecte principii deontologice stricte. Organizarea activităților de audit educațional se vor realiza după ce instituția educațională a fost sesizată în acest sens.

Activități de audit educațional pot fi promovate pentru a se sprijini continuitatea în educație, absorbția absolvenților pe piața forței de muncă, dar și pentru a combate corupția.

3.4. Mecanisme prin care cetățeanul își face auzită vocea

Cetățenii din statele dezvoltate, preocupați de bunul mers al comunității, au găsit și aplicat mult mai multe metode prin care să își facă auzită opinia încercând chiar să-și impună punctul de vedere. Identificăm, în acest sens:

a) Organizarea cetățenilor pentru a face *lobby* și pentru a influența politicile publice inițiate de autoritățile publice;

b) Organizarea de către diferite organizații a unor *focus-grupuri*, constituite din cetățeni, în vederea discutării pe marginea unei anumite teme de interes general pentru participanți.

c) Constituirea unor grupuri de *cetățeni* care să *disemineze celorlalți cetățeni* informațiile legate de un anumit subiect de interes general, sau să culeagă informații despre alte acțiuni ale autorității locale în acel domeniu.

d) Organizarea în diferite *asociații cetățenești*, care să inițieze, să propună sau să comenteze proiectele de acte normative inițiate de autoritățile locale.

e) Utilizarea *internet*-ului, important instrument de comunicare între cetățeni și autoritățile publice, sau chiar între cetățeni.

f) Participarea cetățenilor interesați și activi ca *voluntari* în cadrul diferitelor proiecte inițiate fie de organizații neguvernamentale, fie chiar de către autorități sau instituții publice.

g) Participarea cetățenilor, în direct, la *emisiuni radiofonice* sau *televizate*, pentru a-și face auzită și cunoscută opinia cu privire la un anumit aspect de interes public.

Mecanismele prin care cetățeanul își face auzită vocea trebuie sprijinite și promovate de membrii sistemului educațional și administrației locale. Toate aceste mecanisme nu pot fi realizate dacă metodele de implicare a membrilor societății civile și a cetățenilor nu sunt la rândul lor promovate și susținute.

Capitolul 4.

Strategii de comunicare în domeniul anticorupției în educație

4.1. Stabilirea cadrului de comunicare în domeniul anticorupției în educație

4.1.1. Dezvoltarea obiectivelor de comunicare în domeniul anticorupției

O campanie de comunicare efectivă ajută la definirea problemei și explicarea diferitelor acte de corupție pentru a ajuta cetățenii să le identifice. Cetățenii trebuie să fi conștienți de drepturile lor, de mecanismele existente pentru combaterea acestui fenomen. La fel de importantă este și conștientizarea cetățenilor că fenomenul corupției nu este prea mare pentru a fi combătut și că odată antrenate pârghii eficiente de prevenire acesta poate fi eliminat.

Dezvoltarea unui plan strategic de comunicare sprijină eforturile de comunicare prin stabilirea orientărilor și a obiectivelor ce intră în joc. Fără un plan stabilit se riscă căderea în capcana timpului și consumului de energie, de aceea nu trebuie realizată strategia pe măsură ce avansăm cu problema întrucât se pierde legătura cu activitățile reale ale planului de comunicare. Acțiunile sporadice nu vor funcționa. De fapt, în cele mai multe cazuri, acestea vor fi o pierdere de timp, efort și resurse, care, așa cum știm, au tendința de a fi insuficiente în acest domeniu. Fără sustenabilitate, va fi un eșec și în final o dezamăgire. Făcând astfel, se va asigura educația continuă a cetățenilor care se referă la soluții și mecanisme ce facilitează angajarea lor în cauză.

Strategia de comunicare în anticorupție trebuie să fie construită din temelie cu linii directoare de urmat și nu doar de executat. Crearea și punerea în aplicare a orientărilor strategice includ dezvoltarea obiectivelor de comunicare, a publicului țintă, eventuala segmentare a acestuia și crearea de mesaje cheie specifice, cu puncte de evaluare a impactului fiecărui mesaj. Astăzi, în secolul XXI, instrumentele de comunicare sunt aproape nelimitate. Anumite instrumente de comunicare sunt mai viabile și mai consistente decât altele, iar unele sunt mult mai orientate. Pe tot parcursul procesului de dezvoltare a strategiei de comunicare și pe parcursul punerii sale în aplicare, un proces continuu de evaluare trebuie să aibă loc. Este important să se efectueze evaluarea acțiunilor, componentelor strategiei și aceasta în ansamblu, în mod continuu. Dacă impactul este previzibil și atins atunci strategia și-a realizat sarcina.

În strategie mass-media este necesar să fie valorificată, cu scopul de a amplifica mesajul anti-corupție, de conștientizare și vizibilitate a inițiativelor și a problemelor. Luând în considerare capacitatea acesteia de a adapta mesajul la diferite segmente de public, putem afirma că fundamentele luptei anticorupție vor fi mai ușor de stabilit la nivelul mentalului social.

4.1.2. Stabilirea targetului de audiență (părinți, ONG etc.)

Dezvoltarea platformei de transmitere a mesajului trebuie să se ia în considerare care va fi publicul vizat de mesaj. Deși există mesaje generale, care pot fi destinate tuturor categoriilor de public, pot exista și unele mesaje personalizate care vizează grupuri specifice, cum ar fi elevi, funcționari publici, oameni de afaceri, profesioniști, femei, grupuri minoritare etc. Platforma de transmitere a mesajului trebuie să fie stabilită din timp și nu trebuie să se piardă din vedere grupul țintă, astfel încât activitățile, evenimentele viitoare să fie adaptate acestuia. De asemenea, este important de menționat că la un moment, același mesaj, ar putea fi comunicat în diferite forme, dacă publicul țintă cuprinde diverse sectoare ale societății, cu diferențe semnificative în nivelurile de educație. Selectarea canalului sau instrumentelor pentru a livra mesajul către public este, de asemenea, esențial pentru a obține informații din diferite surse. De exemplu, folosind Web-ul este un canal de mare succes pentru a ajunge la publicul țintă - tineri, în timp ce generația mai în vârstă ar putea fi mai înclinată să obțină informații prin intermediul mediilor tradiționale de comunicare. De asemenea, în țările cu rate scăzute de alfabetizare, televiziunea și radioul au o pondere mult mai mare în difuzarea de mesaje anticorupție decât ziarele sau revistele.

4.1.3. Structurarea mesajului

Dezvoltarea și livrarea efectivă a unei platforme de transmitere a unui mesaj anticorupție este piatra de temelie a strategiei de campanie de comunicare. Aceasta este, de obicei, formată din trei până la cinci elemente cheie simple, mesajele privind anticorupția este necesar să se transmită în fiecare inițiativă, proiect, activitate sau eveniment ce se desfășoară. Mesajele-cheie sunt fraze, care reprezintă principalele idei pe care organizația vrea să le rețină publicul său. Ele pot consolida o percepție existentă sau pentru a schimba opinia publicului. Mesajele-cheie deschid ușa pentru comunicarea directă cu publicul, deoarece această punte se construiește între ceea ce publicul știe deja și ceea ce trebuie să știe. Înainte de orice mobilizare mass-media se realizează platforma mesajului anticorupție. Unul sau mai multe dintre mesajele-cheie ar trebui să fie transmis de fiecare dată când există orice contact cu publicul sau mai ales cu mass-media, fie prin intermediul unui e-mail sau a unui simplu interviu real. Aceste mesaje-cheie vor servi ca pilon al strategiei anticorupție de comunicare. Fără a se stabili o platformă de mesaj, eforturile de comunicare vor fi zadarnice. Având o platformă de transmitere a mesajului, este important să se asigure că eforturile de comunicare sunt aliniate cu obiectivele strategiei anticorupție. Pentru a se menține în mentalul social mesajul-cheie anticorupție trebuie să fie scurt și concis.

Fiecare mesaj ar trebui să fie redus la o singură propoziție sau frază memorabilă, care evită jargoane sau acronime. Acesta ar trebui să fie întotdeauna redactat într-o lumină

pozitivă, iar mesajul transmis trebuie să fie unul la care cetățeanul de rând se poate referi. Repetarea este un aspect vital al eforturilor de comunicare și cu o platformă de transmitere și repetare a unui mesaj anticorupție organizația se asigură că acesta va fi retransmis de primul receptor către alții. Pentru a se garanta coerența și coeziunea internă și externă a strategiei de comunicare anticorupție, punctele, acțiunile pe care se sprijină platforma mesajului trebuie să fie susținute de elemente cu impact major la public, acestea pot include numere și statistici, exemple concrete, declarații oficiale ale terților și povești de succes. Aceste elemente sunt folosite pentru a ilustra mai bine mesajele pe care urmează să le propage. Ele sunt foarte importante, deoarece acestea ajută persoana care primește mesajul să se identifice cu ele, mai precis, aducându-l la nivelul lor, al vieții de fiecare zi. În domeniul anticorupție, este recomandabil să se pună mare accent pe utilizarea poveștilor de succes pentru a ilustra mesajul transmis.

Așa cum am menționat, una dintre componentele cheie pentru implicarea cetățenilor este de a-i informa cu privire la mecanismele disponibile pentru angajamentul lor în lupta împotriva corupției. Consolidarea mesajului este imperios să se facă în acest domeniu cu o poveste reală de succes din viața cotidiană, aceasta va avea un rezultat mult mai bun decât o publicitate plătită. Impactul major îl va avea prezentarea unui caz cu care se confruntă cetățeanul în fiecare zi și din care are de suferit, de cele mai multe ori, situație la care dacă aplică un mecanism, aflat la dispoziția sa, va obține un rezultat pozitiv în lupta împotriva corupției.

Structura mesajului sugestiv este foarte importantă și trebuie să urmărească clar răspunsul sugerat, urmând apoi schimbarea atitudinală. Foarte mulți autori s-au referit la mesajul sugestiv în comparație cu cel persuasiv, primul putând fi conținut în cel de al doilea. Diferențele există, mai ales în plan cognitiv, datorită faptului că mesajul sugestiv nu folosește decât foarte puține argumente logice, pe când cel persuasiv e bazat în mare parte pe acestea. Simplitatea informațională, folosirea unui mesaj repetat sunt elemente tipice mesajului sugestiv. De exemplu, în cazul unui strigăt „Foc!“, mesajul este mai rapid, mai simplu și mai ușor de înțeles. Impactul asupra receptorilor neîncrezatori este enorm și instantaneu, chiar dacă există o atitudine de detașare față de mulțime.

Sugestia operează apelând la inducerea diverselor sentimente (dragoste, ură), trăiri (anxietate), contagiunii emoționale. În aceste cazuri, impactul empatiei asupra mesajului comunicării este cu adevărat relevant. Sugestia folosește modalități non-verbale pentru a-și atinge scopul propus, cum ar fi: inflexiunea vocii, invocarea sentimentului de teamă, anxietatea. Informația abstractă, care reprezintă un rezumat statistic a 20 de cazuri, necesită mai puțină perseverență. Informația concretă solicită expectanțe mai puternice decât cea

abstractă. În general, perseverența în gândire se referă la tendința de a susține o ipoteză inițială despre un eveniment social, deși informația contradictorie a schimbat așteptarea inițială, a schimbat impresia despre o persoană. Sugestiile sunt transcrise prin aluzii, care alunecă în subconștient și inconștient. Dacă procesele raționale sunt prezente, subiectul nu va reacționa la stimuli sugestivi.

4.2. Strategii de rezolvare a conflictelor în comunicarea cu societatea civilă

În viața de zi cu zi, în procesul de comunicare, au loc extrem de multe conflicte, o mare parte dintre ele fiind văzute drept o sursă de perturbare a ritmului vieții, a activităților de zi cu zi.

Este de așteptat, în anii care vor veni, ca rolul acestui fenomen să fie din ce în ce mai important în ansamblul interacțiunilor sociale; în științele sociale, din ce în ce mai frecvent; nu mai putem cataloga evenimente într-un efort de polarizare (cum ar fi rolul negativ al conflictului), ci fenomene adverse pot fi interrelaționate și folosite pentru dezvoltarea și progresul individului și societății (Golu).

Ca o sursă importantă a progresului comunicării, conflictul desemnează o focalizare nuanțată asupra acesteia; în ceea ce privește acțiunea educațională de comunicare, Emil Păun caracterizează o necesitate stringentă a școlii referitoare la acest fenomen: „*Nu e important cât comunicăm, ci cum comunicăm*” (Păun, 1999, p. 119).

Aproape toate conflictele sunt generate de probleme de comunicare, atât ca o cauză și cât și ca efect. Neînțelegerile, care rezultă din slaba comunicare, pot determina cu ușurință un conflict. În plus, odată ce un conflict a început, de multe ori, problemele de comunicare pot dezvolta conflictul, din cauză că oamenii nu comunică între ei la fel de frecvent, ca în mod deschis, și cât mai exact, ci o fac numai atunci când între ei nu sunt relații încordate. Astfel, comunicarea este esențială pentru majoritatea situațiilor de conflict³. După cum am văzut, comunicarea implică cel puțin două părți - vorbitor și ascultător (emițător – receptor). Este necesar ca vorbitorii (emițătorii) să nu abordeze un stil de comunicare prin care mesajele lor nu sunt foarte clare. Folosind un limbaj și mulți termeni de specialitate, de cele mai multe ori, ascultătorii nu îi înțeleg. Acest tip de mesaje poate ascunde sentimentele adevărate sau idei dorite a fi transmise. Oricum, oamenii de multe ori sunt într-o mare confuzie cu privire la mesajele altor oameni. Acest lucru este comun atunci când oameni din culturi diferite încearcă să comunice. Pe această linie de argumentare prof. Zapârțan, în lucrarea domniei sale, “*Negocierea în viața social-politică*” susține că fără comunicare nu se pot apropia oamenii din culturi diferite.

³ Programul Internațional de Instruire și de Rezolvare a Conflictelor Online - Consorțiul de cercetare, Universitatea din Colorado, SUA.

În viziunea lui Habermas, societatea actuală este marcată de o mare complexitate a actorilor, situație în care individul, Statul și democrația sunt legate într-o unitate conceptuală. Conform modelului său postmetafizic de înțelegere a lumii, agenții sociali sunt obligați la un permanent dialog și negociere pentru că adevărul și justificarea rămân lucruri distincte, care nu pot fi apropiate decât prin comunicarea între oameni, societăți, culturi și rase. (Zapartan, 2007) Chiar dacă limbile lor sunt aceleași, actele de cultură sunt ca o lentilă prin care vom vedea și interpreta lumea doar din punctul lor de vedere. În cazul în care culturile lor sunt diferite, este ușor pentru aceeași declarație să însemne un lucru la o persoană și ceva diferit la altcineva dintr-o altă cultură. Astfel, comunicările interculturale sunt intens predispuse la erori.

Ascultătorii, de asemenea, sunt surse de conflicte în ceea ce înseamnă comunicarea. Oamenii, de multe ori, nu reușesc să asculte cu atenție. De asemenea, atunci când oamenii sunt în conflict, se concentrează mai mult pe ceea ce au de gând să spună, ca răspuns la declarația adversarilor lor, decât să asculte cu toată atenția cuvintele acestora. Rezultatul acestui stil de ascultare, evident, este neînțelegerea care duce, de multe ori, la escaladarea inutilă a unui conflict. În această situație, terțele părți, cu o agendă diferită pot agrava situația. În concluzie, chiar și presa sau alte persoane, care își urmăresc doar scopul propriu, vor ajuta la intensificarea conflictului, încercând să-și satisfacă scopul propriu, fără a ține cont de interesul părților. Scopul mass-media, de exemplu, este, de multe ori, nu de a ajuta oamenii să se înțeleagă mai bine, ci, mai degrabă, prezintă cauza în scopul îndeplinirii obiectivelor mass-mediei, scop care ar putea fi acela de a aprinde mânia cititorilor în scopul de a vinde mai multe ziare, sau să sprijine editorul⁴.

Conflictele sociale implică întotdeauna o serie de confuzii, de înțelegere greșită a mesajului pe care îl transmite cealaltă parte a comunicării. Părțile în conflict comunică atât prin ceea ce spun, cât și prin modul în care acestea se comportă una față de cealaltă. Rolul central în procesul negocierii este deținut de către limbajul verbal. El conferă densitate procesului de negociere, deoarece fixează conținutul informației, permite vehicularea ei în structuri logice, dezvoltarea argumentării și consecința dialogului (Zapartan, 2007, p. 179). Chiar și interacțiunea normală implică o comunicare defectuoasă, și atunci ne întrebăm de ce conflictul pare să sporească?

Neînțelegerea mesajului sau înțelegerea greșită duce la un nivel mai ridicat al conflictului, care devine mai costisitor, și toate acestea ar putea fi doar ca urmare a neînțelegerii unor cuvinte, gesturi, comportamente, etc. În timpul războiului rece, neîn-

⁴ Programul Internațional de Instruire și de Rezolvare a Conflictelor Online - Conflict Consorțiul de cercetare, Universitatea din Colorado, SUA

țelegerea dintre SUA și liderii sovietici ar fi putut duce la adevărate catastrofe, cu toate consecințele lor, dacă ar fi existat neînțelegeri ale mesajelor celor două mari puteri ale lumii. De aceea, este foarte important cum comunicăm în fiecare etapă și la fiecare nivel al conflictului. O comunicare clară, de regulă, și înțeleasă, duce la reducerea deciziilor neînțelepte și a costurilor pentru participanții la conflict. Pornind de la percepția greșită a mesajului, se ajunge la o interpretare și apoi la o evaluare greșită a partenerului, pentru că nu se conștientizează suficient ceea ce știu că nu știu despre celălalt. Depășirea acestor limite ale percepției este posibilă, în opinia noastră, dacă toate componentele negocierii își precizează identitatea, conținutul și dacă relația se întemeiază pe limbaje precise și pe reguli clare (Zapartan, 2007, p. 179).

O mare parte a procesului de negociere este determinată de precizia în comunicare, dintre părțile aflate într-un conflict. Imediat cum apare un conflict, adversarii devin mai emotivi. Furia, frica, ostilitatea, suspiciunea și multe altele servesc la a trimite și a primi mesaje neînțelese, de la și la adversarii lor, făcând comunicarea de neînțeles. Controlul emoției ar fi o modalitate de precizie în procesul comunicațional în situație de conflict. Mai mult zgomot și distragerea atenției fac mai puțin clar mesajul. Ritmul de schimb al mesajelor ar influența, de asemenea, claritatea lui, de exemplu, de cât timp și atenție are nevoie o parte, înainte de a răspunde la un mesaj. Cât de ușor se poate răspunde la un mesaj fără a afecta înțelegerea lui? În sfârșit, capacitatea de verificare a mesajului, a părților dintr-un conflict are tendința de a crește acuratețea de comunicare. Verificarea corectitudinii mesajelor trimise permite ca acestea să fie primite și înțelese în același mod.

Părțile conflictului trebuie să verifice toate mesajele folosite pentru comunicările scrise, indiferent că vorbim de comunicarea prin telefonie mobilă și prin celebrele SMS-uri sau vorbim de comunicarea prin email. Această verificare sumară se rezumă la a vedea de la cine vine mesajul și apoi la o evaluare a posibilelor riscuri de conflict cu respectiva persoană. O posibilă neînțelegere a mesajului, indiferent că este mesaj scris sau prin viu grai, este cauzată, pur și simplu de utilizarea neglijentă și imprecisă a cuvintelor sau a frazelor⁵.

4.3. Comunicarea și managementul situațiilor de criză în educație

4.3.1 Definiții ale crizei

Crizele sunt fenomene complexe care pot afecta fie întregul ansamblu social, fie anumite sectoare ale acestuia (viața economică, sistemul politic, relațiile internaționale, sistemele financiar-bancare, structura socială, instituțiile de învățământ și cultura etc.).

Cercetările consacrate crizei se pot grupa în trei categorii:

⁵Programul Internațional de Instruire și de Rezolvare a Conflictelor Online - Consorțiul de cercetare, Universitatea din Colorado, SUA

1. perspectiva psihologică (interesată de studierea cazurilor clinice),
2. perspectiva economico-politică (preocupată de identificarea caracteristicilor structurale ale crizelor și de definirea unor tehnici de gestiune a acestora) și
3. perspectiva sociologică (dominată de cercetările consacrate reacțiilor colective în situații de dezastru).

Din perspectivă psihologică, crizele pot fi momente ale vieții care se înscriu în evoluția normală a ființei umane, corespunzând unor stadii sau faze ale dezvoltării sale genetice.

În lucrările consacrate managementului crizei se consideră că aceasta apare atunci când: „întregul sistemul este afectat, în așa fel încât existența sa fizică și valorile de bază ale membrilor sistemului sunt amenințate într-o asemenea măsură, încât indivizii sunt obligați fie să realizeze caracterul eronat al acestor valori, fie să dezvolte mecanisme de apărare împotriva acestor valori” (T.C. Pauchant, I. Mitroff, 1992).

Din această perspectivă managerială, criza este rezultatul amenințărilor din mediu corelate cu slăbiciunile organizației; ea apare atunci când amenințărilor din mediu interacționează cu slăbiciunile din interiorul organizației (W.G.Engelhoff, F. Sen, 1992).

În consecință, crizele apar ca fenomene ce pot aduce daune unei organizații, atât în planul pierderilor materiale, cât și în cel al prestigiului social, prin deteriorarea imaginii (reputației) publice. În acest context, programele de răspuns la criză, gândite și aplicate, trebuie să se bazeze pe diferite strategii de comunicare, în măsură să influențeze publicul și să schimbe modul în care acesta interpretează acea criză.

Criza apare, deci, ca o ruptură, ca o situație nedorită, care întrerupe funcționarea obișnuită a unei organizații și care afectează imaginea ei la nivelul publicului. De aceea, este necesar să existe o strategie globală de întâmpinare a crizei (managementul crizei), un grup de specialiști bine antrenați (celula de criză) și o politică de comunicare adecvată (comunicarea de criză).

4.3.2 Tipologia crizelor

În lucrările consacrate managementului crizei, o atenție deosebită este acordată tipologiei crizelor, descompunerii lor în etape specifice și pe această bază, identificării unor strategii adecvate de gestionare a lor.

Crizele sunt clasificate după:

- a) **cauze** (ele sunt datorate unor factori interni sau externi; conjuncturali, imediați ori structurali);
- b) **derularea în timp** (bruste sau lente);
- c) **amploare** (superficiale sau profunde);

d) **nivelul la care acționează** (operaționale – afectează activitatea curentă; strategice – afectează elaborarea strategiilor; identitare – afectează identitatea organizației);

e) **consecințe** (afectează personalul, clienții, partenerii, opinia publică etc.).

Numeroși autori au fost preocupați de realizarea unor clasificări ale crizelor, dintre aceștia îi menționăm pe Newsom, Scott, Turk; Rossart și Coombs.

4.3.3. Managementul situațiilor de criză

Managementul corect al crizei reprezintă „o colecție de măsuri, pregătite din timp, care permit organizației să coordoneze și să controleze orice urgențe”, astfel:

- managementul eficient al crizei permite unei organizații să-și maximalizeze șansele și să reducă pericolele cu care se confruntă;
- managementul crizelor reprezintă un set de factori concepuți pentru a combate crizele și a reduce daunele produse de crize. Altfel spus, managementul crizelor încearcă să prevină sau să reducă efectele negative ale crizelor și să protejeze organizația, publicul implicat și domeniul respectiv de pagubele posibile;
- managementul crizei este un proces de planificare strategică, având scopul de a elimina o parte din riscul și nesiguranța datorate evenimentelor negative și care permite astfel organizației să aibă sub control evoluția sa.

Controlarea unor asemenea evenimente se bazează pe elaborarea unui Plan de Management al Crizei (PMC). Acesta cuprinde o listă completă de proceduri care trebuie aplicate în toate sectoarele asupra cărora ar putea acționa efectele diferitelor crize. Un asemenea plan reprezintă un instrument de lucru esențial deoarece:

a) crizele sunt evenimente care se desfășoară sub presiunea timpului și în care răspunsurile rapide sunt vitale. Un PMC contribuie la reducerea timpului de răspuns prin oferirea informațiilor de context necesare, prin identificarea responsabilităților și prin atribuirea de sarcini specifice unor persoane bine identificate.

b) pe lângă factorul viteză, PMC creează un sistem de răspunsuri organizate și eficiente. PMC oferă un sistem care poate salva vieți, poate reduce expunerea unei organizații la factorii de risc și poate permite ca acțiunile de remediere să fie luate fără alte analize în amănunțime. Managementul eficient al crizei include, ca o componentă esențială, comunicarea de criză. Aceasta nu numai că poate să ușureze situația de criză, dar poate să aducă organizației o reputație mai bună decât aceea de care beneficia înainte de criză. Comunicarea de criză reprezintă comunicarea dintre organizație și publicul său înainte, în timpul și după evenimentele negative. Această comunicare este astfel proiectată încât să reducă elementele periculoase care ar putea afecta imaginea organizației.

Domeniul comunicării de criză implică numeroase activități cu conținut strategic și tactic, subsumate respectării a cel puțin trei principii:

1. **Principiul transparenței** - „fii propriul tău purtător de cuvânt”. Viteza de reacție este esențială pentru dezamorsarea unei crize, îndeosebi a uneia mediatică.

2. **Principiul reconstruirii** – strategia de comunicare adoptată trebuie să împlinească așteptările opiniei publice, pe de o parte, și ale propriilor salariați, pe de altă parte. Este importantă recunoașterea și asumarea responsabilității organizației.

3. **Principiul solidarității** – în orice acțiune de comunicare trebuie protejate interesele opiniei publice sau ale părților implicate.

Comunicarea de criză implică patru mari tipuri de activități:

1. *evaluarea riscurilor;*
2. *planificarea comunicării de criză;*
3. *răspunsul;*
4. *refacerea organizației.*

Evaluarea riscurilor se bazează pe identificarea diferitelor amenințări existente în mediul în care operează organizația. În acest scop, se poate face apel la consultanți din cadrul unor firme specializate sau la specialiștii organizației, care se constituie într-o echipă de planificare a crizei.

Planul include o listă foarte bogată, de la impactul condițiilor climaterice la cel al frământărilor politice, de la accidentele de muncă posibile, la reacțiile diverselor organizații religioase sau civice, de la acțiunile unor grupuri răuvoitoare, la erorile proprii de concepere sau producție etc.

În acest scop, va fi formată o echipă de planificare, alcătuită din conducerea organizației, șeful departamentului de relații publice și conducătorii altor departamente (care ar putea fi implicate în criză) din cadrul organizației, cum ar fi: directorul tehnic, responsabilul de resurse umane, juristul, responsabilul cu securitatea organizației etc. Aceștia vor identifica posibilele dezastre sau conflicte cu care s-ar putea confrunta organizația. De asemenea, ei vor analiza crizele prin care a mai trecut organizația și vor încerca să-și imagineze lucrurile cele mai rele pe care le-ar putea suferi aceasta.

Pentru un management eficient al crizei este nevoie să se întocmească, încă din perioadele de calm, un plan de comunicare de criză. Acesta este realizat de specialiștii în relații publice – care, conform tuturor autorilor din domeniul managementului crizei, trebuie să fie implicați în toate etapele și în toate evenimentele asociate unei crize.

Celula de criză este un grup transversal și funcțional, care cuprinde acele persoane desemnate să aibă de a face cu orice fel de criză.

Ea are trei mari sarcini și este condusă de un manager al crizei (de obicei directorul departamentului de relații publice), care colaborează cu conducerea organizației, coordonează munca celorlalți membri ai echipei și ia deciziile, concepe, schițează și verifică textele ce trebuie transmise.

Managementul crizelor este o activitate de grup, în care se iau în colectiv decizii cruciale. De aceea, cunoștințele, abilitățile și trăsăturile de caracter ale membrilor celulei de criză trebuie să corespundă acestor responsabilități. Alegerea membrilor celulei de criză se va face în funcție de sarcinile pe care aceștia trebuie să le îndeplinească:

- a) să acționeze ca o echipă pentru a facilita atingerea obiectivelor celulei de criză;
- b) să conceapă și aplice PMC, pentru a facilita adoptarea unor răspunsuri organizaționale eficiente;
- c) să adopte în colectiv deciziile necesare rezolvării eficiente a problemelor cu care se confruntă celula de criză;
- d) să asculte părerile celorlalți pentru a colecta cât mai multe informații despre criză.

4.3.4. Strategii ale comunicării de criză

Literatura de specialitate consacrată comunicării de criză s-a concentrat îndeosebi asupra tehnicilor de comunicare prin intermediul cărora o organizație poate:

- a) să pregătească publicul intern și extern pentru o situație de criză;
- b) să reducă daunele pe care criza le poate aduce imaginii unei organizații în timpul desfășurării ei;
- c) să contribuie la refacerea încrederii publicului în organizație, după ce criza a fost oprită.

Autorii care au analizat managementul comunicării de criză consideră că acesta trebuie să țină seama de trei variabile:

Dimensiunea Situației de Criză (DSC);

Strategiile de Comunicare de Criză (SCC) și

Implementarea Comunicării de Criză (ICC).

Aceste studii se bazează pe o abordare a crizelor ca fenomene simbolice, abordare în care imaginea despre un anumit fenomen este considerată mai importantă decât realitatea acelui fenomen. În consecință, perspectiva se cantonează în studierea modurilor în care comunicarea este sau poate fi folosită pentru a evita erodarea imaginii unei organizații confruntată cu situațiile de criză.

Strategiile de Comunicare de Criză au ca scop refacerea imaginii organizației care a fost afectată de o criză. Autorii care au studiat acest câmp al „strategiilor restaurative” au

subliniat, în mod repetat, faptul că experiența retoricii nu acoperă toate tipurile de tehnici de răspuns și că relațiile publice au dezvoltat și forme specifice de comunicare.

Cei mai mulți dintre autorii care au efectuat cercetări asupra tehnicilor de tip retoric utilizate de organizații consideră că există câteva tipuri majore de Strategii de Refacere a Imaginii, aceste tipuri diferă însă, cercetătorii propunând diverse modele sau completând cu noi categorii unul dintre modelele teoretice existente.

Din rațiuni didactice ne vom limita la prezentarea a două modele, care beneficiază de mai mult prestigiu și care oferă cele mai eficiente instrumente de acțiune în situațiile de criză.

W.L. Benoit susține că o teorie a Strategiilor de Refacere a Imaginii trebuie să se bazeze pe două premise: comunicarea urmărește întotdeauna atingerea unui scop anume; menținerea unei reputații pozitive este scopul principal al comunicării.

Printre scopurile majore ale comunicării se află și refacerea imaginii, în mod special atunci când o persoană sau o instituție este preocupată de protejarea propriei reputații. În aceste situații, persoana sau instituția supusă atacurilor sau reproșurilor poate face apel la următoarele *Strategii de Refacere a Imaginii*: strategii ale negării, strategii ale eludării responsabilității, strategii ale reducerii caracterului periculos, strategii de corectare și chiar umilire.

W.T. Coombs a propus un alt mod de abordare teoretică a acestei probleme, pornind de la conceptul Strategiilor de Răspuns la Criză. Acestea se referă la acele acțiuni pe care organizațiile le adresează publicului, după ce criza s-a declanșat.

Strategiile de răspuns constituie importante resurse simbolice pentru managerii crizelor, deoarece prin comunicare se formează percepția publicului în legătură cu criza și cu organizația implicată în criză. În studiul său din 1995, W.T. Coombs a stabilit că situațiile de criză diferă în funcție de modul în care publicul percepe cele trei dimensiuni ale atribuirii.

În general, o organizație este considerată responsabilă pentru criză atunci când *cauza este internă*, controlabilă și stabilă (repetabilă în timp). Reversul este valabil atunci când cauza este percepută ca externă, incontrolabilă și instabilă.

Pornind de la aceste considerații, W.T. Coombs, propune următoarele categorii de strategii de răspuns la criză:

a) **strategiile negării**, care au ca scop să arate că nu există nici un fel de criză sau că între organizație și criză nu există o legătură de tip cauză-efect;

b) **strategiile distanțării**, care acceptă existența crizei, dar încearcă să slăbească legăturile dintre criză și organizație, în scopul protejării imaginii acesteia;

c) **strategiile intrării în grații**, care vizează câștigarea simpatiei sau a aprobării publicului pentru organizație prin conectarea acesteia la acele activități care sunt valorizate pozitiv de către public;

d) **strategiile umilirii**, prin care se încearcă obținerea iertării publicului și convingerea lui să accepte criza;

e) **strategiile suferinței**, prin care se dorește câștigarea simpatiei publicului prin asumarea suferințelor produse de criză și prin prezentarea organizației ca o victimă a unei conjuncturi externe nefavorabile.

Pe lângă utilitatea sa practică, acest model ne apare ca unul dintre cele mai elaborate constructe teoretice din sfera relațiilor publice.

4.3.5. Modalități practice pentru gestionarea situațiilor de criză mediatică

Crizele mediatice sunt acele situații generate de evenimente deosebite care, prin consecințe, suscită interesul presei sau al opiniei publice și sunt de natură a afecta imaginea organizației.

Dintre modalitățile de soluționare a crizelor menționăm:

1. Desemnarea – de către conducerea instituției/unității, a unui colectiv de criză care va coordona, pe cât posibil, de la început până la sfârșit, operațiunile de ieșire din impas.

2. Verificarea – de către colectivul de criză desemnat, a autenticității crizei mediatice, folosind mijloacele de informare ale instituției sau alte surse credibile.

3. Stabilirea – cu exactitate, a ceea ce s-a întâmplat, evaluându-se forța impactului, evoluțiile ulterioare ale crizei și consecințele ei.

4. Identificarea – a publicului țintă și stabilirea vectorilor de comunicare.

5. Nominalizarea persoanelor abilitate să facă declarații de presă, care sunt, de regulă, purtătorul de cuvânt și/sau responsabilul de relații publice.

6. Îndrumarea tuturor solicitărilor presei către colectivul de criză, în legătură cu conținutul cărora va fi informată atât comanda unității, cât și personalul de specialitate din domeniul vizat.

7. Stabilirea – de către colectivul de criză, de comun acord cu comanda unității, a aspectelor care vor fi comunicate presei, manifestându-se o atenție deosebită asupra conținutului și caracterului informației.

8. Furnizarea, cu sinceritate, a informațiilor, exactitatea acestora eliminând posibilitatea denaturării adevărului.

9. Adoptarea unui comportament calm și prudent în relațiile cu presa, declarațiile pripite putând genera efecte regretabile. În context, trebuie avută în vedere și posibilitatea unei alarme false, graba având urmări dintre cele mai neplăcute.

10. Acordarea unei atenții sporite primei apariții publice, care trebuie să arate preocuparea de a cerceta, de a liniști spiritele, demonstrând că instituția este stăpână pe situație și depune eforturi susținute pentru a traversa criza în cel mai scurt timp și cu pierderi minime. Trebuie oferită garanția că opinia publică va fi informată, prin intermediul presei, permanent și sincer despre evoluția și efectele evenimentelor.

11. Punerea la dispoziția presei a materialelor de informare, precum și furnizarea, pertinentă și promptă a detaliilor solicitate de aceasta.

12. Utilizarea, când situația impune, pentru sprijinirea argumentelor proprii, a datelor și informațiilor în legătură cu situații similare petrecute anterior, precum și a rezultatelor experienței internaționale în domeniu.

13. Înregistrarea audio, video și foto a evenimentelor, pentru a putea fi prezentată, concomitent sau ulterior, propria versiune asupra crizei.

14. Stabilirea momentelor și a frecvenței transmiterii informațiilor, avându-se în vedere respectarea întocmai a termenelor prevăzute. Se va solicita presei ajutorul în depășirea crizei.

15. Evitarea formulei „nu comentez”, care poate genera speculații. Este preferabil utilizarea formulei nu cunosc (nu știu) cu asigurarea informării operative și comunicării către presă, în timp util, a răspunsului așteptat. Se impune evitarea polemicii referitoare la situația de criză, devierii de la Politică instituției, precum și a oferirii unor răspunsuri în necunoaștință de cauză.

16. Prezentarea tuturor informațiilor de interes public. Ascunderea sau minimalizarea unor probleme sunt de natură a duce la pierderea credibilității, ziariștii apelând la alte surse de informare care pot distorsiona adevărul.

17. Transmiterea informațiilor trebuie să se realizeze coerent asigurându-se o legătură logică între momentele prezentate, oferirea în mai multe variante a unor date stârnind suspiciuni și confuzie.

18. Comunicarea și a aspectelor neplăcute din activitatea unității sau a unui angajat al acesteia – care a generat criza mediatică – situație ce va mări credibilitatea demersurilor de susținere a conducerii unității, atunci când aceasta se face vinovată de declanșarea crizei, este un gest necesar și chiar obligatoriu.

19. Preliminarea alternativei sacrificării propriei imagini a comenzii unității în interesul instituției, atunci când situația impune o asemenea măsură.

20. Evitarea creării de animozități prin acordarea priorității unor ziare, posturi de radio și televiziune sau jurnaliști.

21. Neacceptarea difuzării unor date și informații intime, strict personale.

22. Organizarea întâlnirilor cu presa (briefing-uri sau conferințe de presă) chiar și de două ori pe zi – dacă situația impune acest lucru – asigurând, pe cât posibil, o atmosferă deschisă, propice dialogului.

23. Activarea grupurilor de lobby – publicații, instituții, personalități publice sau grupuri sociale simpatizante ale instituției – în scopul exprimării unor poziții favorabile.

24. Evaluarea, periodică, a situației, luarea măsurilor de corectare a eventualelor disfuncționalități manifestate pe timpul crizei și informarea personalului propriu asupra aspectelor care îl privesc.

25. Aducerea de mulțumiri colaboratorilor și tuturor persoanelor sau instituțiilor pentru sprijinul acordat.

Orice criză proiectează brusc, în actualitatea presei, o organizație. Aceasta se vede aruncată în partea din față a scenei și descoperă că presa, prin tehnicile ei specifice de a defini realitatea crizei, proiectează o imagine care duce la pierderea încrederii publicului în fiabilitatea organizației.

Problemele comunicaționale ale unei organizații confruntate cu o criză se desfășoară pe patru niveluri:

- a) Comunicarea în interiorul fiecărei organizații;
- b) Comunicarea cu publicul organizației;
- c) Comunicarea cu actorii crizei;
- d) Comunicarea cu presa.

În relațiile lor cu presa, majoritatea organizațiilor își construiesc strategii de comunicare bazate pe un model asimetric, ele transmit informații presei și urmăresc felul în care aceste mesaje sunt preluate și prelucrate de instituțiile mass-media. Uneori, nemulțumite de comportamentul presei, ele transmit noi mesaje, de tip drept la replică, fără să efectueze însă o evaluare internă a propriului sistem de comunicare cu presa și, în general, cu mediul extern.

În timpul unei crize, presa înfometată preia și distribuie orice fel de informații, așa încât organizațiile nu mai pot controla mesajele care ajung în mass-media. Rezultatul: apar o serie de mesaje contradictorii (provenite din surse oficiale sau/și neoficiale, bazate frecvent pe zvonuri), care conduc la situația în care fiecare jurnalist și chiar fiecare membru al publicului își construiește propria versiune despre criza respectivă. Totodată, în asemenea situații, conducerea organizațiilor sunt preocupate de măsurile de urgență și, de aceea, sunt mai puțin dispuse să sprijine munca jurnaliștilor de căutare a informațiilor. Lipsa de interes sau eforturile depuse pentru a întârzia publicarea unor știri îi vor determina pe jurnaliști să facă apel la alte surse (de obicei mai puțin informate) sau să se pronunțe deschis împotriva

organizației. Sprijinirea jurnaliștilor în activitatea de documentare aduce încrederea și înțelegerea presei, devenind un factor de limitare a efectelor negative ale crizei.

4.4. Tehnici/instrumente de comunicare utilizate în educație pentru dezvoltarea infrastructurii de anticorupție

Înainte ca informațiile să fie difuzate publicului larg, persoanele responsabile de acest lucru, trebuie să fie bune cunoscătoare ale subiectului, bine informate și pregătite să se angajeze dincolo de liniile organizatorice ale acestora. De formarea unei echipe de comunicare este cheia succesului unei organizații. În fiecare zi noi tendințe și instrumente pentru profesioniștii în comunicare sunt în curs de dezvoltare, ceea ce face foarte important să se țină echipa conectată la noile inovații, tehnologii. În plus, este la fel de important ca personalul angajat în comunicare să fie familiarizat cu formatul și regulile de evenimente mass-media și documente de mass-media. Instruirea este disponibilă în toate formele, și, prin urmare, este o zonă pe care o organizație ar trebui să se concentreze și să fie dispus să investească pentru a pregăti mai bine angajații săi. Așa cum am menționat mai devreme, instrumentele disponibile pentru profesioniștii de astăzi sunt abundente. Această secțiune oferă o prezentare a celor mai eficiente instrumente de comunicare în anticorupție, precum și exemple de situații de utilizare:

Conferințe de presă: atunci când se face un anunț revoluționar, care trebuie să fie difuzat cât mai mult posibil, atunci când se fac mențiuni care implică persoane fizice sau ușor de recunoscut, notabile, atunci când se creează nevoia de a aborda sau de a răspunde la întrebările mass-media.

Interviuri exclusive unu-la-unu: atunci când se intenționează să se obțină în profunzime acoperire într-o publicație, care ajunge direct la publicul țintă, atunci când doresc să păstrez mingea de rulare pentru mai multe zile sau săptămâni de știri, prin difuzarea de știri la cele mai importante surse media, în cazul în care într-adevăr știrea, ar putea să urmeze, să acopere mai multe zile / săptămâni.

Interviuri non-exclusive unu-la-unu: atunci când dorim să dispunem de o anumită persoană sau de organizația ce o reprezintă, sau în cazul în care persoana este cu adevărat bine-pregătită profesional și ar putea să ne ajute în a descriere mai bine o situație.

Alerte Media: atunci când pur și simplu avem nevoie de a informa mass-media despre un eveniment. În mesajul alertă trebuie să apară cine, ce, când și unde a avut loc / va avea loc evenimentul.

Comunicatele de presă: atunci când se urmărește difuzarea în mod proactiv de informații generale; de asemenea, se utilizează ca reacție sau ca răspuns la alte știri de ultimă oră.

Briefing-uri de media: atunci când se intenționează să se aducă în mass-media o inițiativă în curs de desfășurare, se poate face prin organizarea de un mic dejun cu mass-media, în unele cazuri, chiar o teleconferință.

Scrisori de ancorare: utilizate atunci când avem o idee poveste pentru mass-media, care să producă efecte de lungă durată și care transmite informații sensibile.

Editoriale de opinie: atunci când este nevoie să se transmită o imagine laborioasă pe un aspect foarte important este recomandat să se publice cu propriile cuvinte, scrise ca articole de opinie, acestea sunt foarte greu de realizat și de publicat, deci nu ar trebui să fie utilizate prea des.

Internetul oferă, de asemenea, o piață de desfacere pentru diseminarea de informații prin intermediul mai multor metode non-convenționale. Dezvoltarea unui site web interactiv nu mai este o opțiune, ci o cerință pentru a se oferi informații pentru toate categoriile de public la momentul și locul convenabil acestuia. În ziua de azi, atât tinerii cât și cei de vârstă medie, folosesc cafenelele Wi-Fi și magazinele de carte, cu acces gratuit la internet, un site web este o parte indispensabilă a oricărui efort de comunicare. El servește ca un instrument de comunicare cu două sensuri, care nu doar transmite informații, ci, de asemenea, obține feedback de la utilizatorii săi. În plus, numărul de bloguri și camere de chat sunt tot mai mult utilizate ca instrumente de comunicare.

4.5. Monitorizarea implementării măsurilor/strategiilor anticorupție în educație prin intermediul mijloacelor de comunicare

Dezvoltarea și implementarea unei strategii de comunicare anticorupție este esențială pentru a îndeplini eficient o campanie anti-corupție. În lumea de astăzi, în care știrile circulă extrem de rapid și mass-media este catalizatorul principal în formarea opiniei publice, este esențial pentru o organizație ce luptă cu corupția să plaseze comunicarea în topul priorităților. Desfășurarea unor campanii eficiente de comunicare contribuie la creșterea gradului de conștientizare în rândul populației cu privire la aspectele legate de corupție, dar și a atitudinii cetățenilor față de formele acestui „rău”, care afectează viața lor de zi cu zi.

O strategie de comunicare bună informează persoanele fizice cu privire la drepturile lor, legile existente care protejează aceste drepturi, precum și mecanismele disponibile pentru a contracara actele de corupție. Aceasta poate atrage cetățenii să se implice în lupta împotriva corupției, în special în cazul în care devin conștienți de modul în care corupția afectează negativ viața lor individuală, familiile lor și societatea în care trăiesc.

Platforma de comunicare este imperios să cuprindă monitorizarea ca activitate. Aceasta trebuie să se realizeze pe întreg parcursul implementării strategiei de comunicare. În cadrul acesteia se urmărește să se măsoare reacția societății civile, a cetățenilor și chiar a

presei la mesajul, la instrumentele folosite pentru transmiterea acestuia. În acest sens, este necesar să se aloce resurse umane, materiale și financiare pentru monitorizarea tuturor canalelor de mass-media (chiar și a celor care nu au fost folosite pentru transmiterea directă a mesajului); analiza de conținut a știrilor de presă în domeniul anticorupție; analiza comentariilor, întrebările ridicate în urma transmiterii mesajului; stabilirea tendințelor, percepțiilor ce-și găsesc izvorul în mesajul transmis.

Odată cu implementarea strategiei de comunicare trebuie să se realizeze și o evaluare post-implementare în care să se facă analiza mesajelor emise, analiza reacțiilor anagajaților și sugestiile lor pentru îmbunătățirea comunicării, precum și reacția, concluziile din partea organizațiilor partenere, precum și a celor concurente sau în conflict.

După încheierea acestei etape este de preferat să se facă noi evaluări privind imaginea, notoritatea organizației și proiectarea unei noi și viitoare strategii de comunicare. Finalizarea unei strategii de comunicare deschide porțile viitoarei strategii de comunicare și astfel „*roata comunicării nu se oprește*”.

Întrebări de autoevaluare a cunoștințelor

1. Care sunt factori determinanți ai corupției?
2. Care sunt etapele procesului de comunicare?
3. Care sunt etapele ce trebuie parcurse pentru elaborarea unei campanii de relații publice?
4. Care sunt formele de participare a cetățeanului la procesul decizional?
5. Cum se poate realiza auditul educațional?
6. Care sunt mecanismele prin care cetățeanul își face auzită vocea?
7. Care sunt tehnicile de comunicare utilizate în educație pentru dezvoltarea infrastructurii de anticorupție?
8. Cum trebuie să acționăm în caz de conflict cu un reprezentant al societății civile?
9. Care sunt modalitățile practice de gestionare a crizelor?
10. Argumentați rolul mesajului în comunicarea cu societatea civilă.

Sistemul de evaluare: Procesul de pregătire profesională va fi evaluat printr-o grilă de evaluare, cât și printr-un chestionar de feedback.

BIBLIOGRAFIE

- Abraham-Frois, A., *Economie politique*, ed. a 5-a, Paris, 1992.
- Balmer, J.M.T and Gray, E.R., *Corporate identity and corporate communications: creating a competitive advantage*, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol.4, No.4, 1999.
- Balmer, J.M.T., and Gray, E.R., *Corporate Brands: What are they? What of them?* *European Journal of Marketing*, Vol. 37, No. 7 and 8, 2003.
- Bran P., *Fascinatia valorii*, Editura Enciclopedică, București, 1992.
- Breton, Ph., *L'utopie de la communication*, La Decouverte, Paris, 1992.
- Brouste, P., *Le multimedia: promesses et limites*, ESF, Paris, 1993.
- Castel, F., *La revolution communicationnelle: les enjeux du multimedia*, L'Harmattan, Paris, 1995.
- Candea, R., Candea, D., *Comunicare managerială - concepte, deprinderi, strategii*, Editura Expert, București, 1996.
- Candea, R., Candea, D., *Comunicarea managerială aplicată*, Editura Expert, București, 1998.
- Cărbunaru, D., *Comunicarea intra și inter-instituțională și cu cetățenii*, Asociația pentru Implementarea Democrației, publicat în cadrul proiectului „Dezvoltarea și Consolidarea Centrului Național pentru Integritate” - SMIS 3133, proiect finanțat prin Fondul Social European.
- Chevrier, M., *Une grand oubliée: société civile*, Agora, vol 6, nr.4, iulie-august 1999.
- Chiru, I., *Comunicarea interpersonală*, Editura Tritonic, București, 2003.
- Chiciudean, I., Țoneș, V., *Gestionarea crizelor de imagine*, Editura Comunicare.ro, București, 2010.
- Chiciudean, I., David, G., *Managementul comunicării în situații de criză*, Editura Comunicare.ro, București, 2011.
- Corneliu, M., *Intercomunicare*, Editura Enciclopedică și Științifică, București, 1999.
- Corneliu, B., *Management*, Editura Expert, București, 1999.
- Damaschin, I., *Comunicarea Instituțională*, Fundația “Andrei Șaguna”, Constanța.
- Dâncu, V.S., *Comunicarea simbolică. Arhitectura discursului publicitar*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1999.
- Fuente, E. de la, *The role of the communication in the fight against corruption: getting it right*, EDF Communications, Miami, 2008.

- Gore, A., *Global Information Infrastructure: Agenda for Cooperation*, US Secretary of Commerce, Information Infrastructure Talk Force, Washington, 1995.
- Graur, Evelina, *Tehnici de comunicare*, Editura Mediamira, Cluj-Napoca, 2001.
- Guiasu, S., *Aplicații ale teoriei informației*, Editura Academiei, București, 1968.
- Golfinger, Ch., *L'utile et le possible et le virtuel*, Odile Jacob, Paris, 1995.
- Habermas, I., *Cunoaștere și comunicare*, Editura Politică, București, 1983.
- Hallak, J., Poisson, M., *Ethics and corruption in education*, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris, 2002.
- Hegel, G.,W.,F., *Știința logicii*, Editura Academiei, București, 1966.
- Iliescu, A., *Praxiologie și logică*, Editura Academiei, București, 1984.
- Jucquois, G., *The world of communication: engaged or excluded*, Diogenes, 2006 (<http://dio.sagepub.com/content/53/3/53>).
- Kaufman, Ch., *Network Security: Private Communication în a Public World*, Prentice Hall, 1995.
- Kendall, R., *Public Relations Campaign Strategies*, Harper Collins Publishers, New York, 1992.
- Krol, Ed., *Internetul mondial: ghid și resurse*, Paris, 1995.
- Laramee, A., *Multimedia et autoroutes de l'information*, Nathan, Paris, 1995.
- Landauer, Th., *The Trouble with Computers*, MIT Press, Boston, 1995.
- Leontief, W., *Analiza Input-Output*, Editura Tehnică, București, 1970.
- Levinson, B. A. U., Sutton, M., Winstead, T., *Education policy as a practice of power: theoretical tools, ethonographic methods, democratic options*, Educational Policy, 2009 (<http://epx.sagepub.com/content/23/6/767>).
- Lundberg, F., *The Myth of Democracy*, Carol Publishing Group, New York 1989.
- Malita, M., *Orizontul fără limite al învățării*, Editura Politică, București, 1981.
- Mathijssen, P., *Compendiu de drept european*. Ediția a 7-a, Editura Club Europa, 2002.
- Media Invest Publishing, *Multimedia Intelligence*, Boulogne-Billancourt, 1994.
- Mihuleac, E., *Managerul și principalele activități*, Editura Fundației "România Mare", București, 1994.
- Moineagu, C., Negura, I., Urseanu, V., *Statistica*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1976.
- Năstase, I., *Cooperarea și dezvoltarea parteneriatelor*, Asociația pentru Implementarea Democrației, Programul SMIS 3133.
- Newson, D., Scott, A., *This is PR*, Wadworth Publisher Company, Belmont, 1993.

- Nicolau, E., *Limbaj și strategie*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1985.
- Noica, C., *Rostirea filozofică românească*, Editura Științifică, București, 1970.
- Paz, O., *Le Labyrinthe de la solitude*, Gallimard, Paris, 1995.
- Păun, E., *Școala - o abordare sociopedagogică*, Polirom, 1999.
- Păunescu, F., *Informatizarea societății - un fenomen inevitabil*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1985.
- Prutianu, Ș., *Manual de comunicare și negociere în afaceri. Comunicarea*, Editura Polirom, Iași, 2000.
- Sandoval, V., *Les autoroutes de l'information: mythes et realites*, Hermes, Paris, 1995.
- Sava, S., *Cercetarea științifică și mediul universitar*, Tribuna economica nr.21/1997.
- Scheer, L., *Democrația virtuală*, Flammarion, 1994.
- Schneider, B., *Revoluția desculturilor*, Raport către Clubul de la Roma, Editura Științifică, București, 1988.
- Serbanati, L., *Inteligența artificială*, Editura Tehnică, București, 1985.
- Schaff, A., *Microelectronica și societatea*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1985.
- Scholten, O., Gulenburg, J., Noomen, G., *Știința comunicării*, Editura Humanitas, București, 1998.
- Scott, B., *Arta negocierilor*, Editura Tehnică, București, 1996.
- Stanton, N., *Comunicarea*, Editura știința și Tehnică, București, 1995.
- Schreiber, J., J., S., *Sfidarea mondială*, Editura Științifică, București, 1989.
- Toffler, A., *Șocul viitorului*, Editura Z, 1995, p.139-167.
- Toffler, A., *Al treilea val*, Editura Politică, București, 1983.
- Toma, Gh., și colectiv, *Tehnici de comunicare*, Editura Artprint, București, 1999.
- Tran, V., Stănciugelu, I., *Teoria comunicării*, Editura Comunicare.ro, București, 2003.
- Țonea B. N., *Ghid privind mijloacele legale de prevenire și combatere a faptelor de corupție*, Asociația pentru Implementarea Democrației, Programul SMIS 3133.
- Van Cuilenburg, J.J., O.Scholten, G.W. Noomen, *Știința comunicării*, versiune românească de Tudor Olteanu, ediția a II-a, Editura Humanitas, București, 2000.
- Vasilescu, P., *Discrepanța generațiilor în informatică*, Editura Tehnică, București, 1985.
- Virilio, P., *Vitesse et politique*, Galilee, Paris, 1977.
- Vitalis, A., *Medias et nouvelles technologies: pour une sociopolitique des usages*, Apogee, Rene, 1994.

Voiculescu, D., *Negocierea – forma de comunicare în relațiile interumane*, Editura Științifică, București, 1991.

Zapartan, L.P., *Negocierea în viața social-politică*, Editura Eikon, Cluj Napoca, 2007.

Wald, H., *Limbaj și valoare*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1973.

Wiener, N., *Cibernetica sau știința comenzii și comunicării la ființe și masini*, Editura Științifică, București, 1966.

World Bank, *Defining Civil Society*, [on the web page:](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html)

<http://web.worldbank.org/WBSITE/>

[EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:22](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html)

[0503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html)

*** *Fight corruption: What role for the civil society? The experience of the OECD*, Paris, 2003.

*** *Mai multe voci o singură lume*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982.

*** *OECD - Principles for Public Administration*, Sigma Papers nr. 27.

*** *Programul Internațional de Instruire și de Rezolvare a Conflictelor Online* - Consorțiul de cercetare, Universitatea din Colorado, SUA.

*** *Raport asupra stării sistemului național de învățământ*, Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, București, 2009.

*** *Strategia națională anticorupție*, 2011-2014, Guvernul României – Ministerul Justiției, București, 2011.

*** *Setting an Agenda for collective actions*, Policy paper and principles on anti-corruption, OECD, Paris, 2007.

*** *Transparență prin comunicare*, Editura Alutus, Slatina, 2007.

Titlul cursului:

Infrațiuni informatice în comunicare

Formatori:

Iustin Priescu

Valentin Pau

Ion Bica

Titlul cursului: Infrafracțiuni informatice în comunicare

Grup țintă: Directori, inspectori școlari, funcționari publici din administrația publică locală, cu rol în domeniul educației, în domeniul prevenirii și combaterii corupției.

Definiția operațională a corupției în proiect: Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate de indivizi care exercită un rol public și care abuzează de puterea publică pe care o exercită pentru a-și promova anumite interese personale, interese ale altora sau pentru a obține pentru sine beneficii materiale sau financiare.

Rezumat: Cursul *“Infrafracțiuni informatice în comunicare”* are rolul de conștientizare a participanților din grupul țintă cu privire la amenințările și riscurile specifice securității informațiilor în contextul actual și de formare a unei conduite corecte și responsabile a acestora din punct de vedere al securității informațiilor. De asemenea, un accent deosebit va fi acordat infrafracțiunilor informatice în comunicare în sensul înțelegerii modului de desfășurare a acestora, de prevenire a savârșirii de infrafracțiuni informatice, precum și de luarea celor mai bune de mecanisme de protecție disponibile în momentul de față, în conformitate cu cadrul legal național și european în domeniu.

Cuvinte cheie: securitate informatică, securitatea comunicării, infrafracțiune informatică, conștientizare, prevenire, responsabilizare

Obiective generale:

- Perfecționarea personalului MECTS din inspectorate școlare și a personalului din administrația publică în domeniul prevenirii și combaterii corupției, prin instruirea a 1.400 de funcționari în domeniul comunicării și conduitei inter și intra instituțională;
- Creșterea nivelului de conștientizare, instruire, educare și responsabilizare a membrilor grupului țintă în cunoașterea și prevenirea infrafracțiunilor informatice în comunicare

Obiective specifice:

- Creșterea nivelului de pregătire profesională în prevenirea și cunoașterea infrafracțiunilor informatice în comunicare a personalului de la nivelul MECTS și de la nivelul organismelor sale subordonate
- Cunoașterea cadrului legal național și european privind domeniul infrafracțiunilor informatice în comunicare
- Însușirea conceptelor de bază și a mecanismelor de protecție ce trebuie luate pentru prevenirea infrafracțiunilor informatice în comunicare
- Formarea și dezvoltarea unei culturi de securitate la participanți prin instruire, educare, formare, conștientizare și responsabilizare

Cuprins

<u>1. Criminalitatea informatică în contextul actual</u>	4
<u>2. Infrațiuni informatice</u>	117
<u>2.1. Frauda informatică</u>	13
<u>2.2. Autorii infracțiunilor informatice</u>	118
<u>2.3. Accesul neautorizat la sisteme și aplicații</u>	119
<u>2.4. Interceptarea ilegală a convorbirilor și transmisiilor de date</u>	120
<u>2.5. Utilizarea de aplicații software nelicentiate</u>	120
<u>2.6. Software malițios</u>	20
<u>2.7. Falsificarea documentelor electronice</u>	24
<u>2.8. Ingineria socială</u>	25
<u>2.9. Shoulder surfing</u>	125
<u>2.10. Sabotajul informatic</u>	125
<u>3. Securitatea comunicării</u>	29
<u>3.1. Protecția convorbirilor telefonice și a transmisiilor fax</u>	127
<u>3.2. Controlul accesului și gestiunea parolelor</u>	128
<u>3.3. Securizarea sistemelor și protecția datelor</u>	33
<u>3.4. Mesageria electronică (e-mail)</u>	36
<u>3.5. Navigarea pe Internet</u>	40
<u>3.6. Rețelele sociale</u>	41
<u>3.7. Securitatea dispozitivelor mobile</u>	42

<u>3.8. Semnarea electronică a documentelor</u>	43
<u>3.9. Criptarea datelor</u>	45
<u>3.10. Răspunsul la incidente de securitate</u>	46
<u>4.Reglementări naționale și europene</u>	50

Criminalitatea informatică în contextul actual

Societatea cunoaște în momentul de față una din cele mai profunde transformări din întreaga ei existență, în care informația joacă un rol determinant. Conceptul de Societate Informațională este unul foarte generos, care acoperă practic toate sectoarele de activitate. Scopul de bază este crearea unei societăți care să includă accesul tuturor cetățenilor, prin creșterea capacității de utilizare a serviciilor societății informaționale, reformarea modelelor operaționale la nivelul administrațiilor publice și creșterea eficienței operaționale prin utilizarea adecvată a tehnologiilor informaționale și comunicaționale, respectiv creșterea competitivității la nivelul mediului de afaceri prin utilizarea avansată a TIC.

Trăim astăzi într-o lume în care sute de milioane de calculatoare, deservind utilizatori cu cerințe diverse sunt interconectate într-o structură informatică globală numită ciber spațiu (cyberspace). Specialiștii caută și găsesc, cu o viteză de-a dreptul incredibilă, soluții tehnice pentru dezvoltarea capacității de comunicație și pentru sporirea calității serviciilor informatice oferite.

Dezvoltarea Internetului din ultimii ani a fost puternic alimentată de perspectiva realizării unor afaceri și comunicații on-line. Până și cele mai banale și obișnuite tranzacții se vor desfășura prin Internet. Acesta va face să cadă toate barierele fizice existente azi în calea comunicării, creând posibilitatea ca și cele mai mici afaceri să acceseze o piață globală. În același timp, clienții pot face afaceri și cumpărături de la firme care altfel nu le erau accesibile.

În acest context asigurarea securității informațiilor în general, și a celor schimbate prin Internet, în special, reprezintă cea mai importantă provocare ce stă în fața domeniului. Pentru majoritatea organizațiilor, interesul în ceea ce privește securitatea informațiilor este proporțional cu modul în care sunt percepute amenințările și vulnerabilitățile.

De altfel, securitatea informațiilor și a comunicațiilor constituie unul dintre punctele principale pe agenda politicii Uniunii Europene atât în prezent, cât mai ales în viitor.

Securitatea informatică și a informațiilor este accentuată de fenomene caracteristice societății de azi, cum ar fi:

- fenomenul globalizării și crearea societății informaționale (întreprinderi virtuale, fabrici virtuale, magazine virtuale, transfrontaliere);

- participarea în cadrul unor programe europene și internaționale: e-ten, e-commerce etc. ;
- realizarea unor programe naționale: e-government, e-administration, e-learning etc. în care rolul tehnologiei informației și comunicațiilor (ITC), precum și cel al Internetului este determinant;
- slăbiciunile economiei virtuale legate de natura nematerială a valorilor din cyberspațiu, anonimitate și caracterul transfrontalier;
- evoluția criminalității informatice și dinamica ei.

Au apărut amenințări noi și mai sofisticate din punct de vedere tehnologic. Dimensiunea geopolitică globală a acestora devine din ce în ce mai clară. Asistăm în prezent la o tendință de utilizare a tehnologiilor informației și comunicațiilor în scopul supremației politice, economice și militare, inclusiv prin capacități ofensive. „Războiul cibernetic” și „terorismul cibernetic” sunt uneori menționate în acest context.

În plus, după cum o arată și recente evenimente sud-mediteraneene, unele regimuri sunt pregătite și capabile să interzică sau să submineze în mod arbitrar accesul propriilor lor cetățeni la mijloacele informatice de comunicare – în special internetul și comunicațiile mobile – în scopuri politice. Astfel de intervenții interne unilaterale pot avea consecințe grave asupra altor părți ale lumii.

Pentru a înțelege și mai bine aceste diferite amenințări, poate fi util să le împărțim în următoarele categorii:

- pentru exploatare, cum ar fi „amenințările avansate persistente”, în scopul spionajului economic și politic (de exemplu, *GhostNet*), furtul de identitate, recente atacuri împotriva sistemului de comercializare a cotelor de emisii sau împotriva sistemelor informatice guvernamentale;
- pentru sabotaj, cum ar fi atacurile de tip *DDoS* (*Distributed Denial of Service* – blocarea distribuită a serviciului) sau spamurile generate prin botneturi (de exemplu, rețeaua *Conficker* de 7 milioane de calculatoare și rețeaua *Mariposa* din Spania de 12,7 milioane de calculatoare), *Stuxnet* și întreruperea mijloacelor de comunicare;
- pentru distrugere. Acesta este un scenariu care încă nu s-a materializat, însă, dată fiind utilizarea crescândă a TIC în infrastructurile critice (de exemplu, rețelele inteligente de transport și rețelele de distribuție a gazului, petrol, apei), el nu este exclus pentru anii care vin.

În figura 1 se prezintă tipuri de infractori informatici, precum și scara de amenințare în eventualitatea producerii unui atac informatic.

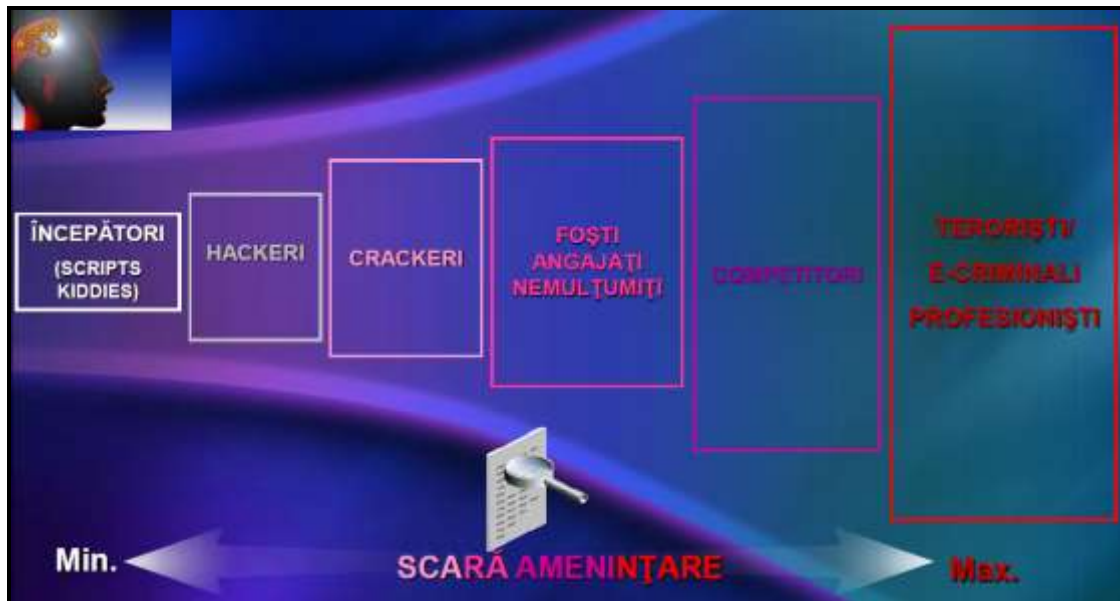


Fig. 1 Categoriile de infractori informatici

Criminalitatea informatică reprezintă un fenomen al zilelor noastre, reflectat în mod frecvent în mass-media. Un studiu indică chiar că teama de atacuri informatice depășește în intensitate pe cea față de furturi sau fraude obișnuite.

În prezent, datorită dezvoltării uneltelor și tehnologiilor de derulare a atacurilor informatice, precum și postarea liberă a acestora pe diferite site-uri din Internet, este tot mai facil pentru autorii de infracțiuni informatice să le pună în aplicare. Mai mult, așa cum se prezintă în figura 2, atacatorii nu trebuie să aibă un nivel de cunoștințe ridicat în domeniu, față de complexitatea tot mai mare a tipurilor de atacuri informatice din prezent.

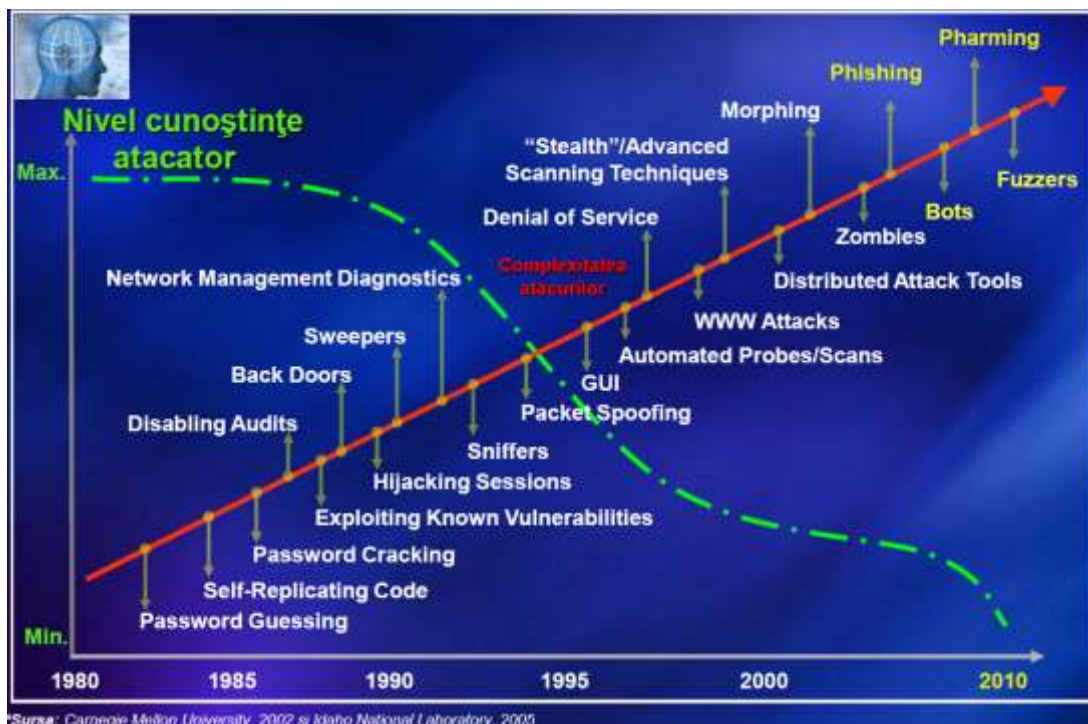


Fig. 2 Evoluția complexității atacurilor vs. nivelul de cunoștințe informatice al atacatorului

Cercetările criminologice asupra infracțiunilor realizate prin sistemele informatice se află încă în stadiul tatonarilor. Chiar și cele realizate pâna în acest moment tind să schimbe modul clasic în care sunt privite infracțiunile în sistemele actuale de justiție penală.

Doar o mică parte din faptele penale legate de utilizarea sistemelor informatice ajung la cunoștința organelor de cercetare penală, astfel încât este foarte greu de realizat o privire de ansamblu asupra amplitudinii și evoluției fenomenului. Dacă este posibil să se realizeze o descriere adecvată a tipurilor de fapte penale întâlnite, este foarte dificilă prezentarea unei sinteze fundamentate asupra întinderii pierderilor cauzate de acestea, precum și a numărului real de infracțiuni comise. Numărul cazurilor de infracțiuni informatice este în continuă creștere.

În "Raportul de activitate pe anul 2011 al DIICOT" publicat în 5 februarie 2012, la capitolul de criminalitate informatică se prezintă date și informații care arată trendul crescător în acest domeniu. (vezi fig.3 și fig. 4)

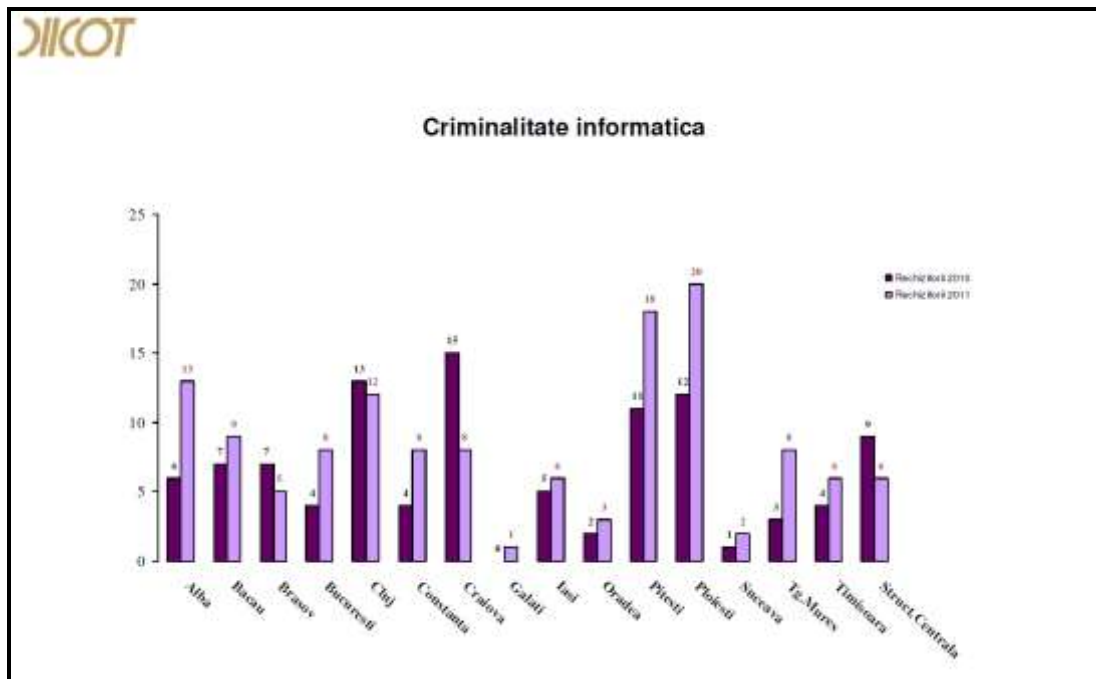


Fig. 3 Comparație pe județe între numărul de infracțiuni informatice între anii 2010 și 2011

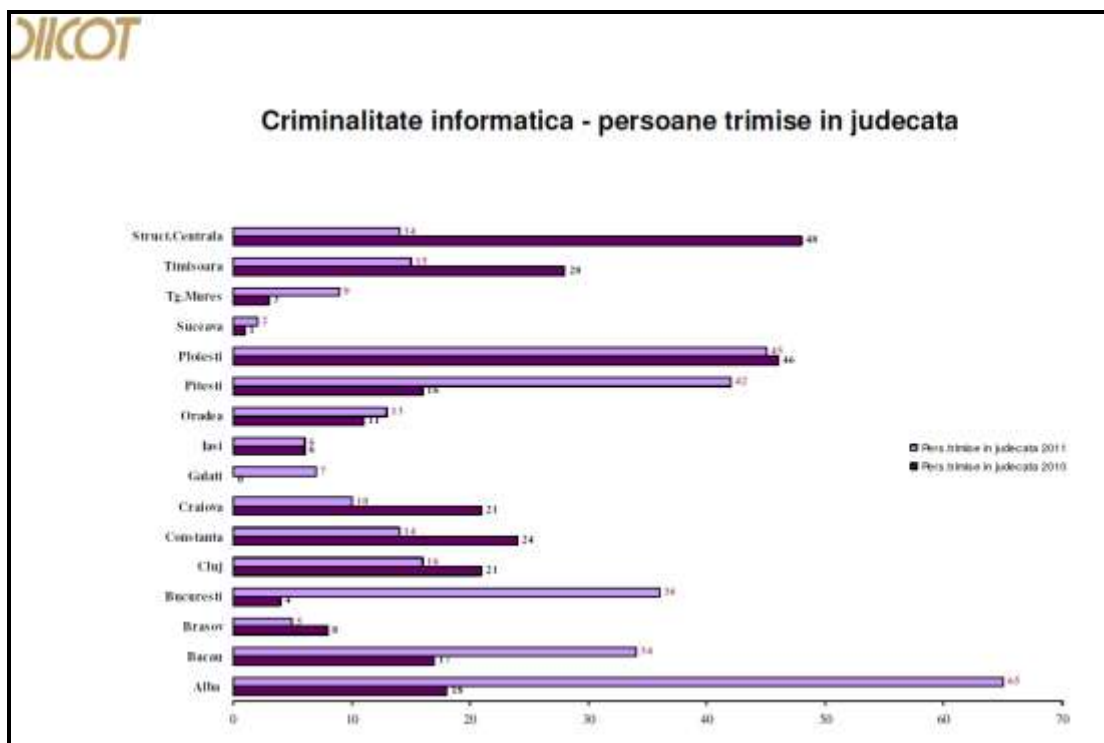


Fig. 4 Comparație pe județe între numărul de persoane trimise în judecată pentru infracțiuni informatice între anii 2010 și 2011

Spețe privind infracțiuni informatice în domeniul educațional din România:

SPEȚA 1. *SPETA – Comunicat de presa 09.07.2010 - DIICOT*

Procurorii Directiei de Investigare a Infractiunilor de Criminalitate Organizata si Terorism – Serviciul Teritorial Alba-Iulia au dispus trimiterea in judecata a inculpatului TONTEA IOAN-SORIN pentru savarsirea infractiunilor de transfer neautorizat de date dintr-un sistem informatic, fapta prevazuta de art. 44 al. 2 din Legea nr. 161/2003 si permiterea accesului unei persoane neautorizate la informatii ce nu sunt destinate publicitatii, fapta prevazuta de art. 12 lit. b din Legea nr. 78/2000.

In sarcina acestuia s-a retinut ca, in calitate de profesor in cadrul Comisiei de bacalaureat de la centrul de examen din cadrul Grupului Scolar „Horea Closca si Crisan” din orasul Abrud, de pe calculatorul de la centrul de examen, a copiat subiectele la proba de Limba si Literatura Romana, ce urma a fi sustinuta in zilele urmatoare si le-a transferat unor candidati la examenul de bacalaureat, permitandu-le acestora sa aiba acces la informatii, care la acea data, nu erau destinate publicitatii, in scopul de a le facilita promovarea examenului.

Cauza a fost trimisa spre competenta solutionare Judecatoriei Alba-Iulia.

SPEȚA 2. BACALAUREAT 2011 - Sute de dascăli, cercetati penal pentru fraude la Bacalaureat

REALITATEA TV. Actualizat Joi, 10 Noiembrie 2011 18:22

Coruptia nu se regăseste numai in politică, ci si in scoli. Sute de profesori sunt cercetati penal sau disciplinar după neregulile constatate la examenul de Bacalaureat. Anuntul a fost făcut de ministrul Educatiei, Daniel Funeriu.

Citeste mai mult pe REALITATEA.NET: http://www.realitatea.net/sute-de-dascalii-cercetati-penal-pentru-fraude-la-bacalaureat_885685.html#ixzz1oFOVRC9D

Corpul de control al MECTS a solicitat inspectoratelor scolare din Mehedinti si Ilfov să sesizeze procurorii pentru a cerceta 134 de cadre didactice, legat de fraude constatate la Bacalaureat. In urma reevaluării prin sondaj a unor lucrări de la Bacalaureat, Corpul de control al MECTS a solicitat Inspectoratului Scolar al Judetului Mehedinti să sesizeze procurorii pentru cercetarea a 134 de cadre didactice, pentru fraude, a spus, joi, ministrul Educatiei, Daniel Funeriu, scrie MEDIAFAX. Pentru alti 24 de profesori evaluatori din Mehedinti s-a solicitat cercetarea disciplinară.

"In urma anchetei Parchetului Botosani privind Bacalaureatul din 2010, in functie de gravitatea faptelor, au fost sanctionate 55 cadre, de la deschideri de dosare penale până la amenzi penale. Pentru sesiunile din 2011, incep cu Arad, unde Parchetul cercetează desfășurarea Bacalaureatului in două licee. In judetul Timis, politia a deschis o anchetă la

Lovrin. In Caras Severin, ISJ a sesizat Inalta Curte. In urma acestui demers, s-au solicitat toate lucrările si 184 au fost recorectate. La Constanta, Parchetul a cerut o anchetă disciplinară la Colegiul de Marină. Vă asigur că ministerul va continua parteneriatul cu institutiile statului pentru un sistem de învățământ performant si curat", a spus, joi, ministrul Educatiei.

Citeste mai mult pe REALITATEA.NET: http://www.realitatea.net/sute-de-dascalii-cercetati-penal-pentru-fraude-la-bacalaureat_885685.html#ixzz1oFOjDIEw

În acest context, formarea și conștientizarea directorilor, inspectorilor școlari, funcționarilor publici din administrația publică locală, cu rol în domeniul educației, în domeniul prevenirii și combaterii corupției, în managementul securității informațiilor reprezintă una din prioritățile naționale, cerută, atât de mediile guvernamentale și de administrația centrală sau locală, cât și de mediul privat – organisme și agenții europene și internaționale, companii private, banci etc.

Infracțiuni informatice

În acest capitol este definit conceptul de fraudă informatică, sunt prezentați autorii infracțiunilor informatice și sunt explicate în detaliu principalele infracțiuni săvârșite prin intermediul sistemelor informatice, cu scopul de a înțelege fenomenul și acționa în conformitate cu reglementările în vigoare.

Frauda informatică

Criminalitatea informatică reprezintă un fenomen al zilelor noastre, cu repercusiuni importante atât la nivel individual cât mai ales colectiv. Fenomenul a luat o amploare alarmantă datorită ușurinței cu care se pot derula astfel de acțiuni, răspândirii pe scară largă a Internetului și ineficienței metodelor folosite în momentul actual pentru combaterea acestor acțiuni.



Prin infracțiune informatică în sens larg se înțelege „*orice infracțiune în care un calculator sau o rețea de calculatoare este obiectul unei infracțiuni, sau în care un calculator sau o rețea de calculatoare este instrumentul sau mediul de înlăptuire a unei infracțiuni*”. Definiția de mai sus include toată paleta de fraude, nu numai de natură informatică, ce pot fi săvârșite cu ajutorul sistemelor informatice. În sens restrâns, prin infracțiune informatică se înțelege „*orice infracțiune în care făptuitorul interferează, fără autorizare, cu procesele de prelucrare automată a datelor*”.

Infracțiunile informatice pot fi clasificate folosind diverse criterii. Funcție de rolul avut în comiterea infracțiunii, infracțiunile informatice se clasifică în:

- *infracțiuni săvârșite cu ajutorul sistemelor informatice;*
- *infracțiuni săvârșite prin intermediul sistemelor informatice.*

În *infracțiunile săvârșite cu ajutorul sistemelor informatice*, sistemul informatic constituie instrumentul ce facilitează comiterea infracțiunii. Este vorba de infracțiuni clasice, perfecționate prin utilizarea sistemelor informatice. Mai jos sunt prezentate câteva exemple de acest gen:

- Infracțiunea de reproducere fără drept a unei opere, reglementată de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;
- Infracțiunea de spălare a banilor, reglementată de Legea nr. 21/1999 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor;

- Infracțiunea de divulgare a secretului profesional, reglementată de Codul Penal;
- Infracțiunea de falsificare de monede sau de alte valori, reglementată de Codul Penal;
- Infracțiunea de falsificare a instrumentelor oficiale, reglementată de Codul Penal;
- Infracțiunea de fals material în înscrisuri oficiale, reglementată de Codul Penal;
- Infracțiunea de deturnare de fonduri, reglementată de Codul Penal;
- Infracțiunea de propagandă naționalist-șovină, reglementată de Codul Penal.

În *infracțiunile săvârșite prin intermediul sistemelor informatice*, sistemul informatic, incluzând și datele stocate în acestea, constituie ținta infracțiunii. Aceste infracțiuni pot fi săvârșite doar prin intermediul sistemelor informatice. Ele sunt reglementate în Titlul III din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției. Exemple de astfel de infracțiuni:

- Infracțiunea de acces ilegal la un sistem informatic;
- Infracțiunea de interceptare ilegală a unei transmisii de date informatice;
- Infracțiunea de alterare a integrității datelor informatice;
- Infracțiunea de perturbare a funcționării sistemelor informatice;
- Infracțiunea de a realiza operațiuni ilegale cu dispozitive sau programe informatice;
- Infracțiunea de fals informatic;
- Infracțiunea de fraudă informatică;
- Infracțiunea de pornografie infantilă prin intermediul sistemelor informatice.

Conștientizarea pericolului social al faptelor penale de natură informatică a atras după sine încriminarea acestora în numeroase state ale lumii. A luat astfel ființă conceptul de “drept penal cu specific informatic”, ca o reflectare a numeroaselor elemente de noutate introduse în materia dreptului penal de noile forme de criminalitate bazate pe tehnologia modernă.

Sensibilizarea și instruirea utilizatorilor, folosirea de măsuri de protecție adecvate și incriminarea acțiunilor de acest gen sunt principalele măsuri ce trebuie adoptate pentru stoparea acestui fenomen.

Autorii infracțiunilor informatice

Un aspect important referitor la criminalitatea informatică îl reprezintă făptuitorii acestor tipuri de infracțiuni. Realizarea unui "portret robot" al celor care încalcă legea înfăptuind infracțiuni de natură informatică este foarte actuală în cercetările criminologice la scară mondială.



Au fost numeroase încercări de realizare a unei tipologii a făptuitorilor infracțiunilor informatice însă nu s-a ajuns la un consens privind clasificarea acestora. Criteriile de delimitare a acestor tipologii sunt în principal două: motivațiile autorilor și consecințele legale ale acestora.

În continuare, sunt prezentate principalele categorii de autori, funcție de motivația acestora:

- *hackeri* – persoane care pătrund în sistemele informatice din motivații legate mai ales de provocare intelectuală, sau de obținerea și menținerea unui anumit statut în comunitatea prietenilor;
- *spioni* - persoane ce pătrund în sistemele informatice pentru a obține informații care să le permită câștiguri de natură economică sau politică;
- *teroriști* - persoane ce pătrund în sistemele informatice cu scopul de a produce teamă, în scopuri politice sau religioase;
- *criminali* - pătrund în sistemele informatice pentru a obține câștig financiar, în interes personal;
- *vandali* - persoane ce pătrund în sistemele informatice cu scopul de a produce pagube.

Funcție de aptitudini, nivelul de pregătire și obiectivele vizate, autorii infracțiunilor informatice se pot clasifica în: *novice*, *ucenic*, *vizitator*, *amator avansat* și *profesionist*. Uneltele folosite de aceștia sunt, de regulă, disponibile free pe Internet ceea ce complică și mai mult lucrurile.

Înțelegerea motivației, a modului de acțiune și a uneltelor folosite de atacatori sunt condiții esențiale pentru orice organizație dependentă de tehnologiile informatice și de comunicații.

Accesul neautorizat la sisteme și aplicații

Accesul neautorizat la sistemele și aplicațiile unei organizații este incriminat în Titlul III din Legea nr. 161/2003. Astfel, în înțelesul legii, accesul neautorizat constă în utilizarea fără drept a unui sistem informatic, iar prin sistem informatic se înțelege orice dispozitiv sau ansamblu de dispozitive interconectate sau aflate în relație funcțională, dintre care unul sau mai multe asigură prelucrarea automată a datelor, cu ajutorul unui program informatic.



Probabilitatea accesării neautorizate a unui sistem informatic este invers proporțională cu nivelul de securitate al sistemului respectiv. Cu alte cuvinte, pentru a evita astfel de atacuri, organizațiile trebuie să implementeze o serie de măsuri obligatorii de securitate prin care să permită accesul numai utilizatorilor legitimi. Dintre acestea, cele mai cunoscute sunt:

- Autentificarea utilizatorilor care accesează sistemele informatice.
- Sistemele firewall.
- Sistemele pentru detectarea și prevenirea intruziunilor.
- Sistemele pentru monitorizarea evenimentelor de securitate.

Accesarea neautorizată a unui sistem informatic nu se rezumă numai la accesarea fizică a componentelor acestuia ci și la câștigarea de drepturi asupra resurselor gestionate de sistemul respectiv. Acest lucru se poate realiza fără prezența fizică a atacatorului în fața calculatorului țintă și se bazează, de regulă, pe eludarea sistemelor de protecție existente. Conectarea la Internet crește riscul accesului neautorizat la calculatoarele respective.

Interceptarea ilegală a convorbirilor și transmisiilor de date

Infrațiunea de interceptare, fără drept, a unei transmisii de date care nu este publică este prevăzută în Titlul III din Legea nr. 161/2003. Reglementarea legală protejează transmisiile de date din cadrul sau între sisteme informatice, indiferent de modul cum se realizează acestea.



Datele informatice sunt definite ca fiind orice reprezentare a unor fapte, informații sau concepte într-o formă care poate fi prelucrată printr-un sistem informatic, în aceeași categorie fiind inclus și orice program informatic care poate determina realizarea unei funcții de către un sistem informatic.

În contextul rețelelor actuale, este relativ simplu de interceptat o convorbire sau o transmisie de date. Există disponibile pe piață atât echipamente cât și aplicații software care permit acest lucru. În plus, datele circulă în clar prin rețea ceea ce face ca acestea să poată fi ușor citite sau interpretate.

Pentru a asigura protecția împotriva interceptării transmisiilor de date se recomandă folosirea tehnicilor de criptare. Prin criptare, datele devin indescifrabile și vor putea fi accesate numai de către cei care dețin cheia de decriptare. Rețele private virtuale (VPN – Virtual Private Network) se bazează pe această idee și permit transmiterea de date confidențiale prin intermediul unei rețele publice cum este Internetul.

Utilizarea de aplicații software nelicențiate

Legea drepturilor de autor (copyright) și licențele (license agreements) guvernează achizițiile și utilizarea software-ului. Licența este permisiunea pe care autorul o acordă utilizatorilor



pentru a folosi software-ul. Licența specifică și condițiile în care software-ul poate fi folosit. Fără aprobarea autorului, utilizatorul are dreptul să facă doar o copie de siguranță a software-ului, în măsura în care aceasta este necesară pentru asigurarea utilizării calculatorului.

Cu toate că drepturile de autor în România sunt protejate printr-o legislație solidă (Legea nr. 8/1996), orice încălcare a acestora fiind sancționată contravențional sau penal, pirateria software reprezintă un fenomen a cărui amploare situează țara noastră în primele locuri din lume, cu o rată a pirateriei ce depășește 70%.

Este responsabilitatea tuturor utilizatorilor să se asigure că folosesc numai software licențiat. Următoarele acțiuni sunt ilegale:

- Copierea sau distribuirea software-ului sau a documentației aferente fără permisiunea sau licență din partea deținătorului drepturilor de autor.
- Încurajarea, constrângerea, atât explicită cât și implicită a oricărei persoane să copieze sau să distribuie copii neautorizate de software.
- Împrumutarea software-ului pentru efectuarea de copii.
- Conceperea, publicarea sau orice altă activitate prin care se facilitează ștergerea sau dezactivarea mecanismelor de protecție prezente în software.

Software malițios

Virusii

Virusii sunt aplicații care se transmit de pe un calculator pe altul și care afectează funcționarea acestora. Un virus poate corupe sau șterge parțial sau total datele de pe calculator.



Virusii se răspândesc cel mai adesea prin intermediul e-mailului sau a programelor de chat. De aceea, este esențial să nu deschideți niciodată atașamentele decât dacă știți sigur de la cine sunt. Virusii pot fi deghizați în atașamente cum sunt imaginile amuzante, felicitările electronice, programe executabile, etc.

De asemenea, vă puteți infecta calculatorul cu un virus și descărcând programe de pe Internet. Virusii pot fi ascunși în astfel de fișiere.

Câteva din acțiunile întreprinse de virusi:

- Trimit mesaje de e-mail în numele dumneavoastră.
- Șterg total sau parțial fișierele de pe disc.

- Încetinesc viteza de lucru a calculatorului sau îl blochează.
- Extrag informații confidențiale (conturi, parole, documente, etc).

Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Folosiți un software antivirus la zi.
- Pentru activitățile curente, nu folosiți un cont utilizator cu drepturi de administrator pe calculator.
- Nu deschideți atașamentele e-mailurilor primite de la persoane necunoscute, care par suspecte sau pe care nu le așteptați.
- Raportați toate e-mailurile suspecte către administratorul IT.

Spyware

Programele *spyware* sunt o categorie de software malițios care culeg informații despre utilizatorul calculatorului infestat, fără știința sau consimțământul acestuia. De regulă, aceste programe captează date de marketing prin analiza traficului web, pentru ca mai apoi să trimită utilizatorului reclame nesolicitate sau să furnizeze aceste informații altor entități interesate. Există programe spyware care modifică rezultatele unor motoare de căutare (Google, Yahoo, Bing, etc.), utilizatorul fiind direcționat astfel către site-uri care comandă respectivele campanii de spyware. Expunerea la spyware poate fi cauzată de un virus sau de instalarea unui program / joc descărcat din Internet. În 99% din cazuri, *spyware*-ul este instalat de însuși utilizatorul calculatorului, în mod voit.

Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Nu dați click pe opțiuni înșelătoare/suspicioase din ferestre de pop-up.
- Păstrați programele antispayware activate și la zi.
- Nu instalați nici un fel de software fără aprobarea prealabilă a administratorului IT.
- Dacă observați încetinirea performanțelor calculatorului sau apariția excesivă de ferestre pop-up, contactați administratorul IT.

Troieni

Un *troian* este un program care deși la prima vedere pare că realizează ceva util, de fapt facilitează accesarea neautorizată a calculatorului de către un hacker. De obicei, utilizatorii sunt păcăliți să instaleze astfel de programe pe calculatoarele lor. Operațiunile pe care le poate efectua un hacker pe calculatorul pe care a fost instalat troianul includ:

- Utilizarea calculatorului ca parte dintr-un botnet, folosit pentru a trimite SPAM sau pentru a realiza atacuri distribuite Denial-of-Service (DDoS) asupra altor calculatoare.
- Furtul datelor de pe calculator (conturi, parole, documente, etc).
- Instalarea de alte programe.
- Download-ul sau upload-ul de fișiere.
- Modificarea sau ștergerea de fișiere.
- Înregistrarea tastelor apășate.
- Monitorizarea ecranului utilizatorului.
- Blocarea funcționării calculatorului.

Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Nu descărcați și instalați jocuri sau programe utilitare neaprobate.
- Nu executați programe freeware / shareware descărcate de pe Internet.

Viermi

Un *vierme* informatic este un program care se auto-multiplica, de obicei prin intermediul unei rețele, exploatănd vulnerabilități ale sistemului de operare. Majoritatea viermilor informatici au fost creați doar ca să se multiplice cât mai mult. Aceștia pot fi înșă folosiți și pentru a instala diverse programe, pentru a șterge fișiere sau a le trimite prin e-mail.

Spre deosebire de viruși, viermii nu au nevoie de un alt program executabil pe care să-l infecteze și cu ajutorul căruia să se răspândească. Principalul rău pe care îl fac viermii informatici este traficul crescut de rețea.

Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Păstrați întotdeauna programele antivirus și antispymware activate și la zi.
- Păstrați firewall-ul activ.
- Nu deschideți atașamentele e-mailurilor primite de la persoane necunoscute, care par suspecte sau pe care nu le așteptați.

Falsificarea documentelor electronice

Documentele electronice, prin natura lor, pot fi ușor editate și modificate. Prin urmare, falsificarea acestora este la îndemâna oricui are cunoștințe minimale privind utilizarea calculatoarelor și a aplicațiilor de birotică.

O soluție posibilă la această problemă o reprezintă convertirea documentului în format PDF și protejarea acestuia la modificări însă nici așa nu putem avea



garanția că documentul nu va putea fi modificat ulterior.

Singura tehnologie care asigură protecție împotriva falsificării documentelor este semnătura electronică. Prin semnarea electronică a documentului orice modificare ulterioară va putea fi detectată. În plus, semnătura asigură și proprietatea de autenticitate în sensul că permite identificarea univocă a semnatarului documentului. Regimul juridic al semnăturilor electronice este reglementat de Legea nr. 455/2001.

Ingineria socială

Ingineria socială constă în manipularea oamenilor pentru divulgarea de informații confidențiale sau pentru îndeplinirea unor acțiuni. Ea este un mod de a profita de conștiința sau natura altruistă a oamenilor în scopuri rău intenționate.



Odată cu apariția site-urilor de tipul Facebook, MySpace, LinkedIn sau Hi5 atacurile informatice bazate pe inginerie socială online s-au înmulțit. Atacatorii își creează identități false pe aceste site-uri – identități foarte greu de verificat, apoi îți câștigă încrederea și într-un final ajung să cunoască date importante despre tine și despre organizația în care lucrezi. Organizațiile ai căror angajați au cont pe unul dintre aceste site-uri sunt mult mai expuse la atacuri de securitate informatică.

Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Aveți în vedere că succesul ingineriei sociale depinde de dumneavoastră.
- Evitați rețelele sociale online (Facebook, LinkedIn, Hi5, etc) sau limitați cantitatea de informație personală pe care o postați pe aceste site-uri. Nu comunicați pe aceste site-uri decât cu persoane cunoscute și în realitate.
- Dacă ați primit un telefon, rugați politicos interlocutorul să revină și întrerupeți convorbirea.
- Nu furnizați informații confidențiale sau personale la telefon sau pe Internet până nu verificați identitatea celui care vă contactează, precum și asocierea sa cu organizația în care lucrează.
- Nu furnizați nici un fel de parole la telefon sau pe Internet.
- Rețineți datele particulare ale celui care vă contactează (accent, număr de telefon, data, ora, durata conversației, etc) și comunicați-le șefului dumneavoastră.

- Raportați atunci când întâlniți persoane necunoscute în interiorul birourilor.

Shoulder surfing

Prin *shoulder surfing* se obțin informații prin simpla vizualizare a ceea ce tastezi sau a ceea ce este afișat pe ecranul calculatorului dumneavoastră. Shoulder surfing-ul poate fi făcut și de la distanță, folosind un binoclu sau o cameră video ascunsă în plafon sau în ornamentele clădirii.



Ce puteți face pentru a vă proteja:

- Fiți conștienți de persoanele din jurul dumneavoastră și de ceea ce fac (în avion, tren, aeroport, hotel, restaurante, Internet cafe-uri, laboratoare sau alte locuri aglomerate).
- Nu lucrați cu informații confidențiale atunci când nu vă puteți proteja de *shoulder surfing*.
- Nu lăsați pe nimeni să vă privească introducând parola sau PIN-ul.

Sabotajul informatic

Prin sabotaj informatic se înțelege orice acțiune deliberată care are ca scop alterarea datelor sau blocarea funcționării sistemelor informatice sau de comunicații. Sabotajul informatic se poate realiza atât prin interacțiuni directă cu sistemele informatice sau de comunicații cât și în mod indirect prin întreruperea curentului electric, a sistemelor de climatizare, sau chiar distrugerea fizică a acestora.



Actele de sabotaj pot fi săvârșite de persoane din exterior însă de cele mai multe ori acestea sunt atribuite angajaților din interiorul organizației. Statisticile arată că aproximativ 70% din atacurile asupra sistemelor informatice sau de comunicații vin din interiorul organizației.

Angajații interni, au acces implicit la sistemele informatice și de comunicații. În cazul în care un angajat are probleme financiare sau este nemulțumit de condițiile de munca, există riscul ca acesta să comită fraude sau distrugereri. Cel mai frecvent acestea constau în furtul de date confidențiale sau utilizarea în mod abuziv a resurselor de calcul.

Protecția împotriva acestor atacuri presupune:

- Monitorizarea continuă a angajaților și a acțiunilor întreprinse de aceștia.

- Blocarea porturilor USB și a unităților de CD/DVD pentru a evita copierea neautorizată a datelor.
- Conștientizarea și instruirea adecvată a angajaților cu privire la modul de utilizare corectă a sistemelor informatice sau de comunicații. Explicarea consecințelor la care se supun în cazul în care nu respectă regulamentele interne.

Securitatea comunicării

Acest capitol prezintă problemele de securitate specifice mijloacelor de comunicare folosite pe scara largă în momentul de față împreună cu o serie de recomandări de care utilizatorii trebuie să țină cont pentru a evita aceste probleme.

Recomandările enunțate în acest capitol au la bază politicile și practicile în domeniu și sunt conforme cu reglementările existente la nivel național și internațional.

Protecția convorbirilor telefonice și a transmisiilor fax

În cazul telefoniei fixe, cu toate limitările impuse prin legislație activităților de interceptare, structura rețelilor de telecomunicații și alți factori favorizanți permit accesul relativ simplu și direct la circuitele fizice care deservește abonații.



Lucrurile nu sunt mai sigure nici în cazul rețelilor de telefonie mobilă. Diferențele sunt date doar de echipamentele necesare interceptării convorbirii.

Comunicațiile prin fax sunt, de asemenea, vulnerabile și pot fi interceptate, fiind cunoscute atacuri care vizează terminalele, interfețele (modem-urile), canalele de transmisie sau echipamentele centrale. Respectați regulile de mai jos când folosiți telefonul sau faxul.

Utilizarea telefonului:

- Nu discutați subiecte confidențiale la telefon.
- Folosiți linii criptate pentru convorbirile confidențiale.
- Nu subestimați nivelul sonor al vocii dumneavoastră - de obicei oamenii au tendința să vorbească mai tare la telefon.
- Autentificați persoana cu care discutați.
- Nu folosiți speaker-ul.
- Nu susțineți convorbiri oficiale în locuri publice.
- Nu comunicați parole sau ID-uri la telefon.

Utilizarea faxului:

- Informațiile confidențiale pot fi transmise prin fax doar atunci când folosirea unor metode mai sigure nu este fezabilă.

- Verificați de două ori numărul către care doriți să trimiteți faxul. Se poate greși foarte ușor prin trimiterea faxului în altă parte.
- Contactați destinatarul înainte de trimiterea faxului pentru a vă asigura că acesta ajunge la cine trebuie.
- Încercați să autentificați prin telefon destinatarul.
- Rugați destinatarul să confirme primirea faxului.

Controlul accesului și gestiunea parolelor

Parolele previn accesul neautorizat la calculatorul și conturile dumneavoastră. Este foarte important să vă protejați parolele, să le schimbați des, să nu le reutilizați și să nu le comunicați altor persoane. Astfel vă protejați atât pe dumneavoastră cât și resursele organizației din care faceți parte de posibile furturi sau acțiuni rău-intenționate. Protejați-vă parola ca pe banii sau ca pe cardurile dumneavoastră.



Alegerea parolelor:

- O parola sigură are cel puțin opt caractere lungime – cu cât parola este mai lungă cu atât este mai greu de ghicit.
- Folosiți litere mari și litere mici, două numere și două caractere speciale (#*%\$ etc).
- Nu folosiți cuvinte din dicționar.
- Nu folosiți combinații de cuvinte sau cuvinte scrise invers.
- Nu folosiți nume proprii, nume de locații sau ID-uri de utilizator.

Protejarea parolelor:

- Nu notați parolele ci încercați să le memorați.
- Parolele folosite pentru accesarea sistemelor organizației din care faceți parte trebuie să fie diferite de parolele utilizate pentru conturile personale (Yahoo, Gmail, Facebook, etc).
- Nu dezvăluiți parolele folosite pentru accesarea sistemelor organizației din care faceți parte fără autorizarea managementului și asta doar în situații excepționale.
- Nu transmiteți parole prin e-mail, Messenger sau la telefon.
- Schimbați periodic parolele, de preferință, o dată la 3 luni.

Metode de memorare a parolelor:

Creați parole care sunt ușor de memorat pentru dumneavoastră și greu de ghicit pentru oricine altcineva. Pentru a vă fi cât mai ușor folosiți una din metodele de mai jos:

Porniți de la o propoziție, folosiți numai inițialele cuvintelor și adăugați sau înlocuiți unele litere cu caractere speciale. De exemplu:

Vineri plec la mare cu părinții!

Vp@mcpi!

Stau în Drumul Taberei la etajul 7.

\$@DTlet7.

Sau alegeți un cuvânt lung și înlocuiți vocalele cu simboluri. De exemplu, Supermarket devine:

Sp3rm@rk3t\$

Securizarea sistemelor și protecția datelor

Oricâte investiții de securitate s-ar face în sistemele de autentificare și control al accesului sau în securizarea comunicațiilor, acestea pot fi cu ușurință eludate de o securitate slabă a serverelor și stațiilor de lucru. Conform studiilor, o mare parte a incidentelor de securitate implică serverele și stațiile de lucru din interiorul companiei.



Pentru a vă proteja trebuie să țineți cont de următoarele recomandări:

- Sistemul de operare și aplicațiile software utilizate trebuie actualizate continuu cu cele mai recente patch-uri.
- Software-ul antivirus trebuie să fie întotdeauna activ iar baza sa de date cu definițiile virușilor trebuie să fie la zi.
- Dacă sistemul de operare are inclus un firewall, acesta trebuie să fie întotdeauna activ.
- Blocați accesul la calculator atunci când vă îndepărtați sau când plecați de la birou.
- Utilizați un screensaver protejat de parolă.
- Folosiți o parolă de boot.
- Închideți întotdeauna stația de lucru când plecați de la serviciu sau blocați-o.

Aplicarea la timp a patch-urilor de securitate

Vulnerabilități ale sistemelor de operare sau ale aplicațiilor software se descoperă zilnic, rapiditatea cu care acestea sunt remediate fiind



de mare importanță. Când producătorii de software găsesc vulnerabilități în produsele lor, aceștia livrează patch-uri pentru repararea acestor probleme. Majoritatea sistemelor utilizează mecanisme automate pentru descărcarea și instalarea patch-urilor.

Pentru a tine sub control aceste vulnerabilități se recomandă:

- Acolo unde sunt prezente, opțiunile “Automated patching/updates” trebuie să fie active pentru remedierea rapidă a vulnerabilităților.
- Software-ul antivirus și anti-spyware trebuie menținut activ și la zi (baza de date cu definițiile virușilor trebuie să fie actualizată continuu).
- Nu instalați software din surse necunoscute.

Salvarea și stocarea datelor

În majoritatea cazurilor, datele sunt bunul cel mai de preț al unei organizații. Pierderea lor duce la pierderi financiare sau de imagine și afectează angajații de pe toate nivelele ierarhice. Categoriile diferite de date au nevoie de proceduri diferite de stocare pentru a asigura confidențialitatea și integritatea lor.



Respectați regulile de mai jos atunci când stocați date confidențiale:

- Păstrați documentele confidențiale încuiate în fișet.
- Criptați datele de pe dispozitivele mobile (hard-diskuri portabile, memory stickuri, etc).
- Păstrați pe dispozitivele mobile doar datele de care aveți strictă nevoie.
- Nu împrumutați prietenilor sau colegilor dispozitive mobile care au conținut sau conțin date confidențiale.
- Ștergeți datele de pe dispozitivele mobile în mod securizat.

Ștergerea securizată a datelor

Ștergerea securizată de pe mediile de stocare înaintea distrugerii acestora sau înaintea transferului este esențială pentru protejarea securității datelor. În cele mai multe cazuri, simpla ștergere a unui fișier doar elimină numele acestuia din cadrul directorului și marchează spațiul fizic aferent ca fiind disponibil pentru rescriere.

Până la rescrierea propriu-zisă, informația este încă acolo și poate fi accesată prin mijloace specifice.



Rezultatul ștergerii simple este similar cu îndepărtarea cuprinsului dintr-o carte: conținutul cărții rămâne intact; doar localizarea unei anumite secțiuni devine mai dificilă. Astfel, utilizarea comenzilor “delete” sau ”format” este insuficientă. Există numeroase utilitare ce pot inversa efectul acestor comenzi, făcând astfel banală refacerea informației.

- Întotdeauna ștergeți datele confidențiale în mod securizat - folosiți în acest scop aplicații precum sdelete, wipe, etc.
- Documentele imprimare (inclusiv ciornele, schițele, etc) trebuie întotdeauna distruse folosind un shredder de hârtii.

Politica biroului curat

“Clean Desk Policy” (politica biroului curat) se referă la aspectul biroului fiecărui angajat atunci când acesta nu este de față. Această politică asigură o securitate sporită a informațiilor deoarece toate documentele care ar putea conține date confidențiale nu sunt la vedere, iar accesul la sistemele de calcul este blocat.



De fiecare dată când plecați de la birou este obligatoriu să:

- Aranjați toate documentele în sertare sau fișete încuiate.
- Nu lăsați pe birou CD-uri, DVD-uri, memory stick-uri sau alte dispozitive de stocare ce conțin informații profesionale.
- Blocați calculatorul de la tastatura.

Mesageria electronica (e-mail)

Poșta electronica (e-mail) permite transmiterea mesajelor prin intermediul rețelei Internet, oferind utilizatorilor un serviciu rapid și economic de comunicare. Un mesaj de e-mail este alcătuit dintr-un text scris căruia i se pot atașa imagini și sunete sau alte tipuri de fișiere.



E-mailul reprezintă modalitatea principală de comunicare în momentul de față. Deși prin natura sa, comunicarea prin e-mail pare să fie mai puțin formală decât comunicarea scrisă, trebuie respectate aceleași reguli.

Comunicațiile prin e-mail sunt inerent nesigure iar utilizatorii trebuie să aibă grijă atunci când transmit informații confidențiale. Principalele reguli ce trebuie avute în vedere atunci când se folosește e-mailul sunt:

- Deschideți doar mesajele care vă sunt necesare în desfășurarea activității profesionale.

- Nu deschideți mesajele care nu sugerează nici o legătură cu activitatea de serviciu.
- Transmiteți informațiile confidențiale persoanelor autorizate din afara companiei utilizând numai metode sigure și aprobate.
- Folosiți criptarea e-mailului atunci când aveți de transmis date confidențiale.
- În mod frecvent, mesajele de e-mail pot fi virusate. Este interzisă trimiterea sau recepționarea de soft neautorizat prin intermediul serviciului de e-mail. Anunțați imediat administratorul IT dacă ați primit un e-mail cu un atașament dubios.

SPAM

SPAM este termenul utilizat pentru a descrie e-mailurile nesolicitate utilizate abuziv de către unii comercianți online pentru promovarea produselor. Spamming-ul este o metodă foarte ieftină de a face reclamă pentru ceva în Internet. Succesul campaniei este de obicei proporțional cu numărul de destinatari. De aceea, mesajul respectiv este transmis la mii, chiar milioane de adrese simultan.



Mesajele electronice nesolicitate primite reprezintă aproximativ 60 % din totalul e-mailurilor. SPAM-ul consumă spațiu de stocare pe serverele de e-mail, trafic de rețea suplimentar, precum și timp de lucru utilizator. În medie, fiecare utilizator poate pierde chiar și 50 de minute pe zi pentru a verifica, sorta și șterge mesajele nesolicitate. Astfel, pierderile provocate de SPAM la nivel mondial sunt de miliarde de dolari anual. Pentru a combate astfel de activități au fost adoptate o serie de reglementări atât la nivel național cât și european menite să protejeze consumatorii.

Recomandări pentru a va proteja împotriva SPAM-ului:

- Respingeți sau ștergeți astfel de mesaje.
- Nu folosiți opțiunile de “unsubscribe” întâlnite în conținutul acestor mesaje.
- Nu cumpărați nimic oferit prin astfel de mesaje.
- Nu răspundeți la un astfel de mesaj cu informații confidențiale.
- Nu deschideți atașamentele mesajelor care par a fi SPAM sau care provin din surse nesigure.

- Sesizați administratorul IT.

Phishing

Phishing-ul este o formă de înșelătorie online în care atacatorul trimite mesaje (e-mail, SMS) în numele unei instituții în scopul sustragerii de la utilizator a unor date cu caracter confidențial, cum ar fi de exemplu, date de acces pentru aplicații de tip bancar, aplicații de trading



(eBay, PayPal, etc) sau informații referitoare la carduri de credit. Prin acest mesaj, utilizatorul este sfătuit să-și dea datele confidențiale pentru a câștiga anumite premii, sau este informat că acestea sunt necesare datorită unor erori tehnice care au dus la pierderea datelor originale. În mesajul electronic este indicată de obicei și o adresă de web care conține o clona a sitului web al instituției financiare sau de trading. Majoritatea phisherilor folosesc această metodă pentru a obține date bancare.

Pentru a vă proteja împotriva unui astfel de atac, vă recomandăm să țineți cont de următoarele recomandări:

- Uitați-vă cu atenție la afirmațiile din e-mail și verificați cu atenție toate link-urile și adresele web.
- Nu reacționați la informația incitantă cuprinsă în e-mailurile de acest tip.
- Nu răspundeți la e-mailuri prin care vă sunt solicitate date referitoare la contul dumneavoastră bancar. Sunați sau trimiteți un e-mail companiei sau băncii în cauză și cereți verificarea legitimității adresei de e-mail respective.
- Raportați orice e-mail suspicios către administratorul IT.

Navigarea pe Internet

Cu toții navigăm pe Internet în diverse scopuri profesionale, cum ar fi obținerea de documentație, citirea ultimelor știri în domeniu, etc. Internetul este o rețea publică în care oricine are acces, atât persoane bine intenționate cât și persoane care desfășoară acțiuni malițioase.



Considerați navigarea pe Internet ca un contact direct între calculatorului dumneavoastră cu un mediu în care pot exista și zone periculoase.

Pentru a ne proteja împotriva atacurilor din Internet trebuie respectate câteva reguli de baza:

- Accesați doar site-urile web care sunt necesare din punct de vedere profesional.
- Fiți prudent atunci când introduceți informații pe orice site pe Internet.
- Utilizați parole și ID-uri diferite de cele necesare accesării sistemelor din interiorul organizației din care faceți parte.
- Nu descărcați niciodată screensavere, jocuri sau fișiere executabile (.exe, .vbs, .com) de pe Internet sau din orice alta sursă externă.

Rețelele sociale

Rețelele sociale (blog-uri, wiki, Instant Messaging, Facebook, etc) devin din ce în ce mai atractive în momentul de față, facilitând schimbul de informații între utilizatorii din Internet. Aceste unelte sunt aplicații Web 2.0 și pot fi foarte utile atunci când sunt folosite în mod corespunzător.



Atunci când folosiți astfel de aplicații, trebuie să aveți în vedere următoarele:

- Utilizați parole și ID-uri diferite de cele necesare accesării sistemelor din interiorul organizației din care faceți parte.
- Nu faceți comentarii și nu postați informații în numele organizației din care faceți parte.
- Nu postați materiale protejate prin copyright.
- Nu transmiteți informații confidențiale prin intermediul unor astfel de rețele.
- Restricționați accesul la profilul dumneavoastră.
- Evitați pe cât posibil să dați date cu privire la numele complet, data nașterii, CNP, adresă, număr de telefon, etc.
- Atunci când sunteți contactat online de cineva necunoscut, fiți rezervat și încercați să aflați cât mai multe informații despre persoana respectivă.

Securitatea dispozitivelor mobile

Natura portabilă a acestor echipamente (telefoane mobile, PDA-uri, laptopuri, memory stick-uri, etc) aduce un risc sporit din punct de vedere al securității informațiilor stocate, acestea fiind mult mai expuse furtului, pierderii sau distrugerii. Dispozitivele mobile au devenit o țintă predilectă pentru hoți. Datele din interiorul acestora valorează de obicei mult mai mult decât dispozitivul în sine.



Următoarele reguli vă oferă o serie de recomandări pentru a asigura un grad sporit de securitate:

- Nu pierdeți niciodată din vedere telefonul mobil, PDA-ul sau laptopul. Țineți-le cu dumneavoastră tot timpul.
- Restricționați accesul folosind conduri PIN sau parole.
- Utilizați cu atenție rețelele wireless.
- Dezactivați porturile infrared și bluetooth dacă nu sunt folosite.
- Criptați datele confidențiale stocate pe aceste dispozitive.
- Păstrați în locuri sigure aceste dispozitive atunci când nu sunt utilizate.
- Nu lăsați dispozitivele mobile nesupravegheate în sălile de conferință.
- În camerele de hotel, utilizați seifurile pentru depozitare.
- Păstrați copii de siguranță ale datelor stocate pe aceste dispozitive.
- Fiți vigilenți la “shoulder surfers” în diferite împrejurări.

Dacă vă dispăre un astfel de dispozitiv, luați următoarele măsuri:

- Raportați incidentul la poliție.
- Anunțați imediat administratorul IT. În felul acesta se poate începe derularea procedurilor pentru diminuarea unei potențiale breșe de securitate.

Semnarea electronică a documentelor

Un element esențial al acestei perioade, când hârtia tinde să devină tot mai mult un mijloc secundar de prezentare a documentelor, calea de transport și arhivare fiind cea electronică, îl reprezintă înlocuirea mijloacelor de autentificare a documentelor electronice cu servicii noi, adaptate noilor tehnologii informaționale. În acest cadru, un rol esențial îl are semnătura electronică, mijlocul de autentificare a conținutului unui document electronic și a emitentului acestuia.



Legislația adoptată la nivel național și internațional, conferă semnăturilor electronice aceeași valoare juridică cu cea a semnăturilor olografe. Semnăturile electronice au devenit astfel principalul mecanism folosit pentru a asigura securitatea tranzacțiilor electronice.

Semnăturile electronice sunt folosite într-o gamă largă de aplicații pentru asigurarea integrității și autenticității datelor. Dintre acestea, amintim doar pe cele mai importante:

- semnarea documentelor interne sau a contractelor;

- semnarea mesajelor de e-mail;
- depunerea online de declarații fiscale și raportări către instituțiile statului.

Pentru a putea genera semnături electronice cu valoare juridică, un utilizator are nevoie de următoarele componente:

- certificat digital calificat;
- dispozitiv securizat pentru generarea de semnături electronice;
- aplicație software pentru generarea / verificarea de semnături electronice.

Toate aceste componente pot fi achiziționate de la un furnizor de servicii de certificare autorizat, în conformitate cu prevederile Legii Nr. 455/2011. În momentul de față, la noi în țară există patru astfel de furnizori: *certSIGN*, *Trans Sped*, *Digisign* și *Alfatrust*.

Recomandări privind folosirea semnăturilor electronice:

- Păstrați în siguranță dispozitivul securizat pentru generarea de semnături electronice, în aceeași manieră în care va protejați cardurile bancare.
- Nu comunicați nimănui PIN-ul care protejează accesul la dispozitivul securizat pentru generarea de semnături electronice.
- Folosiți numai aplicații software autorizate pentru generarea / verificarea de semnături electronice.
- Solicitați imediat furnizorului de servicii de certificare revocarea certificatului în cazul în care vi s-a furat dispozitivul.

Criptarea datelor

Criptarea datelor este o tehnică prin care se poate asigura protecția informațiilor confidențiale. Criptarea se face cu ajutorul unui algoritm și a unei chei de criptare. Algoritmul este o transformare matematică folosită în procesul de criptare și decriptare a datelor. Combinarea algoritmului cu o anumită cheie



de criptare dă un rezultat diferit de combinarea aceluiași algoritm cu o altă cheie de criptare.

În urma criptării, informațiile devin indescifrabile; fără a avea cheia cu care s-a efectuat criptarea, decriptarea este imposibilă.

De regulă, algoritmul de criptare este public, securitatea sistemului constând în modul în care sunt gestionate cheile de criptare. Cheile trebuie ținute secrete și distribuite numai persoanelor autorizate să aibă acces la datele criptate.

Recomandări privind folosirea soluțiilor de criptare a datelor:

- Folosiți numai algoritmi criptografici standardizați în procesul de criptare a datelor (de exemplu, 3DES, AES, RSA).
- Nu comunicați nimănui cheile secrete de criptare / decriptare a datelor.
- În cazul în care faceți copii de siguranță la cheile criptografice, păstrați aceste copii în locuri sigure (de exemplu, seif).

Răspunsul la incidente de securitate

O încercare de acces neautorizat la sistemele informatice ale organizației, o fraudă, o neglijență sau un abuz, toate pot constitui incidente de securitate care pot duce la compromiterea informațiilor sau întreruperea serviciilor.



Incidentele de securitate includ:

- Compromiterea parolelor de acces la sistemele de calcul.
- Pierderea sau furtul de echipamente.
- Ștergerea sau pierderea fișierelor de date.
- Răspândirea de viruși sau alte forme de cod dăunător.

Ce trebuie făcut în cazul unui incident de securitate:

- Adunați cât mai multe informații cu privire la incidentul respectiv: momentul de timp, persoanele implicate și acțiunile întreprinse de acestea.
- Raportați incidentul administratorului IT.
- Incidentele de securitate trebuie raportate autorităților atunci când este necesar a se respecta reglementările sau dispozițiile legale. Acest lucru poate fi făcut numai de către persoanele autorizate din cadrul organizației.

Test pentru verificarea cunoștințelor

1. Cate caractere ar trebui să conțină o parolă de calitate ?
 - a. Minim 4
 - b. minim 6
 - c. minim 8
 - d. maxim 12

Răspuns: c

2. Care este metoda recomandată a se folosi atunci când trebuie selectată o parolă?
- folosirea de litere mari, litere mici, numere și caractere speciale
 - folosirea unui cuvânt din dicționar
 - folosirea numelui sau a datei de naștere
 - folosirea numărului de la mașină

Răspuns: a

3. Tocmai ați primit un e-mail de la un necunoscut prin care sunteți anunțat că ați câștigat o sumă mare de bani. Ce ar trebui să faceți?
- să îl deschideți imediat, la urma urmei sună tentant
 - să îl deschideți după ce terminați programul de lucru
 - să contactați imediat persoana respectivă
 - să îl ștergeți fără să îl deschideți

Răspuns: d

4. Ce trebuie să faceți atunci când primiți un e-mail de la un necunoscut care conține un fișier atașat?
- deschideți atașamentul numai după ce ați citit textul mesajului și nu ați constatat nimic dubios
 - răspundeți celui care v-a trimis mesajul și îi cereți mai multe detalii
 - nu deschideți sub nici o formă atașamentul
 - trimitați mesajul unui coleg pentru a afla părerea acestuia

Răspuns: c

5. Ce trebuie să faceți pentru a asigura securitatea laptop-ului dumneavoastră?
- să criptați datele confidențiale stocate pe laptop
 - să instalați update-urile / patch-urile de securitate pentru sistemul de operare și aplicațiile instalate pe laptop
 - să nu lăsați nesupravegheat laptopul în sălile de conferință sau în hotel

d. toate măsurile de mai sus

Răspuns: d

6. Ce metodă se folosește pentru a garanta autenticitatea unui document electronic:

a. înscrierea numelui autorului în documentul respectiv

b. convertirea documentului în format pdf

c. semnarea electronică a documentului

d. scanarea documentului cu un program antivirus

Răspuns: c

4.1 Legislație privind criminalitatea informatică

- [Dispoziții privind prevenirea și combaterea criminalității informatice](#) (Titlul III din Legea 161 din 19/04/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției - *actualizat la data de 22.04.2011*) - Anexa 1
- [Legea nr. 64 din 24/03/2004 pentru ratificarea Convenției Consiliului Europei privind criminalitatea informatică](#), adoptată la Budapesta la 23 noiembrie 2001
- [Legea nr. 298/2008 privind reținerea datelor generate sau prelucrate de furnizorii de servicii de comunicații electronice](#) destinate publicului sau de rețele publice de comunicații, precum și pentru modificarea Legii nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice - declarată neconstituțională prin [Decizia 1258/2009 a Curții Constituționale](#).

4.2 Legislație privind guvernarea electronică

- [Ordonanța de urgență a Guvernului nr.117/2011](#) privind constituirea Infrastructurii comune de comunicații electronice a statului român
- [Hotărâre Guvernului nr. 195/2010 privind aprobarea Strategiei naționale "e-Romania"](#)
- Sistemul Electronic National - [Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare; Titlul II - Transparența în administrarea informațiilor și serviciilor publice prin mijloace electronice;](#)
- Punctul de contact unic electronic
 - [Ordonanța de urgență a Guvernului nr.49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii și libertatea de a furniza servicii în România](#), cu modificările și completările ulterioare;
- [Ordonanța Guvernului nr.19/2003 privind obligativitatea utilizării sistemului electronic de colectare a datelor statistice, cu modificările și completările ulterioare](#)
- Achiziții publice prin mijloace electronice - [Ordonanța de urgență nr.34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări](#)

[publice si a contractelor de concesiune de servicii](#), cu modificarile si completarile ulterioare;

- Cardul national de asigurari sociale de sanatate
 - Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare, [Titlul IX, Capitolul III - Cardul national de asigurari sociale de sanatate](#)
 - [Ordin nr. 520/2011 pentru aprobarea specificatiilor informatice ale sistemului national al cardurilor nationale de asigurari sociale de sanatate](#) (Casa Nationala de Asigurari de Sanatate)
- Cartea electronica de identitate - [Ordonanta Guvernului nr.69/2002 privind regimul juridic al cartii electronice de identitate](#)

4.3 Legislație privind dreptul de autor

- [Legea privind dreptul de autor si drepturile conexe cu modificarile aduse](#) pina in aprilie 2011
- [Ordonanta Guvernului nr. 25/2006](#) privind intarirea capacitatii administrative a Oficiului Roman pentru Drepturile de Autor - *Republicat in Monitorul Oficial nr. 657 din 18.09.2008* - cu modificarile aduse prin OUG nr. 43/2010
- [Metodologia privind stabilirea remuneratiilor cuvenite titularilor drepturilor conexe pentru comunicarea publica a fonogramelor de comert prin intermediul serviciilor online sau mobile](#), publicata in Monitorul Oficial nr.691 din 29 septembrie 2011
- [Metodologia privind stabilirea remuneratiilor cuvenite titularilor de drepturi patrimoniale de autor de opere muzicale pentru reproducerea si/sau comunicarea publica a operelor muzicale prin servicii online sau mobile](#) publicata in Monitorul Oficial nr. 273 din 27 Aprilie 2010
- [Metodologia pentru utilizarea operelor muzicale ca tonuri de apel pentru telefoanele mobile si drepturile patrimoniale cuvenite titularilor drepturilor de autor](#) publicata in Monitorul Oficial nr. 58 / 18 Ianuarie 2005
- [Legea 533/2004 pentru modificarea si completarea Ordonantei Guvernului nr. 51/1997](#) privind operatiunile de leasing si societatile de leasing publicata in Monitorul Oficial nr. 1 135 / 1 decembrie 2004 (Legea leasingului pentru software)

4.4 Legislație privind documente electronice

- [Legea semnaturii electronice - 455 / 2001](#) - *Publicat in Monitorul Oficial nr 429/2001*

- [Legea privind marca temporală nr. 451/2004](#) *Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1021*
- [Lege privind regimul juridic al activității electronice notariale](#) - 589/2004 *Publicată în Monitorul Oficial numărul 1227/20 decembrie 2004*
- [Lege privind arhivarea documentelor în formă electronică 135/2007](#) - *Publicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 22 Mai 2007*

4.5 Legislație privind viața privată

- [Codul Civil al României - dispoziții privind viața privată](#) (în vigoare începând cu 1 octombrie 2011)
- [Legea pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și liberă circulație a acestor date - 677 / 2001](#)
- [Legea privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice - 506/2004](#)
- [Decizia ANSPDCP nr.132/2011 privind condițiile prelucrării codului numeric personal și a altor date cu caracter personal având o funcție de identificare de aplicabilitate generală](#)
- [Legea nr. 298/2008 privind reținerea datelor generate sau prelucrate de furnizorii de servicii de comunicații electronice](#) destinate publicului sau de rețele publice de comunicații, precum și pentru modificarea Legii nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice - declarată neconstituțională prin [Decizia 1258/2009 a Curții Constituționale](#).
- [Ordinul Avocatului Poporului nr. 52 din 18 aprilie 2002](#) privind aprobarea Cerintelor minime de securitate a prelucrării de date cu caracter personal
- [HG 557/2006 privind stabilirea datei](#) de la care se pun în circulație pașapoartele electronice, precum și a formei și conținutului acestora

4.6 Legislație privind pornografia pe Internet

- [Legea nr. 196 din 13 mai 2003 privind prevenirea și combaterea pornografiei](#) - varianta republicată în Monitorul Oficial cu numărul 87 din data de 4 februarie 2008

4.7 Alte acte normative

- [Ordonanța de urgență nr.77/2009](#) privind organizarea și exploatarea jocurilor de noroc

- [Legea marilor si indicatiilor geografice nr 84/1998 - republicata 2010](#) - Monitorul Oficial, Partea I nr. 350 din 27 mai 2010
- [Legea nr.109/2007 privind reutilizarea informatiilor din institutiile publice](#)
- [Lege nr. 183 din 16 mai 2006 privind utilizarea codificarii standardizate](#) a setului de caractere in documentele in forma electronica
- [Legea nr. 111 din 15 mai 2008 pentru ratificarea Tratatului de extradare dintre Romania si Statele Unite ale Americii](#), semnat la Bucuresti la 10 septembrie 2007

4.8. Convenții sau declarații internaționale cu privire la Internet

- Convenția privind Criminalitatea Informatică a Consiliului Europei
 - [Versiunea Română](#) (Oficială - publicată în M. Of Partea I nr. 343 din 20/04/2004)
- Protocolul adițional la Convenția privind Criminalitatea Informatică a Consiliului Europei, referitor la incriminarea actelor de natură rasistă și xenofobă savarșite prin intermediul sistemelor informatice
 - [Versiunea Română](#) (Oficială - publicată în M. Of Partea I nr. 278 din 28/04/2009)
- Declarație privind libertatea comunicării pe Internet - Consiliul Europei
 - [Versiunea Română](#) (Neoficială)
 - [Versiunea Engleză](#)
- Acordul Comercial de Combatere a Contrafacerii (sau ACCC; în engleză: Anti-Counterfeiting Trade Agreement, abreviat **ACTA**)
 - [Versiunea Română](#) (Oficiala)

Bibliografie

[ENISA01]	ENISA - ENISA's ten security awareness good practices, disponibil la http://www.enisa.europa.eu/activities/awareness-raising/deliverables/2009/ar-security-practices-en , Martie 2012.
[MCTI01]	MCTI - Utilizarea calculatorului si a serviciilor electronice. Ghid pentru funcționarii publici, 2004.
[MCTI02]	MCTI - Ghid introductiv pentru aplicarea dispozițiilor legale referitoare la criminalitatea informatică, 2004.
[PPBP06]	V. Patriciu, M. Pietroșanu, I. Bica, I. Priescu. Semnături electronice și securitate informatică, Editura All, 2006.
[RFC2196]	B. Fraser, Site Security Handbook, Internet RFC 2196, 1997.

[RFC2504]	E. Guttman, L. Leong, G. Malkin. Users Security Handbook, Internet RFC 2504, 1999.
[SANS01]	SANS - Information Security Policy Templates, disponibil la http://www.sans.org/security-resources/policies/ , 2012.
[WH03]	M. Wilson, J. Hash. <i>Building an Information Technology Security Awareness and Training Program</i> , NIST Special Publication 800-50, 2003.
[VPIVSP99]	Victor-Valeriu Patriciu, Ioana Vasii, Serban-George Patriciu, Internet-ul și dreptul, Editura ALL BECK, 1999
[BM12]	Bogdan Manolea – Legi-internet, www.legi-internet.ro , 2012
[IP08]	Iustin Priescu – Comert electronic. De la paradigma la implementare, Editura UTM, 2008
[MD06]	Maxim Dobrinou – Infrațiuni în domeniul informatic, Editura C.H. Bech, 2006
[VPOS12]	Valentin Pau, Octavian Stănescu - Informatică juridică – curs ID, Editura Titu Maiorescu, 2012
[EDU12]	EDUCASE http://www.educause.edu/Resources/Browse/Security%20Awareness/30439
[CERTRO12]	CERT-RO - Centru de Răspuns la Incidente de Securitate Cibernetică http://www.cert-ro.eu , 2012
[MCSI12]	Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale http://www.mcsi.ro , 2012
[DIICOT12]	Direcția de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, http://www.diicot.ro , 2012
[TISIRT12]	Trusted Introducer for Security and Incident Response Teams http://www.trusted-introducer.org/ , 2012
[GMUSA12]	George Mason University-Security Awareness, http://security.gmu.edu/practices , 2012

ANEXA 1

Legea nr.161 din 19 aprilie 2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptiei – EXTRAS TITLUL III

Textul actului actualizat la data de 22.04.2011 - (Modificat prin O.U.G. nr. 40/2003, O.U.G. nr. 77/2003, O.U.G. nr. 92/2004, Legea nr. 171/2004, Legea nr. 96/2006, O.U.G. nr. 31/2006, Legea nr. 251/2006 ,Ordonanța nr. 2/2006, O.U.G. nr. 119/2006, Legea nr. 144/2007, Legea nr. 359/2004, O.U.G. nr. 14/2005, Legea nr. 330/2009, Legea nr. 284/2010, O.U.G. nr. 37/2011)

TITLUL III

Prevenirea și combaterea criminalității informatice

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 34. - Prezentul titlu reglementează prevenirea și combaterea criminalității informatice, prin măsuri specifice de prevenire, descoperire și sancționare a infracțiunilor săvârșite prin intermediul sistemelor informatice, asigurându-se respectarea drepturilor omului și protecția datelor personale.

Art. 35. - (1) În prezentul titlu, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:

a) prin sistem informatic se înțelege orice dispozitiv sau ansamblu de dispozitive interconectate sau aflate în relație funcțională, dintre care unul sau mai multe asigură prelucrarea automată a datelor, cu ajutorul unui program informatic;

b) prin prelucrare automată a datelor se înțelege procesul prin care datele dintr-un sistem informatic sunt prelucrate prin intermediul unui program informatic;

c) prin program informatic se înțelege un ansamblu de instrucțiuni care pot fi executate de un sistem informatic în vederea obținerii unui rezultat determinat;

d) prin date informatice se înțelege orice reprezentare a unor fapte, informații sau concepte într-o formă care poate fi prelucrată printr-un sistem informatic. În această categorie se include și orice program informatic care poate determina realizarea unei funcții de către un sistem informatic;

e) prin furnizor de servicii se înțelege:

1. orice persoană fizică sau juridică ce oferă utilizatorilor posibilitatea de a comunica prin intermediul sistemelor informatice;

2. orice altă persoană fizică sau juridică ce prelucrează sau stochează date informatice

pentru persoanele prevăzute la pct. 1 și pentru utilizatorii serviciilor oferite de acestea;

f) prin date referitoare la traficul informațional se înțelege orice date informatice referitoare la o comunicare realizată printr-un sistem informatic și produse de acesta, care reprezintă o parte din lanțul de comunicare, indicând originea, destinația, ruta, ora, data, mărimea, volumul și durata comunicării, precum și tipul serviciului utilizat pentru comunicare;

g) prin date referitoare la utilizatori se înțelege orice informație care poate conduce la identificarea unui utilizator, incluzând tipul de comunicație și serviciul folosit, adresa poștală, adresa geografică, numere de telefon sau alte numere de acces și modalitatea de plată a serviciului respectiv, precum și orice alte date care pot conduce la identificarea utilizatorului;

h) prin măsuri de securitate se înțelege folosirea unor proceduri, dispozitive sau programe informatice specializate cu ajutorul cărora accesul la un sistem informatic este restricționat sau interzis pentru anumite categorii de utilizatori;

i) prin materiale pornografice cu minori se înțelege orice material care prezintă un minor având un comportament sexual explicit sau o persoană majoră care este prezentată ca un minor având un comportament sexual explicit ori imagini care, deși nu prezintă o persoană reală, simulează, în mod credibil, un minor având un comportament sexual explicit.

(2) În sensul prezentului titlu, acționează fără drept persoana care se află în una dintre următoarele situații:

a) nu este autorizată, în temeiul legii sau al unui contract;

b) depășește limitele autorizării;

c) nu are permisiunea, din partea persoanei fizice sau juridice competente, potrivit legii, să o acorde, de a folosi, administra sau controla un sistem informatic ori de a desfășura cercetări științifice sau de a efectua orice altă operațiune într-un sistem informatic.

CAPITOLUL

II

Prevenirea criminalității informatice

Art. 36. - Pentru asigurarea securității sistemelor informatice și a protecției datelor personale, autoritățile și instituțiile publice cu competențe în domeniu, furnizorii de servicii, organizațiile neguvernamentale și alți reprezentanți ai societății civile desfășoară activități comune și programe de prevenire a criminalității informatice.

Art. 37. - Autoritățile și instituțiile publice cu competențe în domeniu, în cooperare cu furnizorii de servicii, organizațiile neguvernamentale și alți reprezentanți ai societății civile promovează politici, practici, măsuri, proceduri și standarde minime de securitate a sistemelor informatice.

Art. 38. - Autoritățile și instituțiile publice cu competențe în domeniu, în cooperare cu furnizorii de servicii, organizațiile neguvernamentale și alți reprezentanți ai societății civile organizează campanii de informare privind criminalitatea informatică și riscurile la care sunt expuși utilizatorii de sisteme informatice.

Art. 39. - (1) Ministerul Justiției, Ministerul de Interne, Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației, Serviciul Român de Informații și Serviciul de Informații Externe constituie și actualizează continuu baze de date privind criminalitatea informatică.

(2) Institutul Național de Criminologie din subordinea Ministerului Justiției efectuează studii periodice în scopul identificării cauzelor care determină și a condițiilor ce favorizează criminalitatea informatică.

Art. 40. - Ministerul Justiției, Ministerul de Interne, Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației, Serviciul Român de Informații și Serviciul de Informații Externe desfășoară programe speciale de pregătire și perfecționare a personalului cu atribuții în prevenirea și combaterea criminalității informatice.

Art. 41. - Proprietarii sau administratorii de sisteme informatice la care accesul este interzis sau restricționat pentru anumite categorii de utilizatori au obligația de a avertiza utilizatorii cu privire la condițiile legale de acces și utilizare, precum și cu privire la consecințele juridice ale accesului fără drept la aceste sisteme informatice. Avertizarea trebuie să fie accesibilă oricărui utilizator.

CAPITOLUL

III

Infrațiuni și contravenții

SECȚIUNEA

1

Infrațiuni contra confidențialității și integrității datelor și sistemelor informatice

Art. 42. - (1) Accesul, fără drept, la un sistem informatic constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

(2) Fapta prevăzută la alin. (1), săvârșită în scopul obținerii de date informatice, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani.

(3) Dacă fapta prevăzută la alin. (1) sau (2) este săvârșită prin încălcarea măsurilor de securitate, pedeapsa este închisoarea de la 3 la 12 ani.

Art. 43. - (1) Interceptarea, fără drept, a unei transmisii de date informatice care nu este publică și care este destinată unui sistem informatic, provine dintr-un asemenea sistem sau se efectuează în cadrul unui sistem informatic constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani.

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează și interceptarea, fără drept, a unei emisii electromagnetice provenite dintr-un sistem informatic ce conține date informatice care nu sunt publice.

Art. 44. - (1) Fapta de a modifica, șterge sau deteriora date informatice ori de a restricționa accesul la aceste date, fără drept, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani.

(2) Transferul neautorizat de date dintr-un sistem informatic se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (2) se sancționează și transferul neautorizat de date dintr-un mijloc de stocare a datelor informatice.

Art. 45. - Fapta de a perturba grav, fără drept, funcționarea unui sistem informatic, prin introducerea, transmiterea, modificarea, ștergerea sau deteriorarea datelor informatice sau prin restricționarea accesului la aceste date constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 15 ani.

Art. 46. - (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 6 ani:

a) fapta de a produce, vinde, de a importa, distribui sau de a pune la dispoziție, sub orice altă formă, fără drept, a unui dispozitiv sau program informatic conceput sau adaptat în scopul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 42-45;

b) fapta de a produce, vinde, de a importa, distribui sau de a pune la dispoziție, sub orice altă formă, fără drept, a unei parole, cod de acces sau alte asemenea date informatice care permit accesul total sau parțial la un sistem informatic în scopul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 42-45.

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează și deținerea, fără drept, a unui dispozitiv, program informatic, parolă, cod de acces sau dată informatică dintre cele prevăzute la alin. (1) în scopul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 42-45.

Art. 47. - Tentativa infracțiunilor prevăzute la art. 42-46 se pedepsește.

SECȚIUNEA

a

2-a

Infracțiuni informatice

Art. 48. - Fapta de a introduce, modifica sau șterge, fără drept, date informatice ori de a restricționa, fără drept, accesul la aceste date, rezultând date necorespunzătoare adevărului, în scopul de a fi utilizate în vederea producerii unei consecințe juridice, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani.

Art. 49. - Fapta de a cauza un prejudiciu patrimonial unei persoane prin introducerea,

modificarea sau ștergerea de date informatice, prin restricționarea accesului la aceste date ori prin împiedicarea în orice mod a funcționării unui sistem informatic, în scopul de a obține un beneficiu material pentru sine sau pentru altul, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Art. 50. - Tentativa infracțiunilor prevăzute la art. 48 și 49 se pedepsește.

SECȚIUNEA

a

3-a

Pornografia infantilă prin sisteme informatice

Art. 51. - (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani și interzicerea unor drepturi producerea în vederea răspândirii, oferirea sau punerea la dispoziție, răspândirea sau transmiterea, procurarea pentru sine sau pentru altul de materiale pornografice cu minori prin sisteme informatice ori deținerea, fără drept, de materiale pornografice cu minori într-un sistem informatic sau un mijloc de stocare a datelor informatice.

(2) Tentativa se pedepsește.

Titlul cursului:

**Standarde de integritate în sistemul educațional
preuniversitar**

Formatori:

Țonea Bogdan

Crina Radulescu

Victor Drăghici

Titlul modului: STANDARDE DE INTEGRITATE ÎN SISTEMUL EDUCAȚIONAL PREUNIVERSITAR

Grup țintă: Directori, inspectori școlari, funcționari publici din administrația publică locală, cu rol în domeniul educației, în domeniul prevenirii și combaterii corupției.

Definiția operațională a corupției în proiect: Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate de indivizi care exercită un rol public și care abuzează de puterea publică pe care o exercită pentru a-și promova anumite interese personale, interese ale altora sau pentru a obține pentru sine beneficii materiale sau financiare.

CUPRINS

CAPITOLUL 1.

CADRUL LEGAL NAȚIONAL SI EUROPEAN DE REGLEMENTARE A
MANIFESTĂRII INTEGRITĂȚII ÎN ROMÂNIA, ÎN GENERAL ȘI ÎN MEDIUL
PREUNIVERSITAR, ÎN
SPECIAL.....3

1.1 Caracteristici cu privire la integritate

1.2 Integritatea și deontologia profesională

1.3 Cadrul legal național și european privind calitatea și integritatea învățământului

1.4 Integritatea în sectorul educațional preuniversitar

CAPITOLUL 2.

STANDARDE SPECIFICE PRIVIND INTEGRITATEA ÎN ACTIVITĂȚILE DE
PREDARE – ÎNVĂȚARE.....32

CAPITOLUL 3:

VULNERABILITĂȚI DE INTEGRITATE TIPICE MEDIULUI PREUNIVERSITAR....42

3.1 Managementul riscurilor profesionale în instituțiile de învățământ

3.2 Vulnerabilități în educația preuniversitară din România

3.3 Avertizorul public conform Legii nr. 571/2004, mijloc de combatere a corupției

CAPITOLUL 4.

METODE ȘI MIJLOACE DE PREVENIRE A DERAPAJELOR DE LA ETICA
PROFESIONALĂ.....65

CAPITOLUL 5:

MODALITĂȚI PRACTICE DE CREARE A UNEI „CULTURI A INTEGRITĂȚII” ÎN
MEDIUL PREUNIVERSITAR.....93

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....103

CAPITOLUL 1. CADRUL LEGAL NAȚIONAL SI EUROPEAN DE REGLEMENTARE A MANIFESTĂRII INTEGRITĂȚII ÎN ROMÂNIA, ÎN GENERAL ȘI ÎN MEDIUL PREUNIVERSITAR, ÎN SPECIAL

1.1. Caracteristici și principii cu privire la integritate

Integritatea publică poate fi definită atât prin prisma integrității proceselor - de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici, cât și prin prisma integrității personalului sau agenților publici (aleși locali, funcționari publici sau alte categorii de personal). Integritatea publică este tratată prin asociere cu fenomenul corupției, definit ca fiind orice act de folosire a autorității publice în interes personal.

Înțelegem prin *integritatea publica* atât integritatea proceselor de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici), cât și integritatea personalului (aleși locali, funcționari publici). Din integritatea publica locala și din (in)capacitatea administrativa rezulta buna / proasta guvernare locala.

Înțelegem prin *integritate publică* locala, pe de o parte, integritatea la nivelul personalului cu roluri cheie din administrația publica locala (aleși locali și funcționari publici) și, pe de alta parte, integritatea la nivelul procesului de luare și implementare a deciziilor în administrația publica locala, în particular a gestionarii banilor publici.

□ Integritatea personalului este definita de ansamblul prevederilor legale, de practici, proceduri prin care personalul care deservește comunitatea (funcționari publici sau aleși locali) este selectat, verificat, promovat sau sancționat. De exemplu: conflicte de interese, incompatibilități, averi dobândite ilicit sau nejustificat, fapte de corupție, abuz.

□ Integritatea la nivelul procesului de luare și implementare a deciziilor în administrația publica locala este definita prin:

a) informații disponibile și accesibile publicului cu privire la aceste procese și proceduri de consultare sau participare la ședințe publice, conform cerințelor legilor nr. 544/2000 și nr. 52/2003.

b) mecanisme de verificare și control ale acestor procese prin participare cetățenească, consultarea cetățenilor / ONG-urilor / mediului de afaceri sau mass-media cu privire la reglementari locale.

c) mecanisme de publicitate, verificare și control al gestiunii banilor publici.

De asemenea, asociată integrității, ca și mod de manifestare a acesteia este conceptul de transparență în serviciul public, concept prin care înțelegem, suma mecanismelor utilizate de către autoritatea publică prin care transmite societății civile imaginea fidelă a activității desfășurate în serviciul acesteia.

Modalitățile prin care juridic operaționalizăm conceptul de transparenta sunt:

- asigurarea accesului cetățenilor la informațiile de interes public, în conformitate cu legislația specifică în domeniu;

- participarea cetățenilor la elaborarea de acte normative și la ședințele publice ale autorității.

Transparența are rolul de a preveni acțiuni care amenință integritatea publică (acte de corupție) și de a evalua performanța administrației publice (capacitatea administrativă).

Mecanismele prin care se asigură integritatea publică au ca scop, în general, următoarele:

- micșorarea numărului ocaziilor de manifestare a fenomenului corupției;
- mecanisme de mărire a gradului de responsabilitate;
- elaborarea și implementarea de strategii, metode și proceduri de contracarare a corupției:

Aceste mecanisme ar trebui să formeze un *sistem integrat*, care **urmărește**:

- echilibrarea spațiului de manifestare a autorității publice;
- interdependență între diferitele componente ale sistemului;
- controlul conflictelor de interese în sectorul public;
- dispersarea centrelor de decizie publică (centre de putere).

Sistemul de integritate poate fi relaționat cu perspectiva asupra reformei sistemului social și administrativ, precum și cu o serie de procese la nivel guvernamental (instrumente de conducere a serviciilor publice, transformări la nivel organizațional, reforme juridice, etc.), precum și cu participarea societății civile la reforma sistemului socio-politic (sectorul economiei private, entitățile mass-media, categoriile socio-profesionale, etc.).

În analiza teoretică a conceptului de integritate pot fi utilizate ca principii care să asigure integritatea în sectorul public, următoarele:

- **principiul legalității**: autoritățile și instituțiile publice au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice;

- **principiul supremației interesului public**: ordinea de drept, imparțialitatea și eficiența autorităților și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;

- **principiul bunei administrări**: autoritățile și instituțiile publice sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

- **principiul bunei conduite**: este încurajat și stimulat personalul cu o bună conduită dovedită în exercitarea atribuțiilor de serviciu și care promovează o imagine favorabilă instituției;

• **principiul bunei credințe**: este încurajat și stimulat personalul care își exercită atribuțiile cu bună credință;

• **principiul responsabilității**: este încurajat și stimulat personalul care se implică activ în realizarea competențelor legale.

• **principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului**: autoritățile și instituțiile publice trebuie să pună în centrul activității lor respectarea ființei umane și a drepturilor și libertăților fundamentale de care aceasta se bucură așa cum sunt acestea reglementate de sistemul național și european de drept.

În opinia doctrinei de specialitate⁶, sunt promovate **șapte principii** relevante din perspectiva integrității vieții publice:

- **altruism**: cei care dețin funcții publice ar trebui să ia deciziile numai în termeni de interes public, aceste decizii nu trebuie luate pentru a dobândi beneficii financiare sau alte avantaje materiale pentru ei înșiși, familie sau apropiați

- **integritatea**: Funcționarii și oficialii publici nu trebuie să-și creeze obligații financiare sau de alt gen față de organizații sau indivizi din afară, care ar putea exercita o influență asupra modului în care își duc la îndeplinire îndatoririle oficiale

- **obiectivitatea**: În timpul gestionării afacerilor publice, persoanele aflate în funcții publice trebuie să facă aceste alegeri numai pe bază de merit

- **responsabilitatea**: Cei care sunt numiți în funcții publice sunt responsabili pentru deciziile și acțiunile lor în fața publicului și trebuie să se supună oricărui gen de cercetare analitică specifică funcției lor

- **deschidere**: Persoanele aflate în funcții publice trebuie să fie pe cât de transparente posibil cu privire la toate deciziile și acțiunile lor.

- **onestitatea**: Persoanele care dețin funcții publice au datoria de a declara orice interese particulare ce au legătură cu îndeplinirea datoriilor publice și de a lua atitudine în sensul rezolvării oricărui conflict de interese care pot apărea, astfel încât să protejeze interesul public.

- **capacitățile de conducere**: Oficialii publici trebuie să promoveze și să sprijine aceste principii prin modul de conducere și prin puterea exemplului personal.

1.2. Integritatea și deontologia profesională

În general, se apreciază că integritatea este o chestiune de opțiune personală care ține de asumarea unui set de valori etice, de asigurarea unui anumit grad al respectului de sine, proprii fiecărui individ. Din afară însă, integritatea individului este cuantificată fie prin prisma

⁶ Ghidul Transparency International, *Sisteme de Integritate Publică*, Volum editat de Jeremy Pope, Asociația Română pentru Transparență, București, 2002;

elementelor ce configurează conștiința colectivă, fie prin prisma conformării regulilor obligatorii din domeniu.

Integritatea personală este determinată în special, de conduita etică a individului. **Etica** reprezintă, conform Dicționarului explicativ al limbii române, totalitatea normelor de conduită morală, iar **morala** a fost definită ca știința binelui și a fericirii, știința moravurilor, “ansamblul regulilor care guvernează raporturile dintre oameni” (P. Sollier).

În concepția lui **Ștefan Odobleja**⁷ **morala** este:

- știința profilaxiei și teraputicii răului;
- filozofia și igiena fizică și psihică a vieții sociale;
- știința echilibrului social;
- știința moralității și a imoralității, a drepturilor și îndatoririlor, a viciilor și a virtuților;
- știința acordului sau a consonanței între interesele indivizilor sau între interesele individului și interesele societății;
- știința armoniei și a echilibrului între sine și societate.

Una din căile formale de asigurare a unui comportament etic al funcționarilor de orice fel este adoptarea unui cod etic sau cod de deontologie profesională, lucru care s-a și întâmplat în sistemul nostru de drept prin adoptarea Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici⁸.

Deontologia reprezintă doctrina privitoare la normele de conduită și la obligațiile etice ale unei profesii (conform DEX, ed. 1998). Sintagma "deontologie" provine din cuvintele grecești *deontos* care înseamnă "ceea ce se cuvine" și *logos* care înseamnă "știință".

Într-o accepție generală, M. Oroveanu definea noțiunea de deontologie ca fiind "*ceea ce trebuie făcut și cuprinde obligațiile de îndeplinit, normele de conduită și îndatoririle morale ale unei profesii*"⁹.

În accepțiune specială, cu referire la funcționarii publici, același autor definește noțiunea de deontologie ca fiind „*ansamblul atribuțiilor, obligațiilor morale și juridice ale acestora necesare pentru îndeplinirea misiunilor ce incumbă funcțiilor lor, considerate ca îndatoriri în slujba societății, în scopul înfăptuirii raționale, eficiente, operative și legale a administrației de stat și a satisfacerii drepturilor și intereselor legitime ale persoanelor fizice și juridice. Prin specificul obiectului său de cercetare, deontologia se află la interferența între drept și morală, ea putând fi definită ca reprezentând ansamblul normelor referitoare la*

⁷ Psihologia consonantistă, București, 1982

⁸ Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 157 din 23/02/2004;

⁹ M. T. Oroveanu - Deontologia funcționarului public, Ed. Academiei Române, Studii de drept românesc, p 35;

comportamentul profesional și moral al funcționarilor publici în serviciu și în afara serviciului”.

Deontologia profesională, în general, desemnează totalitatea normelor de conduită, în care se evidențiază “*minima moralia*” cu privire la exercitarea unei profesii (de medic, avocat, procuror, judecător, polițist, comerciant, militar, cadru didactic etc).

Normele de deontologie profesională, în sens general, nu prevăd sancțiuni; sunt, în ultimă analiză, expresia filozofiei unei profesii, sinteza comandamentelor pe care societatea le formulează la adresa acestora. Ele sunt, mai degrabă, *profesiuni de credință*, care conferă slujitorilor lor un statut aparte, sunt recomandări care au în substanța lor norme juridice.

Atunci când normele deontologice sunt încălcate și prin nesocotirea lor sunt afectate valorile apărute prin drept, ele sunt sancționate de către stat, devenind astfel norme juridice¹⁰. Acest lucru se întâmplă și în cazul normelor deontologice aplicabile personalului din sistemul de învățământ, norme care au fost integrate în coduri deontologice și au caracter obligatoriu.

Asigurarea integrității profesionale în România, din punct de vedere al reglementărilor juridice, se face prin mijloace administrative și prin mijloace penale.

Cât privește *mijloacele administrative*, există reglementări care să asigure un anumit grad de disciplinare a comportamentului personalului care activează în sectorul public și nu numai, între care:

- Legea nr. 7 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 157 din 23/02/2004;

- Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

- Legea nr. 571 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1214 din 17/12/2004;

- Legea nr. 50/2007 pentru modificarea și completarea legii nr. 7/2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici (consilierul de etică);

- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;

- Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;

- Legea nr. 161/2003 privind conflictul de interese, etc.

Cât privește *mijloacele penale*, există reglementări care încriminează faptele de corupție, precum:

Luarea de mită: Art. 289 din Codul Penal

¹⁰ Idem – pag. 144;

Articolul 289 din Codul Penal are următorul conținut:

(1) Fapta funcționarului public care, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin, ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu, sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.

(2) Fapta prevăzută în alin. (1), săvârșită de una dintre persoanele arătate în art. 175 alin. (2), constituie infracțiune numai când este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale legale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri.

(3) Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

Latura obiectivă presupune următoarele modalități:

pretinderea de bani - formularea unei pretenții (satisfacerea sau nu a acesteia este irelevantă);

primirea de bani - direct sau indirect, prin intermediar - luarea în posesie, preluarea unui obiect;

acceptarea de bani sau alte foloase - expresă sau tacită - acordul explicit al făptuitorului la oferta de mituire. Dacă acceptarea este anterioară actului de primire, atunci infracțiunea de luare de mită este consumată, existând doar o singură infracțiune;

Darea de mită: Art. 290 din Codul Penal

Articolul 290 din Codul Penal are următorul conținut:

(1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289, se pedepsesc cu închisoarea de la 2 la 7 ani.

(2) Fapta prevăzută în alin. (1) nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.

(3) Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

(4) Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă acestea au fost date în cazul prevăzut în alin. (2) sau date după denunțul prevăzut în alin. (3).

(5) Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

Așadar, darea de mită constă în promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase unui funcționar public, direct sau indirect, în scopul determinării acestuia să îndeplinească, să nu îndeplinească un act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri sau de a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle de serviciu.

Latura obiectivă:

□ promisiunea de bani sau alte foloase - direct sau indirect - asumarea unui angajament de către o persoană de a remite în viitor bani sau alte foloase unui funcționar public (indiferent dacă acesta o respinge sau nu);

□ oferirea de bani sau alte foloase - prezentarea, etalarea, înfățișarea anumitor obiecte, bani, bunuri sau alte foloase unui funcționar public, urmând ca acesta să îndeplinească sau să nu îndeplinească un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu (nu contează dacă funcționarul refuză sau acceptă);

□ darea de bani sau alte foloase - direct sau indirect - acțiunea mituitorului de a preda mituitului banii sau alte foloase (mituitorul nu trebuie să fie constrâns de către mituit să dea mită și nu contează dacă funcționarul a îndeplinit sau nu actul).

Traficul de influență: Art. 291 din Codul Penal

Art. 291 are următorul cuprins:

(1) Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.

(2) Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

Așadar, infracțiunea constă în acțiunea de a primi ori pretinde bani sau alte foloase, de a accepta promisiuni de daruri, direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul, săvârșită de o persoană, care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar, pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act, ce intră în atribuțiile sale de serviciu.
Modalități juridice:

- primirea de bani sau alte foloase - direct sau indirect - preluarea de către făptuitor a unei sume de bani sau a unor bunuri

- acceptarea de promisiuni privind bani sau alte foloase - direct sau indirect - formularea unei cereri, în mod tacit sau expres, de a i se da o sumă de bani sau bunuri -

acceptarea de promisiuni sau daruri - direct sau indirect - manifestarea acordului cu privire la promisiunile făcute de cumpărătorul de influență.

Cumpărarea de influență: Art. 292 din Codul Penal

Art. 292 are următorul cuprins:

(1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani sau alte foloase, direct sau indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

(2) Făptuitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

(3) Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunțul prevăzut în alin. (2).

(4) Banii, valorile sau orice alte bunuri date sau oferite sunt supuse confiscării, iar dacă acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

Această infracțiune este reglementată distinct în noul cod penal, ea fiind integrată în reglementarea anterioară alături de traficul de influență. Pentru o transparență mai mare asupra faptului pedepsirii atât a elementului activ cât și a elementului pasiv în astfel de cazuri, legiuitorul înțelept a înțeles să reglementeze distinct fiecare faptă dar, conexe ca și tehnică legislativă tocmai datorită legături intrinseci a acestor două infracțiuni așa cum precizam anterior.

Infracțiuni de corupție și de serviciu comise de alte persoane:

Art. 308 din noul Cod Penal

(1) Dispozițiile art. 289-292 și ale art. 297-301 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute în art. 175 alin. (2) sau în cadrul oricărei persoane juridice.

Abuzul în serviciu comportă două aspecte în funcție de cel care suferă vătămarea acțiunii ori inacțiunii făptuitorului. Abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor fizice, ca fiind fapta funcționarului public, care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare a intereselor legale ale unei persoane.

Abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor juridice, ca fiind fapta funcționarului public, care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o tulburare însemnată bunului mers al unui organ sau al unei instituții de stat ori al unei alte persoane juridice sau o pagubă patrimoniului acesteia.

- *Infracțiuni asimilate celor de corupție.* Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, a introdus sancționarea unor fapte din sfera economică, fapte anterior neincriminate și care se constituiau în portite de generare a corupției. Sunt astfel sancționate: a) stabilirea, cu intenție, a unei valori diminuate a bunurilor aparținând statului în cadrul procedurilor de privatizare; b) acordarea de credite sau de subvenții cu încălcarea legii; c) utilizarea creditelor sau a subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate; d) influențarea operațiunilor economice ale unui agent economic de către cel ce are sarcina de a-l supraveghea, de a-l controla sau de a-l lichida; e) efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuția sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiile obținute în virtutea funcției, atribuției sau însărcinării sale; f) folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.

- *infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene.* Legea 78/2000 a introdus de asemenea serie de prevederi relative la fondurile Uniunii Europene. Astfel sunt sancționate special ca fapte de corupție, falsul și uzul de fals prin care se obțin pe nedrept fonduri europene precum și fraudarea acestor fonduri chiar în cazul în care ele au fost obținute în mod legal. Dată fiind importanța acestor fonduri pentru economia națională și necesitatea unei bune și corecte absorbții a lor este sancționată și fraudarea din culpă a acestor fonduri.

1.3 Cadrul legal național și european privind calitatea și integritatea învățământului

Principalul document european care orientează dezvoltarea europeană în următorul deceniu îl constituie Strategia Europeană Orizont 2020¹¹. Două din cele trei ținte strategice pentru 2020 au relevanță pentru sistemele de învățământ:

- creșterea inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creșterea favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

¹¹ Comunicare a Comisiei. Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii. Bruxelles: 03.03.2010.

Atingerea acestor ținte strategice presupune intervenții susținute la nivelul sistemului de învățământ: „creșterea inteligentă înseamnă consolidarea cunoașterii și inovării ca elemente motrice ale viitoarei creșteri. Pentru aceasta este necesar să îmbunătățim calitatea sistemelor noastre de învățământ, să întărim performanța în cercetare, să promovăm inovarea și transferul de cunoștințe în Uniune, să folosim pe deplin tehnologiile informației și comunicațiilor și să ne asigurăm că ideile inovatoare pot fi transpuse în noi produse și servicii care generează creștere, locuri de muncă de calitate și care contribuie la abordarea provocărilor cu care se confruntă societatea europeană și mondială”¹². Aceasta în condițiile în care „un sfert din toți elevii au competențe slabe de citire, unul din șapte tineri abandonează studiile și formarea prea devreme. Aproximativ 50% ating un nivel mediu de calificare, însă acesta nu este suficient pentru a răspunde nevoilor pieței. Mai puțin de o persoană din trei din populația cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani are o diplomă universitară, comparativ cu 40% în SUA și peste 50% în Japonia. Ca urmare, statele membre vor trebui¹³:

- să efectueze investiții eficiente în sistemele de învățământ și de formare la toate nivelurile (de la nivel preșcolar la nivel universitar);
- să amelioreze rezultatele în domeniul educației, tratând fiecare segment (preșcolar, primar, secundar, profesional și universitar) în cadrul unei abordări integrate, care să includă competențele-cheie și care are scopul de a reduce abandonul școlar timpuriu;
- să consolideze deschiderea și relevanța sistemelor de învățământ prin instituirea unor cadre naționale de calificare și printr-o mai bună direcționare a rezultatelor învățării spre nevoile pieței muncii;
- să faciliteze intrarea tinerilor pe piața muncii prin acțiuni integrate care cuprind, inter alia, îndrumare, consiliere și ucenicie;
- să impulsioneze punerea în aplicare a Cadrului european al calificărilor, prin instituirea unor cadre naționale ale calificărilor;
- să asigure dobândirea competențelor necesare în vederea continuării studiilor și a integrării pe piața muncii, precum și recunoașterea acestora pe tot parcursul educației generale, profesionale, superioare și din viața adultă, inclusiv în cadrul învățării non-formale și informale;
- să dezvolte parteneriate între mediul educației / formării și cel al muncii, în special prin implicarea partenerilor sociali în planificarea ofertelor de educație și formare.

¹² Idem, p. 14

¹³ Idem, p. 16 și p. 23

Un alt document esențial de fundamentare a politicilor europene – orizont 2020 – 2030 l-a constituit „Raportul Gonzales”¹⁴. Acesta afirmă, în mod răspicat că, la nivel european, „criza a scos în evidență deficiențele structurale care afectează cea mai mare parte a economiei europene: o productivitate mai scăzută, șomaj structural, flexibilitatea inadecvată a pieței forței de muncă, competențe vetuste și creștere economică slabă”¹⁵. De asemenea „capitalul uman este instrumentul strategic cheie pentru asigurarea succesului în economia globală. Însă Europa are o întârziere considerabilă în cursa către o economie a cunoașterii. Recuperarea decalajului va necesita un efort coordonat. Statele membre trebuie să mobilizeze resursele pe care au convenit să le investească în cercetare și dezvoltare cu ajutorul sectorului privat și să reformeze toate aspectele educației, inclusiv formarea profesională”¹⁶. În sfârșit, „dacă UE dorește să îndeplinească promisiunea unei societăți a cunoașterii, aceasta ar trebui să asigure excelența în toate etapele procesului educațional, să actualizeze permanent baza de competențe a populației în funcție de nevoi, și să creeze un mediu social, economic și de reglementare care să poată stimula cercetarea, creativitatea și inovarea”¹⁷. Poate niciodată nu a fost afirmată mai puternic **necesitatea reformării sistemelor de educație și de formare profesională, fundamentată pe conceptele de calitate și excelență**, ca instrument esențial nu numai pentru ieșirea din criză ci și pentru creșterea competitivității, pentru asigurarea succesului în economia globală a cunoașterii.

Reforma educației va trebui să aibă în vedere o serie de aspecte, considerate ca esențiale¹⁸:

- O bază educațională solidă la nivel primar și secundar poate avea o influență majoră asupra capacității persoanei respective de a progresa pe parcursul vieții.
- Numărul cetățenilor europeni și al resortisanților țărilor terțe, care trăiesc în Europa, care nu au acces la sisteme de învățământ de cea mai bună calitate este foarte ridicat. Sunt necesare acțiuni urgente pentru abordarea acestei situații, inclusiv acordând profesorilor recunoașterea profesională pe care o merită, elaborând programe flexibile și deschise, capabile să stimuleze curiozitatea și creativitatea în rândurile copiilor și consolidând legăturile dintre sistemele de educație publică, mediul de afaceri și societate.
- Corectarea neconcordanțelor dintre cererea și oferta de competențe trebuie să devină o prioritate de bază a sistemului de învățământ. Aceasta va necesita plasarea unui

¹⁴ Proiectul Europa 2030. Provocări și oportunități. Raport către Consiliul European al Grupului de reflecție privind viitorul UE 2030. Bruxelles: mai 2010

¹⁵ Idem, p. 13

¹⁶ Idem, p. 5

¹⁷ Idem, p. 21

¹⁸ Idem, p. 22-23

accent puternic pe actualizarea competențelor pentru a pregăti indivizii pentru tranziția între locurile de muncă, precum și pentru utilizarea noilor tehnologii și competențe.

- Condiția preliminară obligatorie va fi crearea unei culturi a învățării flexibile de-a lungul vieții, care să permită indivizilor întoarcerea în sistemul de învățământ, în orice etapă a carierei lor, în condiții similare celor în care studiază tinerii. „A învăța să înveți” trebuie să devină un principiu director în cadrul întregului sistem de învățământ.

Întrucât scopul prezentei „Strategii...” nu este de a analiza, în detaliu aceste inițiative europene, vom menționa doar acele documente care, credem noi, merită a fi studiate:

- Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională¹⁹

- Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale („ET 2020”)²⁰.

- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. Competențe cheie pentru o lume în curs de schimbare²¹.

- Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, din 26 noiembrie 2009 privind dezvoltarea rolului educației în cadrul unui triunghi al cunoașterii complet funcțional²².

- Raport comun privind progresele înregistrate pentru anul 2010 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010”²³.

- Concluziile Consiliului din 11 mai 2010 privind dimensiunea socială a educației și formării profesionale²⁴.

- Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor cu privire la acțiunea „Tineretul în mișcare” - o inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană²⁵.

¹⁹ 2009/C 155/01 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 08.07.2009

²⁰ 2009/C 119/02 – Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 25.08.2009,

²¹ Bruxelles, 25.11.2009 COM(2009)640 final

²² 2009/C 302/03 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 12.12.2009

²³ 2010/C 117/01 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 06.05.2010

²⁴ 2010/C 135/02 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 26.05.2010

²⁵ Bruxelles, 15.9.2010 COM(2010) 477 final

- Concluziile Consiliului din 19 noiembrie 2010 privind educația în spiritul dezvoltării durabile²⁶.

- Concluziile Consiliului din 19 noiembrie 2010 privind inițiativa „Tineretul în mișcare” – o abordare integrată ca răspuns la provocările cu care se confruntă tinerii²⁷.

- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă²⁸.

Toate aceste documente europene fundamentează cele două direcții strategice ale activității ARACIP, stabilite pentru perioada 2011-2015. Punerea în aplicare a acestei strategii va contribui la:

- Reclădirea încrederii beneficiarilor de educație în sistemul de învățământ, în general, și în furnizorii concreți de educație, în special.

- Promovarea egalității de șanse și de acces la educație, pentru toți cetățenii țării, fără discriminare, prin aplicarea standardelor naționale de calitate a educației.

- Dezvoltarea sistemelor de răspundere pentru toți furnizorii de servicii educaționale în privința rezultatelor educației și mai ales în privința dezvoltării competențelor cheie.

- Adecvarea ofertei de educație și formare profesională față de cerințele societății cunoașterii și ale pieței muncii.

- Asigurarea unității și coerenței dezvoltării sistemului de învățământ prin sistemele de standarde naționale, mai ales în condițiile descentralizării.

- Crearea unor mecanisme adecvate pentru o evaluare sinceră și realistă a sistemului de învățământ, avându-se în vedere redefinirea rolului diferitelor instituții și niveluri ierarhice în contextul descentralizării și al reformei educaționale.

- Dezvoltarea sistemelor decizionale bazate pe evidențe – în domeniul politicilor publice, strategiilor și programelor privind educația și formarea profesională.

- Întărirea colaborării în asigurarea calității între beneficiarii de educație (așa cum sunt ei definiți de lege) pe de o parte, și furnizorii de educație, pe de altă parte.

²⁶ 2010/C 327/05 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene - 04.12.2010

²⁷ 2010/C 326/05 - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene – 03.12.2010

²⁸ Strasbourg, 23.11.2010 COM(2010) 682 final

1.4 Integritatea în sectorul educațional preuniversitar

Documentul relevant pentru abordarea acestei probleme îl reprezintă Strategia națională privind prevenirea și combaterea corupției în sectoarele vulnerabile și administrația publică locală (2008-2010), care abordează toate domeniile prioritare ale României privind corupția. În ceea ce privește sectorul educațional, pentru atingerea obiectivului „Campanii de informare și măsuri educative” din cadrul Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2005-2007, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului (MECT) a avut în vedere măsuri în domeniul curricular.

Astfel, problematica corupției a fost introdusă alături de alte probleme sociale majore (discriminare, infracționalitate, sărăcie, conflicte sociale), în cadrul unui modul distinct al programei școlare la disciplina sociologie. Asocierea problematicii corupției celorlalte probleme sociale nominalizate a avut în vedere faptul că numai o abordare sistemică și cauzală poate conduce la o înțelegere superioară a fenomenului și mecanismelor corupției.

De asemenea, a fost introdusă prin ordin al ministrului o altă programă pentru disciplina drepturilor omului (ofertă curriculară națională de curs opțional), fapt care dă posibilitatea de a înțelege mecanismele de funcționare ale statului de drept, bazat pe integritate și transparență.

Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, a propus, pe lângă elementele curriculare de mai sus, o serie de alte oferte de cursuri opționale, precum și activități extra-curriculare, în cadrul cărora se oferă posibilitatea realizării unei educații a copiilor și tinerilor capabile să conducă la crearea premiselor necesare prevenirii actelor de corupție din societatea românească.

În domeniul educației au fost identificate, pe baza unei analize²⁹ a nivelului corupției, în sistemul educațional (atât pentru învățământul preuniversitar cât și pentru cel superior) o serie de factori de risc precum:

- instabilitate legislativă (lipsa corelării actelor normative ce reglementează acest domeniu);
- ineficiența unora dintre structurile de cooperare locale și naționale;
- absența canalelor de informare continuă și eficientă
- nivel scăzut al competiției intra și interinstituționale;
- salarizarea inadecvată;

²⁹ Note și chestionare transmise structurilor MECT și instituțiilor din subordine privind identificarea vulnerabilităților în domeniul specific de activitate din cadrul sistemului educațional, Campania Națională Anti-corupție ”Fără Șpagă”, raport de cercetare – Centrul Educația 2000+ “ Administrare și practici lipsite de integritate în școală”, dezbateri publice cu sindicatele din educație, asociații, ONG-uri ocazionate de elaborarea pachetului legislativ privind învățământul preuniversitar și statutul cadrelor didactice, rapoartele corpului de control al ministrului educației, cercetării și tineretului

- un sistem deficitar de selecție, evaluare și promovare a personalului;
- insuficiența controalelor interne (audit, corp de control);
- preocupare redusă a conducerilor unităților de învățământ în legătură cu procesul de achiziții publice privind materialele didactice;
- insuficiența campaniilor de prevenție, informare și conștientizare;
- lipsa unor proceduri obiective și transparente pentru evaluarea activității elevilor și studenților (testele naționale).

În urma acestei chestionări socio-profesionale au fost identificate următoarele probleme care au fost luate în considerare la elaborarea Strategiei naționale invocate anterior:

- administrarea deficitară a școlilor cu referire la procesul decizional;
- comunicare inefficientă atât la nivelul unităților de învățământ, cu beneficiarii serviciilor educaționale precum și între structurile reprezentative ale elevilor, profesorilor și părinților și autoritățile locale;
- un proces de selecție, evaluare și promovare viciat (evaluarea diferențiată a resurselor umane în învățământul preuniversitar – accentul pe decalajul rural-urban, în învățământul superior - sistemul de evaluare și promovare lipsit de transparență);
- proceduri și formalități administrative greoaie (procesele de achiziție publică);
- insuficiența fundamentare a deciziilor;
- necunoașterea sau interpretarea eronată a prevederilor legale;
- insuficiența datelor/informațiilor deținute de către cadrele didactice precum și de beneficiarii serviciilor educaționale;
- instruire deficitară a personalului didactic în domeniul prevenirii și combaterii corupției.

Urmare a analizelor și cercetărilor efectuate de-a lungul timpului de către MECTS s-a cristalizat **Ordinul MECTS nr. 5550/03.10.2011 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului național de etică din învățământul preuniversitar**, ordin care a completat într-un mod fericit reglementările existente în această materie.

În baza acestui ordin s-a creat Consiliul Național de Etică în învățământul preuniversitar, organism care are ca principală sarcină crearea Codului de etică în învățământul preuniversitar.

Consiliul național de etică este format din 378 de membri, câte 9 membri pentru fiecare județ/municipiul București, cu prestigiu profesional și autoritate morală, reprezentând cadrele didactice, părinții și organizațiile neguvernamentale care desfășoară de minimum 3

ani o activitate semnificativă în domeniul învățământului preuniversitar din județ/municipiul București.

La nivel județean/al municipiului București membrii consiliului național de etică sunt constituiți în comisii de etică. Aceste comisii sunt organizate la nivelul inspectoratelor școlare județene/al municipiului București și sunt formate din 9 membri, dintre care:

a) 4 reprezentanți ai cadrelor didactice, propuși de către consiliul consultativ al inspectoratului școlar;

b) 2 reprezentanți ai părinților, propuși de către asociațiile de părinți;

c) 2 reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale care desfășoară de minimum 3 ani o activitate semnificativă în domeniul învățământului preuniversitar în județ/municipiul București, propuși de către organizațiile în cauză;

d) un reprezentant al compartimentului juridic din inspectorat.

Nu pot face parte din comisiile de etică și, implicit, din Consiliul național de etică persoanele care:

a) ocupa funcții de conducere în cadrul inspectoratului școlar;

b) au sancțiuni profesionale;

c) prestează activități comerciale în incinta unităților/instituțiilor de învățământ sau în zona limitrofă;

d) fac comerț cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio sau vizuale;

e) practică, în public, activități cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în maniera obscenă, a corpului;

f) au funcția de președinte sau vicepreședinte în cadrul unui partid politic, la nivel local, județean sau național;

g) au desfășurat poliție politică ori au fost condamnate pentru săvârșirea unei infracțiuni prin hotărâre judecătorească definitivă de condamnare penală

Consiliul național de etică are următoarele atribuții:

a) elaborează codul de etică din învățământul preuniversitar, denumit în continuare cod de etică, și îl înaintează spre aprobare Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Codul de etică va cuprinde formularea explicită a idealurilor, principiilor și normelor morale pe care consimt să le respecte personalul din unitățile/instituțiile de învățământ preuniversitar, inspectoratele școlare și casele corpului didactic în activitatea lor profesională;

b) urmărește aplicarea codului de etică prin:

- diseminarea normelor cuprinse în codul de etică;

- evaluarea, analizarea și soluționarea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu normele cuprinse în codul de etică;
 - organizarea unei investigații în vederea validării sau invalidării corectitudinii sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu codul de etică;
 - elaborarea unei decizii motivate după efectuarea investigației cu privire la faptele sesizate;
 - elaborarea unui "raport de caz" în urma unei decizii motivate;
- c) analizează și soluționează operativ, eficient și echidistant abaterile de la prevederile codului de etică;
- d) prezintă anual un raport cu privire la faptele sesizate și analizate în cadrul consiliului³⁰.
- e) notifică, prin intermediul comisiei de etică a județului/a municipiului București, instituțiile statului, atunci când apar cazuri care sunt de domeniul legii penale, și pune la dispoziția acestora toate informațiile pe care le deține cu privire la cazurile respective;
- f) activează împotriva acțiunilor denigratoare și calomnioase adresate atât personalului, cât și unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar;
- g) se sesizează din oficiu în legătură cu cazurile de încălcare a codului de etică;
- h) organizează anual câte două întruniri la nivel național³¹.
- i) în cadrul întrunirilor la nivel național, deciziile se adoptă, prin vot, cu cel puțin jumătate plus unu din numărul total al delegaților prezenți, cu condiția ca aceștia să fie în număr de cel puțin 31.³²
- j) oferă consultanță și monitorizează modul de aplicare a codului de etică;
- k) diseminează bunele practici privind aplicarea codului de etică.

La nivelul fiecărui județ/al municipiului București, membrii comisiei de etică se întrunesc lunar, în ședință ordinară, precum și ori de câte ori este nevoie, în ședințe extraordinare. Aceste ședințe se consideră a fi statuare în următoarele situații:

- a) ședințele ordinare - dacă sunt prezenți cel puțin 7 dintre cei 9 membri ai comisiei;

³⁰ În conținutul raportului nu vor fi prezentate decât estimativ sesizările și reclamațiile considerate și demonstrate ca nefondate, iar pentru cazurile cu implicații minore se va păstra confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate. Acest raport se face public.

³¹ Aceste întruniri se consideră a fi statutare dacă sunt prezenți cel puțin 31 dintre cei 42 de delegați stabiliți conform prevederilor art. 7 alin. (2) lit. c) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului național de etică din învățământul preuniversitar;

³² Dacă există egalitate de voturi, votul președintelui este decisiv în adoptarea hotărârilor

b) ședințele extraordinare - dacă sunt prezenți cel puțin 6 dintre cei 9 membri ai comisiei.

Ședințele comisiei de etică se desfășoară de regulă la sediul inspectoratului școlar. Comisia de etică poate stabili, în funcție de situație, și alt loc de desfășurare a ședințelor sale.

Comisia de etică se reunește în ședințe extraordinare în cel mult 15 zile de la depunerea unei sesizări/reclamații. În cazul sesizărilor/reclamațiilor urgente, cel puțin un membru al comisiei va trebui să preia cazul în regim de urgență. Deciziile comisiei de etică, desemnarea membrilor echipei care va examina un caz, aprobarea rapoartelor de caz și a măsurilor ce vor fi întreprinse se adoptă, prin vot, cu cel puțin jumătate plus unu din numărul total al membrilor prezenți. Dacă există egalitate de voturi, votul președintelui este preponderent în adoptarea hotărârilor.

Comisia de etică se poate autosesiza atunci când consideră că o prezentare în mass-media poate induce un climat de suspiciune privind activitatea sau comportamentul unor membri ai personalului din unitățile/instituțiile de învățământ preuniversitar, inspectoratul școlar și casa corpului didactic, care pot leza onoarea instituției.

Președintele comisiei de etică prezintă consiliului de administrație al inspectoratului școlar și conducerii Consiliului național de etică, anual, un raport cu privire la faptele sesizate și analizate în cadrul comisiei³³. Vor fi subliniate abaterile înregistrate și măsurile aplicate. De asemenea, vor fi evidențiate persoanele care au avut un comportament corect, exemplar, acționând pentru creșterea prestigiului învățământului preuniversitar din județ/din municipiul București.

Activitatea comisiei de etică se desfășoară cu respectarea principiului confidențialității, iar în acest sens se iau următoarele măsuri:

a) Discuțiile sunt confidențiale până la decizia finală.

b) Sesizările sunt examinate într-o modalitate privată și confidențială, pentru a proteja identitatea persoanelor vizate, identitate care nu va fi divulgată până la găsirea unei soluții oficiale. Reputația individuală poate fi atinsă prin inadvertență.

c) Toate documentele aferente fiecărei sesizări se arhivează într-un dosar care are caracter confidențial și se păstrează la sediul inspectoratului școlar cel puțin un an de la data soluționării. La acest dosar vor avea acces numai membrii desemnați ai comisiei și reprezentanții legali ai părților.

³³ În conținutul raportului vor fi prezentate, estimativ, sesizările și reclamațiile considerate și demonstrate ca nefondate, iar pentru cazurile cu implicații minore se va păstra confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate. Acest raport se face public.

d) Dacă pe parcursul derulării procedurilor este necesară dezvăluirea identității reclamantului unor terțe persoane, acest lucru nu se va putea face decât cu acordul scris al acestuia³⁴.

Toate documentele înregistrate la comisia de etică au caracter confidențial, cu excepția situației în care părțile sunt de acord să renunțe la confidențialitate. Membrii comisiei de etică semnează un acord privind respectarea confidențialității. În cazul în care se dovedește încălcarea acordului de confidențialitate de către un membru al comisiei de etică acesta va fi exclus din comisie prin decizie a inspectorului școlar general, în urma hotărârii consiliului de administrație al inspectoratului școlar.

³⁴ Dacă acesta refuză, iar din cauza acestui fapt ancheta nu mai poate continua, cazul va fi clasat.

CAPITOLUL 2.

STANDARDE SPECIFICE PRIVIND INTEGRITATEA ÎN ACTIVITĂȚILE DE PREDARE – ÎNVĂȚARE

Clarificări conceptuale

Învățământul și societatea beneficiază atunci când școlile au **standarde de integritate** care constituie fundația pentru o viața academică vibrantă, progres științific și elevi pregătiți pentru a deveni cetățeni responsabili. Multe instituții de învățământ, fie nu definesc aceste standarde de integritate, fie nu le respectă.

Centrul pentru Integritate Academică din SUA³⁵ definește **integritatea academică** ca un angajament față de cinci **valori** fundamentale: onestitate, încredere, corectitudine, respect și responsabilitate. O comunitate academică înflorește când membrii săi respectă aceste valori. Integritatea se construiește pe discuții continue despre cum aceste valori sunt sau nu incluse în viața instituției respective. Aceste discuții se interconectează cu misiunea instituției, politicile și strategiile acesteia, și astfel, un climat de integritate este creat și încurajat să se dezvolte.

În ceea ce privește obținerea și menținerea integrității la nivelul proceselor de predare și instruire, acestea se bazează pe valorile sus menționate:

1. **Onestitate.** Onestitatea reprezintă baza pentru predare, învățare, cercetare și alte tipuri de activități. În orice instituție de învățământ sunt sancționate: fraudă, furtul, înșelătoria, minciuna și alte comportamente indecente care ar pune în pericol drepturile celorlalți și binele comun. Onestitatea începe cu fiecare dintre noi și se extinde la ceilalți. În cursa pentru cunoaștere, elevii trebuie să fie onești cu ei înșiși și cu ceilalți, indiferent că se găsesc în sălile de clasă, în laboratoare, în bibliotecă sau în sala de sport. Cultivând onestitatea, punem fundația pentru integritate pe tot parcursul vieții, dezvoltând în fiecare dintre elevii noștri curajul de a face alegeri dificile, de a-și asuma responsabilitatea pentru acțiunile sale și consecințele acestora.

2. **Încrederea.** Elevii răspund la onestitate cu încredere. Încrederea este promovată de școlile care stabilesc reguli clare pentru efectuarea temelor sau pentru evaluarea elevilor. Numai cu încredere putem colabora, face schimb de idei fără să ne fie teamă că munca noastră va fi furată ori reputația va fi afectată.

3. **Corectitudine.** O evaluare corectă este esențială în procesul de învățământ. Pentru elevi, sunt importante anumite componente ale corectitudinii, cum ar fi: predictibilitate, așteptări clare și sancționarea necinstei. Raționamente, precum: „toată lumea face așa” sau „ștacheta a fost ridicată prea sus” nu justifică sau scuză un comportament necinstit.

³⁵ Centrul pentru Integritate Academică reprezintă un consorțiu format în 1997, din 200 de colegii și universități din SUA.

4. **Respect.** Elevii arată respect venind la școală, ajungând la timp la orele de curs, fiind atenți, participând la dezbateri, respectând termenele limită și performând la nivelul lor de performanță. Cadrele didactice arată respect ascultând ideile elevilor, dând un feedback onest în urma evaluării activității acestora, valorizând aspirațiile și idealurile acestora.

5. **Responsabilitate.** Elevii ar trebui să aibă un comportament responsabil, asta însemnând fie, să nu dea voie altora să copieze după ei la un test, fie să sesizeze o astfel de faptă în fața profesorului. Indiferent de circumstanțe, membrii unei comunități academice n-ar trebui să tolereze sau să ignore un comportament necinstit din partea altora.

În prima jumătate a anilor 1990, Jeremy Pope dezvoltă conceptul de sistem de integritate publică, acesta constituind practic baza teoretică a dezvoltării coaliției globale împotriva corupției. Sistemul național de integritate este compus din totalitatea instituțiilor și practicilor dintr-o țară, care au relevanță pentru menținerea cinstei și integrității mecanismelor prin care se guvernează acea țară, indiferent dacă este vorba despre instituții publice sau organizații ori societăți din sectorul privat. Pentru a aborda corupția, în mod eficient și pe termen lung, trebuie examinate fiecare dintre aceste instituții și practici, dimpreună cu diferitele legături dintre ele, într-o viziune integratoare, capabilă să determine ce acțiuni de remediere sunt necesare.

Integritatea publică poate fi definită atât prin prisma integrității proceselor - de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici, cât și prin prisma integrității personalului. În acest sens, o condiție esențială pentru o bună și corectă activitate a unei organizații este cea privitoare la integritatea personalului care lucrează în acest sistem.

Promovarea unui **sistem de integritate publică** are ca rol prevenirea și combaterea corupției sau a oricărui act de neintegritate publică.

Corupția este reprezentată, în general, de orice act de folosire a puterii publice în interes personal. Una dintre cauzele cele mai importante cauze ale apariției și întreținerii fenomenului de corupție este **lipsa de transparență** a sistemului administrativ. Ca atare apare necesitatea ca, pe de o parte, să fie completat cadrul legislativ privitor la transparența administrației publice, iar de pe altă parte să fie continuată implementarea prevederilor deja existente pentru a atinge anumite standarde de transparență în sectorul public.

Asigurarea transparenței în sectorul educațional preuniversitar trebuie să se realizeze și să vizeze:

- ✓ consultarea în procesul de luare a deciziilor;
- ✓ transparența procedurilor de achiziție publică;
- ✓ corelarea actelor normative și documentelor ce reglementează acest domeniu;
- ✓ eficientizarea structurilor de cooperare la nivel local și național;

- ✓ asigurarea canalelor de informare continuă și eficientă;
- ✓ asigurarea unui nivel ridicat al competiției intra și inter-instituționale prin accesul la informații;
- ✓ motivarea personalului;
- ✓ transparența procedurilor de selecție, evaluare și promovare a personalului;
- ✓ efectuarea de controale privind modul de asigurarea a transparenței în procesul educațional;
- ✓ campanii de prevenție, informare și conștientizare;
- ✓ asigurarea unor proceduri obiective și transparente pentru evaluarea activității elevilor.

Școala nu se află printre pilonii de integritate. Și, totuși, este de la sine înțeles că școala ar trebui să se afle acolo din varii motive: pentru că infrastructura școlilor este asigurată de instituțiile administrației publice; pentru că administrarea școlii nu se poate face fără implicarea societății civile și a presei; pentru că toți beneficiarii sistemului educațional se regăsesc apoi în funcții de care depinde buna funcționare a oricăruia dintre ceilalți piloni (legislativ, executiv, justiție, societate civilă, mass-media etc.).

Nerespectarea normelor de etică profesională poate conduce la apariția corupției în școală. Prin nerespectarea normelor deontologice, se ajunge la un dublu standard (fie discriminare, fie tratament preferențial) în relația dintre cadrul didactic și elev. De aici până la abuzul acestei relații de putere, în condiții de monopol, putere discreționară și opacitate, nu mai este decât un pas. Al doilea pas îl reprezintă abuzul comis în scopul obținerii de beneficii personale.

Pentru îmbunătățirea activității în instituțiile de învățământ preuniversitar, o condiție esențială este cea referitoare la integritatea personalului din aceste instituții.

Asigurarea integrității în viața publică, integritate văzută, în general, ca opus al corupției, depinde într-o mare măsură de angajamentul celor implicați în stabilirea și menținerea ei, astfel încât, dacă liderii angrenați în acest proces nu dau dovada ei înșiși de integritate și nu reprezintă un exemplul demn de urmat, efectele luptei împotriva corupției pot fi drastic diminuate.

Pot fi considerate principii care să asigure integritatea în sectorul public, următoarele:

- *principiul legalității*: autoritățile și instituțiile publice au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice;
- *principiul supremației interesului public*: ordinea de drept, imparțialitatea și eficiența autorităților și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;

• *principiul bunei administrări*: autoritățile și instituțiile publice sunt datorate să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

• *principiul bunei conduite*: este încurajat și stimulat personalul cu o bună conduită dovedită în exercitarea atribuțiilor de serviciu și care promovează o imagine favorabilă instituției;

• *principiul bunei credințe*: este încurajat și stimulat personalul care își exercită atribuțiile cu bună credință;

• *principiul responsabilității*: este încurajat și stimulat personalul care se implică activ în realizarea competențelor legale.

Într-o altă abordare, din punct de vedere al integrității vieții publice, următoarele principii joacă un rol extrem de important³⁶:

• Altruismul se referă la faptul că personalul din cadrul instituțiilor de învățământ preuniversitar trebuie să ia deciziile numai în termeni de interes public, lăsându-se pe planuri secundare alte tipuri de interese, cum ar fi, cel personal;

• Integritatea subliniază ideea că profesorii nu trebuie să-și creeze obligații materiale sau de orice alt tip față de persoane sau organizații din exterior, care ar putea să exercite o influență nefastă asupra modului în care aceștia își duc la îndeplinire îndatoririle;

• Obiectivitatea se referă la faptul că, în timpul gestionării afacerilor publice, persoanele aflate în funcții publice trebuie să facă aceste alegeri numai pe baza de merit;

• Responsabilitatea reprezintă faptul că cei care sunt numiți în funcții publice sunt pe deplin responsabili pentru deciziile și acțiunile lor în fața publicului și trebuie să se supună oricărui gen de cercetare analitică specifică funcției lor;

• Deschiderea stipulează că persoanele aflate în funcții publice trebuie să afișeze un grad de transparență cât mai mare cu putință, cu privire la toate deciziile și acțiunile lor;

• Onestitatea prevede că persoanele care dețin funcții publice au datoria de a declara orice interese particulare ce au legătură cu îndeplinirea datoriilor publice și de a lua atitudine în

sensul rezolvării oricărui conflict de interese care pot apărea, astfel încât să protejeze interesul public.

• Capacitatea de conducere: oficialii publici trebuie să promoveze și să sprijine aceste principii prin modul de conducere și prin puterea exemplului personal.

³⁶ Ghidul Transparency International, Sisteme de Integritate Publică, Volum editat de Jeremy Pope, Asociația Română pentru Transparență, București, 2002.

Standarde de integritate în învățământul preuniversitar

➤ Respectarea normelor legale aplicabile, atât cele cu caracter prohibitiv, ce impun abținerea de la săvârșirea unei infracțiuni, cât și cele cu caracter onerativ, cu alte cuvinte, cele care obligă la realizarea unei acțiuni;

➤ Respectarea unui cod de etică în învățământul preuniversitar, care să funcționeze ca un veritabil contract moral între conducerea școlii, personalul didactic, personalul didactic auxiliar și nedidactic, respectiv elevi și părinți, și care să asigure desfășurarea activităților după reguli corecte, eliminarea arbitrariului și a abuzului de putere;

➤ Codul etic al școlii interferează cu Regulamentul intern al școlii și Codul controlului intern, etica și integritatea fiind standarde de referință ale activității în unitatea de învățământ;

➤ Principiile și valorile etice luate ca reper sunt: integritatea, onestitatea, respectul, responsabilitatea, corectitudinea și încrederea;

➤ Crearea unor comisii de etică în cadrul școlilor care să vegheze la respectarea prevederilor codului de etică și care să îndeplinească și alte atribuții stabilite în mod clar într-un statut;

➤ Asigurarea transparenței, ca factor foarte important ce contribuie la asigurarea standardelor etice în instituțiile de învățământ preuniversitar. Având în vedere că școala reprezintă un serviciu orientat către elev, interesul public este, sau ar trebui să fie, aspectul central al fiecărei instituții de învățământ.

➤ Implicarea părinților în procesul luării deciziilor, oferindu-le acestora posibilitatea de a fi jucători, nu spectatori, exprimându-și punctul de vedere cu privire la deciziile care se vor lua la nivel administrativ, în interiorul instituției respective.

Standarde specifice privind integritatea în activitățile de predare-învățare

a. Standarde privind relațiile dintre cadrele didactice

- Să promoveze respectul reciproc între cadrele didactice din cadrul aceleiași instituții de învățământ preuniversitar;

- Să manifeste intransigență anunțând și demascând orice tentativă de corupție, dacă aceasta există și poate fi dovedită în rândul cadrelor didactice;

- Să militeze împotriva oricărei forme de plagiat în activitatea de cercetare științifică sau în activitatea de elaborare a manualelor școlare;

- Să militeze împotriva discriminării din mediul academic;

- Să promoveze și să respecte principiile și valorile menționate în codul etic, prin activitățile de predare – învățare.

b. Standarde privind relațiile dintre elevi

- Să se promoveze spiritul de colegialitate și respectul reciproc între toți elevii instituției;

- Să se rezolve pe cale amiabilă conflictele sau disputele ce pot apărea în relațiile dintre elevi, evitându-se un limbaj sau ton necorespunzător;

- Este sancționabilă orice formă de fraudă, cum ar fi: preluarea lucrărilor, proiectelor sau temelor de casă efectuate de alți colegi și raportarea acestora ca rezultate proprii, substituirea lucrărilor sau a identității acestora, plagiatul (copiatul) total sau parțial la lucrări sau alte tipuri de verificări;

- Să se promoveze spiritul de competiție loială, în toate activitățile specifice școlii, cum ar fi: activitățile de învățare, laborator, activitățile culturale, sportive etc.

c. Standarde privind relațiile dintre cadre didactice și elevi

- Cadrul didactic trebuie să utilizeze cele mai adecvate metode de predare a disciplinei, astfel încât interesul elevilor pentru disciplina respectivă să crească;

- Relațiile dintre personalul didactic și elevi, în ceea ce privește procesul instructiv-educativ să fie transparente, chiar de la primele ore de predare, laborator. Prin transparență se înțelege că elevii vor cunoaște de la începutul activității care sunt cerințele privind nivelul de pregătire la lucrările scrise sau verificări;

- Desfășurarea lucrărilor scrise, verificărilor și susținerea proiectelor sau temelor de casă trebuie să aibă loc într-o atmosferă lipsită de tensiune, prin asigurarea condițiilor unei evaluări

corecte și obiective;

- Este interzis și se sancționează plagiatul (copiatul) de orice fel la lucrări scrise, teze, verificări, teme de casă sau proiecte, cât și în cazul examenelor de finalizare a studiilor;

- În relațiile dintre personalul didactic și elevi nu este admisă hărțuirea în diverse sunt interzise: misoginismul, rasismul, șovinismul, xenofobia, hărțuirea cauzată de convingerile religioase sau politice, sau hărțuirea sexuală;

- Este interzisă și se pedepsește tentativa de mituire sub diverse forme a cadrului didactic de către elev sau părintele acestuia, în scopul promovării unor discipline etc. De asemenea, este considerată imorală și se pedepsește traficarea examenelor de orice fel, în schimbul unor sume de bani, bunuri materiale, servicii sau alte avantaje primite de cadrul didactic;

- În relațiile dintre personalul didactic și studenți trebuie să se respecte principiul nediscriminării și egalității de șanse. Astfel, este interzisă discriminarea elevilor pe orice criterii, cum ar fi: sex, etnie, religie, categorie socială, stare socială sau mediu de proveniență;

- Personalul didactic are obligația să respecte confidențialitatea în problemele care țin de viața privată a elevilor (anumite afecțiuni, domiciliu, apartenența politică sau religioasă etc.) și să nu dea informații decât la cererea directorului unității școlare, a consiliului profesoral sau a altor instituții abilitate în acest sens. Încălcarea confidențialității se sancționează.

Tipuri de nerespectare a integrității academice în procesul de predare

În activitățile de predare-învățare, pot apărea diferite tipuri de comportament din partea elevilor care pot reprezenta ofensă adusă standardelor de onestitate academică, cum ar fi: folosirea materialelor nepermise de către cadrul didactic în timpul examinărilor, inclusiv informația depozitată pe aparatura electronică (aparatură foto, telefoane mobile, minicomputere, etc.); copierea răspunsurilor, în timpul examenului sau în realizarea temei, de la un alt elev; modificarea notelor pe lucrările scrise (teme sau lucrări); copierea ideilor sau a unui text dintr-o sursă fără a menționa sursa de proveniență; copierea de la un alt coleg și asumarea acelui material ca fiind propriu; colaborarea peste limitele impuse de cadrul didactic etc.

Promovarea integrității academice

Promovarea integrității academice trebuie realizată, atât la nivel instituțional, cât și la nivel individual. Astfel, la nivel instituțional, orice instituție de învățământ preuniversitar ar trebui să dezvolte coduri, politici și proceduri de evaluare și asigurare a integrității academice; să implementeze în mod consecvent și consistent aceste politici și proceduri de integritate academică; să informeze și să educe întreaga comunitate cu privire la politicile și procedurile de integritate academică; să promoveze și să aplice în mod riguros aceste politici și proceduri de sus în jos (topdown) în sistemul academic; să dezvolte un sistem clar, accesibil și echitabil de a "judeca" orice abatere și încălcare a politicilor de integritate academică; să dezvolte programe de promovare a integrității la toate nivelurile comunității academice.

La nivel individual, fiecare cadru didactic trebuie să fie familiarizat cu codurile, politicile și procedurile cu privire la integritatea academică, elaborate și promovate de instituția în care este angajat; să formuleze clar așteptările proprii în ceea ce privește integritatea academică legată de toate aspectele disciplinei pe care o predă; să ofere un exemplu de integritate în toate activitățile academice pe care le desfășoară; să păstreze securizat, pentru o anumită perioadă de timp, lucrările scrise ale elevilor, proiectele, tezele sau alte tipuri de lucrări; să acționeze, urmând procedura prestabilită, dacă este martor al unei posibile violări a normelor de integritate din școală.

CAPITOLUL 3:

VULNERABILITĂȚI DE INTEGRITATE TIPICE MEDIULUI PREUNIVERSITAR.

3.1 Managementul riscurilor profesionale în instituțiile de învățământ

În acord cu standardele *Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă*, managementul riscurilor în educație trebuie să cuprindă:

- **Prevenirea accidentelor**

- Alunecări, împiedicări și căderi
- Managementul contractorilor
- Activități de întreținere
- Securitatea și sănătatea în laboratoare și ateliere
 - Securitatea laboratoarelor
 - Securitatea atelierelor

- **Protecția sănătății**

- **Elemente psihosociale**

- Stresul legat de muncă
- Violența
- Hărțuirea

- **Afecțiuni musculo-scheletice**

- **Prevenirea accidentelor**

O instituție de învățământ trebuie să fie un loc de muncă și un mediu de învățare sigur și sănătos. Pentru a realiza acest lucru, evaluarea riscurilor trebuie să analizeze proiectul, amplasarea și construcția mediului de muncă. Dacă la locul respectiv sunt prezente grupuri vulnerabile (de exemplu, cei foarte tineri) trebuie acordată o atenție deosebită și trebuie să se țină seama de necesităților persoanelor cu dizabilități.

Printre domeniile care trebuie analizate pentru prevenirea accidentelor sunt alunecările, împiedicările și căderile, managementul antreprenorilor care lucrează în incintă, activitățile de întreținere și securitatea laboratoarelor și atelierelor.

Deși pericolele și riscurile în grădinițe, școli și facultăți variază, există unele elemente care se aplică tuturor școlilor și facultăților:

- Locurile de muncă din interior, indiferent că sunt clase, cancelarii sau bucătării trebuie să aibă ventilare, iluminat, umiditate și spațiu adecvate și trebuie să fie ținute curate;

- Dacă în instituția de învățământ intră vehicule, pentru acestea trebuie să existe trasee clare și, dacă este posibil, pietonii trebuie să fie separați de vehicule;

- Zonele pietonale trebuie să fie bine întreținute, în special pavajul. Școlile trebuie să permită mișcări masive ale persoanelor;

- Trebuie acordată o grijă deosebită protecției împotriva căderilor din zone cum sunt balcoanele și scările. Pentru protecția copiilor mici poate fi necesară o balustradă de protecție suplimentară;

- Ferestrele și ușile transparente trebuie să fie marcate clar și construite din material adecvat.

Alunecări, împiedicări și căderi

În mod normal, alunecările și împiedicările sunt cele mai obișnuite tipuri de accidente și, în instituțiile de învățământ unde pot fi mulți tineri care se mișcă într-un spațiu relativ mic, riscul este mai mare decât la alte locuri de muncă. Reducând riscul acestor tipuri de accidente, puteți reduce numărul de accidente care se produc în școala sau facultatea dumneavoastră.

Ca parte a evaluării riscurilor trebuie să se aibă în vedere cauzele alunecărilor și împiedicărilor și mijloacele de reducere a producerii acestora. Acestea pot fi împărțite în mai mulți factori de risc (sursa: Fișa informativă pentru educație nr.2 – Prevenirea incidentelor de alunecare și împiedicare în Serviciul de Sănătate și Securitate din sectorul educație. Marea Britanie).

- De mediu (pardoseli, scări, pante etc.)
- De contaminare (apă, alimente, gunoi etc.)
- De organizare (sarcină, cultura securității, etc.)
- Încălțăminte
- Factori individuali (informare și instruire, supraveghere etc.)

La evaluarea riscurilor trebuie să fie luat în considerare fiecare factor de risc și trebuie să se acționeze adecvat pentru eliminarea riscului. De exemplu:

- Se nivelează suprafețele neregulate pentru reducerea riscului de împiedicare;
- Se asigură curățenia și prevenirea scurgerilor;
- Se educă lucrătorii și elevii pentru identificarea riscurilor potențiale și ce trebuie să facă dacă văd un pericol, de exemplu de alunecare;
- Se aplică practic o politică de „pantofi sensibili”.

Se ține seama de TOȚI membrii personalului și de TOȚI elevii (poate fi personal cu dizabilități, iar unii elevi, de exemplu, copii foarte mici, pot avea nevoi speciale).

Managementul contractorilor

Multe școli utilizează antreprenori pentru diferite activități, variind de la repararea și întreținerea clădirilor la funcții cheie cum sunt furnizarea alimentației și curățenia. Deoarece în școală pot exista grupuri de vârstă vulnerabile, sănătatea și securitatea trebuie să fie gestionate corect, în special când în incinta școlii există persoane străine. Legislația europeană

atribuie îndatoriri atât angajatorului cât și antreprenorului pentru asigurarea sănătății și securității celor care pot fi afectați de activitate (de exemplu, personalul, copiii).

În mod normal, angajatorul, prin persoana responsabilă cu securitatea instituției de învățământ, trebuie să asigure:

- Competența și proceduri de securitate și sănătate ale contractorului înainte de începerea contractului;
- Comunicarea clară între școală și antreprenor pentru protejarea securității lucrătorilor și copiilor (aceasta incluzând examinarea, planificarea procesului și normarea muncii (de exemplu, în cazul în care zonele care trebuie să fie întreținute sunt utilizate de alte persoane din școală, cum sunt copiii care utilizează terenul de joacă în momentul în care se efectuează activitatea de întreținere);
- Antreprenorii cunosc procedurile de urmat și riscurile suplimentare ale lucrului în instituții de învățământ;
- Personalul școlii ține elevii în afara zonei de lucru;
- Echipamentele utilizate (ale antreprenorilor sau ale școlii) sunt adecvate;
- Pe durata activității sunt respectate toate măsurile de prevenire pentru securitatea personalului și a copiilor;
- La sfârșitul contractului, o încheiere satisfăcătoare a muncii și un schimb de documentații de securitate.

Activități de întreținere

Întreținerea și repararea clădirilor școlilor poate fi o sarcină continuă cu un îngrijitor din școală sau cu antreprenori din afară. Indiferent care este situația, activitatea de întreținere trebuie să fie întotdeauna inclusă în evaluarea riscurilor. De exemplu, trebuie luată în considerare munca legată de întreținerea zilnică, cum sunt curățenia și reparațiile minore. Lucrătorii și elevii trebuie să fie protejați de orice pericole specifice (de exemplu, lichide toxice de curățat). Depozitarea substanțelor și uneltelor poate avea o importanță deosebită.

Întreținerea și repararea clădirilor școlilor poate implica antreprenori externi. Între școală și antreprenor trebuie să existe o comunicare clară pentru asigurarea securității atât a lucrătorilor cât și a copiilor. Antreprenorii trebuie să cunoască riscurile suplimentare generate de munca în instituții de învățământ, iar personalul școlii trebuie să fie instruit în etape pentru a ține elevii în afara zonei de muncă.

Pentru reducerea riscului de accidente la transport, livrările trebuie să fie programate astfel încât vehiculele să nu se găsească la locul de muncă în perioadele în care elevii intră sau ies din incintă.

De asemenea, trebuie să se ia în considerare munca legată de întreținerea zilnică, cum sunt curățenia și reparațiile minore. Lucrătorii și elevii trebuie să fie protejați de orice riscuri specifice (de exemplu, lichide de curățat toxice). Stocarea substanțelor și uneltelor poate avea o importanță deosebită.

Securitatea și sănătatea în laboratoare și ateliere

Laboratoarele și atelierile sunt locuri în care este cel mai probabil ca elevii să fie expuși la riscuri generate de substanțe și mecanisme periculoase. Nivelul de educație va influența mult tipul de pericol și gradul de risc, dar există unele elemente comune:

- Trebuie afișate clar instrucțiuni scrise și subliniate regulile de securitate;
- Instrucțiunile de securitate trebuie să fie prezentate oral și afișate;
- Profesorii trebuie să reprezinte exemple bune prin comportamentul lor;
- Trebuie să existe o supraveghere permanentă suficientă;
- Toți cei care lucrează la o mașină trebuie să cunoască bine instrucțiunile de utilizare și toate cerințele de întreținere, precum și de sănătate și securitate.

Securitatea laboratoarelor

La evaluarea riscurilor trebuie să fie identificate pericolele specifice din laboratoare. Nivelul de educație va influența mult tipul de pericol și gradul de risc, dar există unele elemente comune:

- Substanțele periculoase, uneltele și echipamentele trebuie să fie depozitate în siguranță pentru a împiedica utilizarea neautorizată;
- Echipamentele științifice din laboratoare trebuie să fie întreținute regulat;
- Pentru utilizare în caz de urgență trebuie să existe echipamente adecvate, de exemplu dușuri de urgență.

Poate fi relevantă legislația națională bazată pe directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, în special pentru schemele referitoare la experiența în muncă.

Securitatea atelierelor

Atelierile sunt locurile unde este cel mai probabil ca studenții și elevii să fie expuși la mecanisme periculoase. Operatorul mașinilor trebuie să cunoască toate instrucțiunile de utilizare a acestora și toate cerințele de întreținere și de securitate. Trebuie să se furnizeze îmbrăcăminte de protecție și echipamente individuale de protecție adecvate (de exemplu, pentru protecția ochilor). Mașinile și uneltele trebuie să fie verificate și întreținute regulat. Trebuie să existe o supraveghere permanentă suficientă.

Protecția sănătății

Deseori, un pericol pentru sănătate poate fi mai greu de identificat decât accidentele potențiale. Mai multe informații privind riscurile pentru sănătate sunt disponibile, în mai multe limbi, de la Agenție. Vârsta copiilor poate afecta riscul la care sunt expuși lucrătorii din sectorul învățământ. De exemplu: copiii pot fi purtători de boli infecțioase cum este varicela, care pot fi transmise personalului care nu este imunizat. Ridicarea și purtarea copiilor, în special copiii mici sau cei cu nevoi speciale, poate duce la un risc ridicat de afecțiuni musculo-scheletice. Lucrul cu adolescenți poate implica un risc mai mare de violență decât lucrul cu alte grupuri de vârstă.

Elemente psihosociale

Sectorul învățământ diferă de alte ramuri de activitate prin aceea că la locul respectiv există mulți tineri care pot avea nevoi speciale. Această caracteristică înseamnă că personalul (nu numai profesorii) este expus riscului de stres și violență legat de muncă. De asemenea, într-o instituție de învățământ, hărțuirea poate constitui o problemă, la fel ca în orice alt loc de muncă.

Stresul legat de muncă se produce atunci când solicitările mediului de muncă depășesc capacitatea lucrătorilor de a le face față (sau controla). Nu este o boală, dar poate duce la boală mentală sau fizică.

Violența la locul de muncă este un incident în care o persoană este abuzată, amenințată sau agresată la locul de muncă și care pune în pericol securitatea, sănătatea, bunăstarea sau performanța în muncă. Ea cuprinde insulte, amenințări sau agresiune fizică sau psihică exercitată de persoane din afara organizației împotriva unei persoane aflată la locul său de muncă.

Hărțuirea morală este un comportament irațional, repetat, față de un angajat sau un grup de angajați, care creează un risc pentru sănătate și securitate. Se menționează că hărțuirea este „internă” (adică provine de la cineva din cadrul organizației), iar violența este „externă” (de exemplu, din partea unui copil).

Stresul legat de muncă

Stresul legat de muncă se produce atunci când solicitările mediului de muncă depășesc capacitatea lucrătorului de a le face față (sau controla). Nu este o boală, dar poate duce la boală mentală sau fizică. Stresul legat de muncă este un simptom al unei probleme organizatorice, nu al unei slăbiciuni individuale. Stresul îi poate afecta pe toți cei din sectorul învățământ, nu numai pe profesori.

Rapoartele arată că peste un sfert din lucrătorii Uniunii Europene cred că stresul legat de muncă le afectează sănătatea. O sarcină de muncă grea poate contribui la stresul legat de muncă.

Există multe surse de stres pentru profesori. Unele cauze sunt prezentate mai jos:

- Presiuni privind abilitățile profesionale (de exemplu, introducerea unor metode noi de predare, modificări ale programei și ale cursurilor);
- Presiuni economice (salariu necorespunzător, nesiguranța serviciului);
- Elevii (de exemplu, numărul crescut de elevi într-o clasă, lipsa de motivare, atenție și interes a elevilor, realizarea unor noi obiective de predat sau nevoia de a atinge noi niveluri de cunoaștere ale elevilor);
- Relații dificile părinte/profesor (poate din cauza noilor cerințe privind rolurile profesorului sau din cauza participării din ce în ce mai scăzută a părintelui);
- Planificare și programare slabă (de exemplu, restructurare continuă, reforme frecvente în sistemul de educație profesională, trecerea de la munca individuală la muncă de echipă, lipsă de personal și subvenții slabe, ierarhie administrativă puternică cu lipsă de sprijin, resurse financiare insuficiente);
- Presiuni sociale și personale (cum ar fi preocuparea pentru calitatea educației, lipsă de coerență între scopurile personale și obligațiile profesionale, nerecunoaștere și dezaprobare, lipsă de respect public);
- Școala ca un loc de muncă stresant (de la sarcini de muncă și ore de muncă excesive, lipsa de timp, lipsă de control și autonomie, zgomotul mediului înconjurător, ventilație proastă, lipsă de solidaritate și de morală, prea multe materiale de scris și îndatoriri administrative).

În educație stresul este unul dintre cele mai importante riscuri pentru sănătate. Școlile sunt locuri din ce în ce mai stresante. Nivelul stresului raportat la meseria de profesor este mult peste media pentru industrie, alte servicii și societate în general.

Pentru a face față unora dintre aceste probleme trebuie să fie introduse modificări organizatorice și instituționale, deși nu există o singură cauză a stresului și deci nu pot fi soluții simple.

Mai jos sunt prezentate șapte etape pentru reducerea stresului:

- Analiza adecvată a riscurilor;
- Planificarea atentă a acțiunilor preventive;
- Combinarea măsurilor orientate către muncă și a celor orientate către lucrător;
- Soluții specifice contextului;
- Utilizarea unor specialiști externi corespunzători;

- Dialog social efectiv, parteneriat și implicarea lucrătorilor;
- Acțiuni preventive susținute și sprijinul conducerii.

Pentru identificarea nivelurilor de stres și pentru dezvoltarea strategiilor de rezolvare poate fi utilizată evaluarea stresului prin chestionare relevante. De asemenea, este utilă conversația cu colegii și stabilirea duratei pentru fiecare activitate. Pot fi de ajutor discuțiile cu șeful catedrei și cu directorii. De asemenea, în aceste situații, sindicatele profesorilor își pot susține membrii.

Violență

Violența în școli și în alte instituții de învățământ produce o îngrijorare din ce în ce mai mare. Rezultatele celei de a 3-a Anchete Europene privind Condițiile de Muncă 2000 arată că 4% dintre angajați au fost supuși violenței la locul lor de muncă (din interiorul sau din exteriorul locului de muncă) și, în plus, 12% dintre lucrătorii din sectorul învățământ au raportat că au fost supuși intimidării.

Violența în muncă este un incident în care o persoană este abuzată, amenințată sau atacată la locul de muncă și care pune în pericol securitatea, sănătatea, bunăstarea sau performanța în muncă a acesteia. Ea cuprinde insulte, amenințări sau agresiune fizică și psihică, exercitată de persoane din afara organizației împotriva unei persoane aflată la locul său de muncă. Violența poate avea și o dimensiune rasială sau sexuală. Pentru personal, violența este o problemă de securitate și sănătate și trebuie să fie tratată la nivelul organizației. Nu este o problemă a individului.

În general, un act de violență apare într-o situație unde există o tensiune sau presiune foarte ridicată sau suprimată și în care sunt în joc probleme personale. Un conflict care nu a fost rezolvat corespunzător poate escalada către violență. Lucrătorii din sectorul învățământ pot fi victimele violenței deoarece agresorii îi văd ca „reprezentanți” ai instituției sau sistemului.

Elevii, foștii elevi, părinții, vizitatorii sau intrușii pot iniția violență împotriva personalului din sectorul învățământ. Nu numai profesorii suferă din cauza violenței la locul de muncă, ci și asistenții, personalul de întreținere, personalul pentru curățenie, bucătarii, secretarele și alt personal ajutător.

Lucrătorii sunt expuși cel mai mult riscului de violență atunci când serviciile lor implică:

- Tratarea directă cu elevii și/sau tutorii acestora,
- Muncă la ore târzii sau de unul singur,
- Vizite în afara școlii sau acasă la elevi, sau
- Lucrul cu copii cu nevoi speciale.

Riscurile trebuie să fie identificate înainte de a începe activitatea – trebuie să fie determinate vulnerabilitățile și să fie aplicate practic măsurile potrivite, pentru managementul lor, pe baza informațiilor disponibile despre bune practici. Dacă este necesar, trebuie să fie consultate autoritățile relevante. Personalul trebuie să fie informat despre riscurile posibile și să fie instruit corespunzător.

În cele ce urmează prezentăm o listă de întrebări care ajută la identificarea zonelor în care se pot lua măsuri pentru reducerea riscului de violență pentru personal.

Proiectarea mediului de muncă

- Acolo unde există risc de violență se pot îmbunătăți vizibilitatea și iluminatul?
- Poate fi mai bine controlat accesul la locul de muncă, iar vizibilitatea și intrările pot fi îmbunătățite pentru a permite verificarea vizitatorilor?

- Se pot înlocui uneltele, instrumentele echipamentele și mobilierul care pot fi folosite ca arme?

- Pot fi îmbunătățite măsurile de securitate fizică (de exemplu, alarmele)?

- Se poate realiza un mediu fizic pozitiv (de exemplu, culorile, controlul atmosferei)?

Măsuri administrative de ținere sub control a celor care au comportamente deviate:

- Politica anti violență poate fi îmbunătățită și prezentată mai bine?

- Personalul, părinții și elevii sunt informați despre drepturile și responsabilitățile lor?

- Există un comitet de securitate care poate analiza problema violenței?

- Există proceduri adecvate în locul respectiv pentru cazul în care se produce un incident și când au fost acestea revizuite ultima dată? Este adecvat procesul de păstrare a înregistrărilor, iar înregistrările sunt revizuite pentru a identifica modelele sau riscurile?

- Se poate îmbunătăți comunicarea dintre lucrători și conducere, în privința violenței?

- În evaluarea riscurilor, problema violenței este tratată corespunzător?

- Au fost adoptate practici de lucru mai sigure (de exemplu, escortarea colegilor, a celor ce lucrează până târziu, supravegherea elevilor de doi membri ai personalului acolo unde este posibil)?

- Numărul personalului este suficient pentru a asigura securitatea personalului?

- Personalul poate coopera pentru elaborarea propriilor metode de muncă?

- Există structuri de sprijin (de exemplu servicii de consiliere) în locul respectiv?

- Cum sunt supravegheați vizitatorii în incinta școlii?

Strategii comportamentale

- Angajații sunt instruiți pentru un răspuns nonviolent și rezolvarea conflictului?

- Sunt instruiți pentru recunoașterea semnelor timpurii și potențialului unor acte de violență?

- Sunt prevăzute servicii de educație psihologică pentru sfaturi și consiliere?
- Elevii și părinții sunt implicați în elaborarea unei politici de toleranță zero pentru violență, limbaj și comportare discriminatorii, grosolăniei sau hărțuire?
- Este încurajată dezvoltarea unui sentiment de comunitate și cooperare?
- Sunt încurajate atitudinile pozitive, toleranța și respectul față de ceilalți?
- Sunt popularizate bunele practici?

Creșterea cunoașterii și parteneriate

- Autoritățile sunt implicate în programe de creștere a cunoștințelor relevante?
- Există cooperare între personalul școlii, directori, părinți, elevi, autorități și sindicate?

Este important să existe proceduri bine cunoscute care să fie urmate în cazul producerii unui incident violent, în scopul prevenirii unor vătămări suplimentare pentru victimă și limitării deteriorărilor suferite. În această privință, este important ca:

- Persoana care a fost victima unei violențe sau a fost martoră la un act de violență, să nu fie lăsată singură în orele ce urmează evenimentelor;
- Conducerea trebuie să se implice, să manifeste simpatie și sprijin pentru victimă;
- Să se acorde victimei sprijin psihologic atât imediat cât și ulterior în eventualitatea unui stres post-traumatic;
- Să se acorde sprijin victimei pentru proceduri administrative și legale (de exemplu, cum să raporteze incidentul);
- Să se informeze ceilalți lucrători;
- Să se revizuiască evaluările riscurilor pentru identificarea unor măsuri suplimentare, dacă este necesar.

Violența în educație nu afectează numai victimele directe, ci și alte persoane care utilizează același mediu (personalul, copiii și tinerii). Reacția persoanelor la actele de violență, indiferent dacă sunt victime sau observatori, poate depinde de personalitatea lor, de strategiile de reacție învățate, de mediul fizic și de normele și regulile de organizare. Răspunsurile imediate pot fi pasive (acceptare sau evitare) sau active (negociere, autoapărare fizică).

Consecințele actelor de violență pentru persoane sunt:

- Vătămare fizică
- Stres
- Traumă emoțională
- Sentimente de neputință
- Demotivare.

Consecințele pentru angajator/organizație sunt:

- Schimbare mai frecventă a personalului,
- Abstenteism crescut și concediu medical
- Costuri de asigurare mai mari.

Hărțuirea

Hărțuirea este un comportament irațional, repetat, asupra unui angajat sau un grup de angajați, care creează un risc pentru sănătate și securitate. Spre deosebire de violență, care vine de obicei din exterior, hărțuirea se produce între colegi.

În acest context prin „comportament irațional” se înțelege acel comportament pe care o persoană rațională, ținând cont de toate împrejurările, îl consideră că victimizează, umilește, discreditează sau amenință; termenul de „comportament” include acțiuni individuale sau de grup. Ca mijloc de victimizare se poate folosi un sistem de muncă. Sintagma „risc pentru sănătate și securitate” se referă la riscul de afectare a sănătății mentale sau fizice a unui angajat.

Hărțuirea se previne cel mai bine prin dezvoltarea unei culturi a organizației, cu standarde și valori împotriva hărțuirii. Aceasta se poate realiza prin:

- Instruirea tuturor privind hărțuirea;
- Cercetarea întinderii și naturii problemei;
- Formularea unei politici cu indicații clare pentru interacțiunea socială;
- Distribuirea efectivă a standardelor și valorilor organizației la toate nivelurile organizației prin mijloace cum sunt manuale pentru personal, ședințe de informare, ziare;
- Asigurarea ca standardele și valorile organizației să fie cunoscute și respectate de toți angajații;
- Îmbunătățirea responsabilității și competenței managementului în rezolvarea conflictului;
- Stabilirea unui contact independent pentru angajați;
- Implicarea angajaților și a reprezentanților lor în evaluarea riscurilor și în activitățile de prevenire a hărțuirii.

Afecțiuni musculo-scheletice

Manipularea manuală implică mișcarea unor greutăți mari prin forța mâinilor sau a corpului și trebuie să fie evitată. În sectorul învățământ, există un risc deosebit de rănire când sunt ridicați copiii sau când aceștia trebuie să facă astfel de activități timp îndelungat (laboratoare, dactilografie, activități de practică, etc). Afecțiunile profesionale ale membrelor superioare pot apare datorită unei proiectări ergonomice slabe a locurilor de muncă, de exemplu în activitatea prelungită la calculator la birourile școlii. De asemenea, mutarea echipamentului pentru exerciții fizice poate conduce la dureri de spate.

Activitățile care pot produce afecțiuni musculo-scheletice sunt dactilografierea într-o poziție necorespunzătoare, mișcări repetate foarte des, presiunea manuală directă pe țesuturi ale corpului, organizarea proastă a muncii (și modul în care o percep lucrătorii), scrisul pe tablă la înălțimi mai mari decât înălțimea umerilor, etc.

Abordarea europeană a prevenirii:

- Se evită riscurile de afecțiuni musculo-scheletice (AMS).
- Se evaluează riscurile de AMS care nu pot fi evitate.
- Se combat riscurile de AMS la sursă.
- Se adaptează munca la individ.
- Se adaptează munca la progresul tehnic.
- Se înlocuiesc elementele periculoase cu cele nepericuloase sau mai puțin periculoase.
- Se elaborează o politică de prevenire globală, coerentă.
- Măsurile de prevenire colective au prioritate față de măsurile de prevenire individuale.
- Se realizează formarea și perfecționarea adecvate a angajaților.

3.2 Vulnerabilități în educația preuniversitară din România

Integritatea nu este doar o cerință pentru demnitatea a căror avere ajunge să fie obiectul de investigare a structurilor de stat. Definită ca mulțimea acțiunilor și atitudinilor corecte generate de motive corecte, integritatea ar trebui să fie o preocupare generală și profundă a fiecărui om. Chiar dacă unele condiții socio-politice și culturale influențează nivelul și calitatea vieții morale private, integritatea rămâne în ultimă instanță o problemă de opțiune și alegere personală³⁷.

Analiza citată realizată de psihologul Barbarei Killinger scoate în evidență, de asemenea, o serie de factori de risc ce aduc prejudicii serioase listei de valori personale. Unul dintre cei mai activi agenți de degradare a integrității este abuzul în muncă. Persoanele care muncesc peste măsură ajung să-și ruineze treptat nu numai sănătatea și relațiile personale, dar mai ales capacitatea de a privi echilibrat și corect lumea și semenii. Alți factori incriminați în pierderea credinței în principiul integrității ar fi nesiguranța personală și publică, dar și lipsa respectului și a demnității personale. Toate aceste dimensiuni ale vieții se întrepătrund și se intercondiționează.

Perspectiva de însănătoșire morală a societății și a vieții personale nu trebuie privită cu scepticism sau ca o luptă pierdută din start. Orice individ are la dispoziție opțiuni practice,

³⁷ B. Killinger, *INTEGRITY – doing the right thing for the right reason*, McQueen's University Press, 2007, p. 158

concrete și simple care pot contribui la vindecarea morală și la redobândirea integrității personale.

O atenție mai mare acordată celor de lângă noi și, **în special, copiilor, ar produce o adevărată revoluție morală.**

Copiii sunt încă în stare să distingă și să practice regulile de viață și conviețuire corectă. Inocența lor ne poate molipsi și pe noi. La rândul ei, societatea ar avea de câștigat mâine dacă azi copiii ar avea de unde alege, în imediata lor apropiere, eroi ai integrității.

Sugerăm în materia care ne interesează un ghid de procedură a părinților și educatorilor, pentru a integra valorile morale în viața copiilor³⁸.

1. Exprimați-vă simplu și clar convingerile morale în fața copiilor și explicați mecanismele logice care stau în spatele și la baza afirmațiilor voastre. Nu faceți digresiuni, pentru că acestea produc confuzie în mintea micuților.

2. Țineți cont de faptul că mintea copiilor nu poate opera cu noțiuni abstracte înainte de împlinirea vârstei de 7–8 ani. Folosiți cuvinte și ilustrații pe măsura lor de înțelegere.

3. Cereți-le copiilor să explice în cuvintele lor ce au înțeles și nu-i întrerupeți. Respectul pe care îl veți acorda se va întoarce în favoarea voastră.

4. Atunci când apar în presă fapte și întâmplări cu conotație morală, cereți-le copiilor să comenteze lucrurile pe care le văd sau despre care se vorbește. Pe această cale le oferiți ocazia să-și formeze și să-și afirme atașamentul față de ceea ce este bine, frumos și corect.

Când integritatea este considerată o sursă de bucurie și împlinire personală, când este urmărită și dezvoltată în mod intenționat, atât starea de bine personal cât și integritatea națională sau globală vor primi o șansă de supraviețuire și refacere.

Atitudini și comportamente care favorizează dezvoltarea integrității personale:

- Acordă importanță oamenilor și relațiilor.
- Acceptă în mod realist limitele umane.
- Adoptă atitudini cinste, deschise și flexibile.
- Privește oamenii cu simpatie, compasiune și bunăvoință.
- Asumă-ți responsabilitatea și fii demn de încredere.
- Cultivă modestia, răbdarea și respectul de sine.
- Arată generozitate, iertare și prietenie

*

* *

³⁸ B. Killinger op. cit. p. 184

Pentru a efectua o evaluare eficace a riscurilor de corupție, tot personalul trebuie să cunoască foarte bine contextul juridic, conceptele, procesul de evaluare a riscurilor și rolul pe care trebuie să îl joace principalii actori implicați în proces.

Contextul juridic

Rolul fundamental al evaluării riscurilor trebuie precizat în Metodologia de evaluare a riscurilor de corupție în instituția/școala unde se face analiza.

Îmbunătățirea integrității și prevenirea corupției se bazează pe transparență. Autoevaluarea integrității reprezintă un proces transparent al îmbunătățirii care sprijină instituțiile de formare în promovarea eficienței și calității educației, care identifică domeniile de risc în cadrul proceselor de pregătire în cadrul instituției respective, iar în același timp identifică punctele forte care pot oferi soluții pentru reducerea riscurilor.

Ce este evaluarea riscurilor?

Prin evaluarea riscurilor de corupție în instituțiile publice de pregătire – se înțelege procesul de identificare a factorilor instituționali care favorizează sau pot favoriza corupția, precum și elaborarea recomandărilor pentru excluderea efectelor acestora.

Obiective ale evaluării sunt:

- identificarea factorilor instituționali care favorizează sau pot favoriza corupția;
- elaborarea recomandărilor pentru excluderea sau diminuarea efectelor acestora (elaborarea planurilor de integritate).

Cum se evaluează riscurile?

Evaluarea se efectuează prin autoevaluare. În acest scop, prin ordinul directorului instituției, se înființează o comisie de autoevaluare. Comisia se formează dintr-un număr reprezentativ de cadre didactice reprezentative ale instituției. În componența grupului, în calitate de observatori, pot fi incluși și angajați ai altor structuri care au în competență prevenirea și combaterea corupției, care vor oferi suport consultativ comisiei de autoevaluare.

Etape ale evaluării sunt:

- evaluarea precondițiilor;
- evaluarea propriu-zisă a riscurilor de corupție;
- elaborarea recomandărilor privind excluderea sau diminuarea efectelor acestora (elaborarea planurilor de integritate).

Principii ale evaluării riscurilor sunt:

- legalitatea – evaluarea se efectuează în condițiile Metodologiei proprii de prevenire și combatere a corupției, care se poate realiza prin intermediul consiliilor de administrație ale

școlilor, principiul legalității respectându-se în toate etapele, inclusiv privind asigurarea protecției informației;

- transparența – instituția difuzează toate informațiile privind rezultatele evaluării cu excepția celor care în procesul de evaluare ar aduce atingere vieții private a persoanei;

- participarea – procesul de evaluare se efectuează cu antrenarea și consultarea tuturor părților interesate (subdiviziuni, angajați, beneficiari ai serviciilor publice oferite părinți și copii).

Avertizorul public conform Legii nr. 571/2004, mijloc de combatere a corupției

Cunoscută sub numele "*legea avertizorilor de integritate*", Legea nr. 571/2004 reglementează (art.1) "unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat sau au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și al altor unități, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție din autoritățile, instituțiile publice și din celelalte unități bugetare prevăzute la art.2." În acest sens, înțelegem:

- autorități și instituții publice din cadrul administrației publice centrale, administrație publică locală, aparatul Parlamentului, aparatul de lucru al administrației Prezidențiale, aparatul de lucru al Guvernului, autorități administrative autonome, instituții publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companii naționale, regiile autonome de interes național și local, precum și societăți naționale cu capital de stat. Prevederile Legii nr.571/2004 se aplică și persoanelor numite în consilii științifice și consultative, comisii de specialitate și alte organe colegiale organizate în structura sau pe lângă autoritățile sau instituțiile publice.

Termenul *avertizor de integritate* este o traducere a lui "whistleblower" care, în limba română, ar însemna *cel ce trage semnalul de alarmă*. Astfel, în sensul prezentei legi:

- **avertizare în interes public** înseamnă sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

- **avertizor** înseamnă persoana care face o sesizare și care este încadrată în una din autoritățile publice, instituțiile publice sau celelalte unități prevăzute la art.2;

Sesizarea asupra încălcării legii poate fi făcută separat sau cumulativ:

a) sefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale

b) conducătorului autorității publice, al instituției publice sau unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;

c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau unității prevăzute la art.2 din care face parte persoana care a încălcat legea;

- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și al incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

Prin Legea nr. 571/2004 s-a creat posibilitatea extragerii funcționarului de buna credință de sub imperiul unor eventuale represalii, însoțită de posibilitatea sancționării persoanei care a dat ordinul ilegal sau a încurajat practici care afectează integritatea publică.

Un alt rol al legii este acela de a crea premisele apărării imaginii corpurilor profesionale din sectorul public prin posibilitatea luării de atitudine. Avertizarea de integritate vine să propună o deschidere a sistemului față de public, prin înfrângerea "*legii tăcerii*".

Regulamentele disciplinare elaborate înaintea intrării în vigoare a Legii privind protecția avertizorilor prevedeau în general că, dacă un funcționar are ceva de semnalat la nivelul încălcării principiilor legalității și/sau buneii administrări, atunci singurele alternative erau comisia de disciplină sau șeful ierarhic ori, în cel mai grav caz, procurorul, orice altă variantă putând fi lesne sancționată ca daune aduse instituției. Legea privind protecția avertizorilor corectează aceste neajunsuri.

Un alt efect al legii este acela că obligația de a acționa, în baza prevederilor deontologice și disciplinare care cer funcționarului public să reacționeze la abuzurile pe care le observa, nu mai poate fi eludată pe baza temerilor de represalii. Legea acoperă nevoia de dezvoltare a integrității publice în serviciile publice, inclusiv în serviciul public educațional, într-un cadru profesionist, prin cointeresarea personalului în lupta contra corupției prin:

- încurajarea atitudinii civice și îndreptarea către respectarea legii, precum și îngrădirea comportamentului personalizat în cadrul instituțiilor și serviciilor publice;
- eficientizarea luptei împotriva corupției;
- creșterea gradului de integritate profesională al instituțiilor și serviciilor publice.

Din punct de vedere juridic, legea este construită pe principiile constituționale ale României privind "**libertatea conștiinței**", "**libertatea de exprimare**" și "**dreptul la informație**", precum și pe principiile *Cartei Europene a Drepturilor Fundamentale* privind **libertatea de gândire, conștiință și religie, libertatea de exprimare și de informare, dreptul la protecție împotriva demiterii și a desfacerii abuzive a contractului de munca și dreptul la o bună administrare.**

Propunerile de ameliorare a problemelor de integritate a în cadrul serviciilor publice se formulează prin raportare la câteva tipuri de semnale de alarmă:

- unii funcționari publici/lucrătorii în serviciul public se îmbogățesc nejustificat de mult;
- funcționarii publici/lucrătorii în serviciul public nu se simt în slujba cetățenilor, ci a superiorilor ierarhici; sunt lipsiți de inițiativă profesională;
- politica are un rol mult prea important în administrația orașelor, școlilor sau a altor servicii publice atât direct, de la nivel local, cât și indirect, de la nivele superioare (județean sau național);
 - nici una dintre administrațiile locale/serviciul public/școală nu a adoptat vreo procedură pentru declararea cadourilor primite de funcționarii publici;
 - nu exista nici o administrație publică/serviciul public/școală în care funcționarii publici să fi fost concediați ca urmare a unui control de incompatibilitate;
 - respectarea sau publicarea declarațiilor de interese sunt mai dificil de evaluat dat fiind că publicarea declarațiilor de interese nu este obligatorie. Pe de altă parte, conflictul de interese nu este definit în mod explicit de către legislația românească, aceasta utilizând conceptul de "*incompatibilitate*", care acoperă numai parțial noțiunea de "*conflict de interese*".

CAPITOLUL 4.

METODE ȘI MIJLOACE DE PREVENIRE A DERAPAJELOR DE LA ETICA PROFESIONALĂ

Etica provine din limba greacă (ethos) care se traduce în românește prin cuvintele morav, obicei, caracter.

Etica, conform definiției enunțate în Dicționarul explicativ al limbii române, este știința care se ocupă cu studiul teoretic al valorilor și condiției umane din perspectiva principiilor morale și cu rolul lor în viața socială; cuprinde totalitatea normelor de conduită morală corespunzătoare. Într-o altă abordare, etica reprezintă studiul aspectelor teoretice și practice ale moralei, ansamblul normelor de conduită morală corespunzătoare ideologiei unei anumite clase sau societăți, morala fiind definită de aceeași lucrare ca fiind ansamblul facultăților sufletești și spirituale, o stare afectivă, o dispoziție sufletească temporară care privește puterea, dorința, fermitatea de a suporta pericolele, dificultățile.

Morala reprezintă ansamblul normelor de conviețuire, de comportare a oamenilor unii față de alții și față de colectivitate și a căror încălcare nu este sancționată de lege ci de opinia publică.

Tot în Dicționarul explicativ al limbii române, morala mai este definită ca fiind o formă a conștiinței sociale care cuprinde anumite idei, convingeri privind normele de conviețuire și de comportare a oamenilor în raporturile dintre ei și societate.

Dacă din punct de vedere semantic etica și morala sunt oarecum asemănătoare, acestea operând cu termeni, cu perceptive ce se suprapun, există o serie întreagă de deosebiri, în primul rând de ordin ontologic, epistemologic și metodologic, aceste deosebiri fiind evidențiate de științele umaniste moderne și contemporane, filosofia ocupând primul loc în acest domeniu.

Într-o lucrare apărută la Iași în 2005, "Etică- valori și virtuți morale", Tănase Sârbu afirmă că "etica este morala elaborată de filosofi, au spus unii, căreia i se mai spune și filosofie morală, cu un pronunțat caracter teoretic. Filosofii mari din toate timpurile au propus diferite sisteme de morală, adică:

a) o mulțime ordonată de scopuri, având ca element maximal binele suveran, precum și o mulțime de mijloace cu care se pot atinge aceste scopuri;

b) o mulțime de valori, adică, până la urmă o serie de concepte cu care să se clasifice agenții și acțiunile lor: bine, rău, laș, mârșav, cinstit, just, eficient, prestant, competent ș.a.;

c) o mulțime de prescripții enunțate în propoziții care conțin operatori deontici ca trebuie, obligatoriu, permis ș.a. (S.Auroux, La morale, în Encyclopédie philosophique universelle . Les notions philosophiques. Tome, 2, P.U.F., Paris, 1990, p.1684-1686)

Morala filosofică elaborează ipoteze, concepte, principii pentru reconstrucția teoretică a moralei unei societăți, precum și reguli de raționare morală.”

Hegel susține că etica este o cunoaștere conceptuală a moralității istorice.

A.Comte-Sponville în *Dictionnaire philosophique*, apărut la Paris în 2001, arată că raporturile eticii cu morala sunt prezentate astfel: etica se deosebește, până la opoziție, față de morală, tot așa cum universalul se opune particularului, necondiționatul (de exemplu, imperativul categoric kantian) condiționatului (imperativul ipotetic). S-ar mai putea spune, în acest caz, că, în timp ce morala comandă, etica recomandă. Considerăm însă că, pe lângă opoziția dintre etică și morală trebuie avute în vedere și corelativitatea lor, care poate merge, uneori, până la identitate.

Socrate considera că etica trebuie să rezolve întrebarea *Cum ar trebui să trăim?*, pe care nu o deosebea de întrebarea *Care este cel mai mare bine pentru om?* O anumită concepție etică contemporană (cea din spațiul anglo-saxon) consideră că problema fundamentală este *când o acțiune umană este corectă din punct de vedere moral?*³⁹

Având în vedere asemănările dintre etică și morală, putem aborda problema profesionalismului prin prisma dualismului bine-datorie, morala binelui- morala datoriei.

Morala binelui afirmă că omul are drept ultim scop obținerea prosperității și bunăstării, asigurându-și în acest fel fericirea deplină. Fericirea poate îmbrăca o formă fizică (hedonism), se poate manifesta sub forma practicării dreptății și temperanței (stoicism) sau fericirea poate fi maximizată de principii morale supreme (utilitarismul sofștilor).

Morala datoriei și a obligației morale (numită și *deontologie*) are în vedere fie obligația *absolută* exprimată printr-un imperativ categoric (nu ai voie să omori nici un om), fie obligația *relativă*, exprimată printr-un imperativ ipotetic (ca să promovezi examenele trebuie să le pregătești temeinic). Obligația mai poate fi *strictă* (exemplu simpla justiție) sau *largă* (atunci când implică și manifestarea carității). Datoriile provin din două surse: *conștiința individuală*, care generează obligația morală propriu-zisă și *conștiința socială* sau *colectivă*, descrisă de E.Durkheim și W.James (exemplu obligația pe care o avem de a ne spăla corpul dimineața). Între “vocea conștiinței” (J.J.Rousseau) și datoria socială sunt tensiuni.⁴⁰

Etica dobândește, odată cu descoperirile realizate în toate domeniile în ultimul secol, valențe deosebite, îmbracă forme diverse fapt ce oferă posibilitatea să putem vorbi despre o etică a biologie, o etică medicală, etică profesională și bineînțeles, o etică științifică.

Etica profesională ar putea fi înțeleasă în două sensuri:

³⁹ C.Kirwan, *Influențe antice în filosofia morală contemporană din Marea Britanie*. În *Filosofia morală britanică*. Editori A.Montefiore, V.Mureșan, Editura Alternative, București, 1998.

⁴⁰ T. Sârbu, *Etică, valori și virtuți morale*, Editura Societății Academice „Matei Teiu Botez”, Iași, 2005

- 1.ca reflexie etică aplicată unui domeniu particular de activitate (profesiune);
- 2.ca reguli stabilite de un grup profesional pentru garantarea practicilor fiecărui membru al său, reunite într-un *cod*, inclusiv *codul deontologic* al profesiei. Lărgirea sensului noțiunii de cod a dus la includerea în el și a unor norme stabilite de organizații exterioare profesiunilor, cum sunt de exemplu, guvernele.⁴¹

Așadar, etica se raportează la un domeniu foarte vast de analiză, din punct de vedere al definirii teoretice a conceptului. În activitatea practică, existența normării acestui concept are valențe deosebit de importante pentru domeniul respectiv. O absență a unui cod de etică într-o anumită ramură de activitate nu poate fi măsurată direct, prin rezultatele efective, ușor observabile, dar, cu siguranță produce efecte pe termen mediu și lung.

Mediul preuniversitar poate fi caracterizat prin apariția, de foarte puțină vreme, a Consiliului național de etică din învățământul preuniversitar și absența unui cod de etică, acest lucru urmând să fie realizat cu celeritate în perioada imediat următoare.

Tocmai de aceea considerăm că, în ceea ce privește etica în învățământul preuniversitar, pot fi propuse câteva direcții mari de acțiune pentru realizarea unui cadru adecvat desfășurării procesului de instruire, atât din punct de vedere moral cât și din punct de vedere legal, existând o interdependență între acestea.

Direcțiile de acțiune pe care le propun sunt următoarele:

- dezvoltarea procesului complex numit educație, începând de la cele mai mici vârste; se pornește de la premisa că o educație realizată la parametrii corespunzători de la vârste foarte mici conduce ulterior la un comportament etic uman și profesional, indiferent de domeniul în care persoana respectivă își desfășoară activitatea.
- prezentarea valorilor profesionale din domeniile eticii, deontologiei și conduitei profesionale.
- aspecte cu caracter practic ce pot influența etica profesională în domeniul preuniversitar.

În cele ce urmează, propunem abordarea celei trei mari zone enumerate mai sus, ce au impact direct asupra eticii din învățământul preuniversitar.

⁴¹ G.Scripcaru, V.Astărăstoiaie, C.Scripcaru, *Principii de bioetică și drept medical*. Iași , 1994.

Educația

Este un proces complex care a însoțit omenirea din zorii săi și până în timpurile noastre, realizată prin acțiunea concentrată a unor factori sociali special constituiți, îndreptată asupra capacității omului de a procesa informații cu scopul de a-i modifica, diversifica sau ameliora caracteristicile funcționale și posibilitățile de manifestare.

A educa înseamnă a transmite informații și, îndeosebi, a modela și forma. Astăzi, mai mult decât oricând, activitatea de modelare și formare a personalității umane capătă conținuturi și dimensiuni noi, sub impactul perioadei istorice pe care o străbate societatea în general, cea românească în special.

Din punct de vedere etimologic, termenul educație poate fi dedus din latinescul educare – educare (a alimenta, a îngriji, a crește plante sau animale). Termenul mai poate fi dedus și din latinescul educere – educere, care înseamnă a duce, a conduce, a scoate și din termenul francez education, din care a derivat și cuvântul românesc educație.

Educația este un fenomen socio-uman care asigură transmiterea informațiilor și a practicilor (abilităților) obținute în decursul evoluției social-istorice; acest fenomen are ca finalitate dezvoltarea tinerei generații, a omului în general, în vederea formării personalității pentru integrarea în activități social-utile, ca și pentru dezvoltarea societății.

Specialiștii în domeniul psihopedagogiei apreciază educația ca un ansamblu de acțiuni desfășurate în mod deliberat într-o societate, la un moment dat, în vederea transmiterii și formării la noile generații, a experienței de muncă și de viață, a cunoștințelor, deprinderilor, comportamentelor și valorilor acumulate de oameni până la acel moment.

Analiza criteriilor avute în vedere în definirea educație ne permite identificarea următoarelor posibile perspective de înțelegere a acestora:

- educația ca proces (acțiunea de transformare în sens pozitiv și pe termen lung a ființei umane în perspectiva unor finalități explicit formulate);
- educația ca acțiune de conducere (dirijarea evoluției individului spre stadiul de persoană formată, autonomă și responsabilă);
- educația ca acțiune socială (activitatea ce se desfășoară pe baza unui proiect social care comportă un model de personalitate);
- educația ca interrelație umană (efort comun și conștient între cei doi actori – educatorul și educatul);
- educația ca ansamblu de influențe (acțiuni deliberate sau în afara unor voințe deliberate, sistematice sau neorganizate care într-un fel sau altul contribuie la formarea omului ca om).

Sintetizarea acestor ipostaze ale educației ne permite să evidențiem o serie de caracteristici specifice educației ca fenomen.

Acestea sunt: *caracterul intențional* (se desfășoară consistent, deliberat, ca un scop dinainte stabilit); *sistematic și organizat*; *pregătire omului pentru prezent și viitor*, în raport cu idealul social și educațional, cu cerințele societății, cu interesele și aspirațiile celor implicați în procesul instructiv – educativ; *caracterul complex și permanent*; obiectivul educației îl constituie toate componentele ființei umane.

Așadar, ca fenomen social, educația este o acțiune specific umană care își schimbă finalitățile, conținutul și funcțiile odată cu schimbarea societății. Deși a evoluat de la o etapă istorică la alta, ea și-a păstrat în timp rolul de a transmite de la o generație la alta, în mod selectiv, tezaurul de valori materiale și spirituale, experiența de muncă și de viață.

Concepția despre rolul educației în societatea contemporană se deosebește de acela al epocii anterioare, fiind semnalate de seria de tendințe ca: dezvoltarea educației a devenit tot mai mult o variantă independentă a celei economice, solicitându-le celor angajați în procesul educativ, nu doar capacitatea de adaptare la schimbări (îndeosebi piața muncii, cu șomaj) ci și capacitatea de a le prevedea și de a pregăti în perspectivă; sporirea rolului acordat educației în acțiuni menite să rezolve problemele actuale ale societății contemporane cum sunt: consumul de droguri, bolile cu răspândire în masă, securitatea națională etc.

Ca orice acțiune umană, educația vizează realizarea unui scop, a unui proiect de devenire umană. Nu se poate face educație fără a avea în vedere finalitatea demersului – prototipul de personalitate către care se tinde. Finalitățile educației trebuie să se adreseze unor oameni concreți, să potențeze maximal forțele lor latente și să se adecveze unor realități bine circumscrise din punct de vedere istoric, social și cultural; ele trebuie să permită o perfectare a inserției individului în social, dar și o creștere a răspunderii societății pentru destinele individuale. Pe această bază se pot identifica idealuri, scopuri și obiective educaționale.

Idealul educativ este o categorie de generalitate maximă ce surprinde proiectul devenirii umane la un moment dat, într-o societate dată. Idealul educativ este o instanță valorică din care iradiază norme, principii, strategii, scopuri și obiective ce direcționează procesul de formare a tinerei generații. Datorită gradului înalt de generalitate, idealul educativ poate deveni, uneori, important, frizând utopicul (de exemplu, formarea omului total, în anumite circumstanțe istorice), asta și datorită faptului că nu se decantează în spațiul specific activității educative, ci se execută din exterior (de exemplu, din partea unor factori politici).

Deci, idealul educativ nu este un model standard, impus odată pentru totdeauna, ci un model dinamic în funcție de locul în care are loc educația și anume: determinarea socială (timpul și esența societății); modelul dezvoltării ideale a personalității istoricește determinat;

valorile fundamentale ale lumii contemporane (democrația, umanismul, civismul, toleranța, respectarea drepturilor omului etc.); tradițiile culturale, valorile naționale întemeiate istoric.

Scopul educației este o ipostază a finalității educației care realizează acordul între idealul educațional și obiectivele sale. Dacă idealul educativ este general și unitar, scopurile ce-l detaliază sunt multiple, datorită diversității situațiilor educative. Din scopurile educației se deduc obiectivele educaționale.

Analiza *agenților educației și a relațiilor dintre ei* este de o mare importanță teoretică și practică. Distingem *sistemul educativ social* cu numeroasele lui subsisteme, mereu în înnoire în organizarea și funcționarea lor: *familia, biserica, armata, instituțiile culturale științifice, mass-media, unitățile economice cu preocupări de educație, partidele politice și societatea civilă, cluburile, palatele și casele de copii și tineret* etc. Distingem, apoi, sistemul de învățământ cu numeroasele sale instituții: *grădinița, învățământul primar, învățământul gimnazial, învățământul liceal, învățământul profesional, învățământul post-liceal, învățământul superior și învățământul postuniversitar.*

Simultan cu acești agenți, identificăm *practica educativă* (cu diferitele ei niveluri), *existentă sau creată continuu*, prin împletirea ei cu problemele teoretice ale educației.

Între acești agenți ai educației pot exista *relații formale și relații informale*. Cele formale sunt relații instituționalizate, codificate în norme specifice de funcționare (de exemplu, Legea învățământului, Codul civil, Convenția drepturilor și libertăților omului). Relațiile informale privesc cooperarea după împrejurări și scopuri comune, de moment, între diverși agenți ai educației, ele nefiind codificate în norme controlabile. Acest sistem al relațiilor dintre agenții educației reliefează sistemul de învățământ în ansamblul vieții sociale, ca principal agent al educației, nu însă și unicul.

Scopurile educației sunt două feluri: un scop cu tentă de universalitate care privește devenirea omului în spațiul unei culturi și istorii (printr-un astfel de scop educația este o angajare umană) și altele particulare care permit accesul progresiv al omului la formele culturii și prin acestea el învață să devină om (să se dezvolte).

Formele educației -pornind de la varietatea acțiunilor educative generate de trebuințele omului și ale societății, de procesele vieții umane: informaționale, umane, morale, civice, estetice și artistice, ecologice, nutriționale, sanitare, fizice și sportive, religioase ș.a., distingem educația formală, nonformală și informală.

Educația formală (instituționalizată) include totalitatea influențelor intenționate și sistematice, elaborate în cadrul unor instituții specializate (școală, universitate), în vederea formării personalității umane.

Educația formală are următoarele caracteristici: este o educație instituționalizată; se realizează prin intermediul procesului de învățământ cu finalități educaționale formulate prin idealul educațional; este puternic expusă și infuzată de exigențele suprapuse ale comandamentelor sociale și uneori politice; realizarea ei în mod competent presupune prezența și acțiunea unui corp de instructori specializați; acțiunea de evaluare se realizează în cadrul procesului instructiv-educativ.

Educația nonformală cuprinde totalitatea influențelor educative ce se derulează în afara instituției sau prin intermediul unor activități opționale sau facultative. Educația de tip nonformal a existat din totdeauna, iar ceea ce este nou astăzi rezidă în organizarea ei planificată. Acest tip de educație se exercită fie prin mijloace și instituție tradiționale (familia, organizații de tineret, case de cultură, muzee, teatre, cinematografe, biblioteci, excursii, expoziții, formații cultural-artistice etc.) fie prin intermediul mass-media. Aceasta are următoarele obiective: susținerea celor care doresc să-și dezvolte sectoare particulare de comerț, agricultură, servicii, industrie etc.; ajutarea populației pentru a exploata mai bine resursele locale sau personale; alfabetizarea; desăvârșirea profesională sau inițierea într-o nouă activitate; educația pentru sănătate sau pentru timpul liber etc.

Raportul dintre educația nonformală și educația formală este unul de complementaritate, atât sub aspectul conținutului, cât și a formelor și modalităților de realizare.

Educația informală include totalitatea informațiilor neintenționate, difuze, eterogene, voluminoase – sub raportul cantitativ – cu care este confruntat individul în practica de toate zilele și care nu sunt selectate, organizate și prelucrate din punct de vedere pedagogic.

Acest tip de educație se realizează prin influențe cotidiene, prin interacțiunea individului cu alte persoane în mediul social, cultural, economic ș.a. sunt influențe ce se situează în afara cadrului organizat, instituționalizat, provenite din partea întregului mediu de viață, a ambianței familiei ca și a celei imediate (civilizația urbană, viața satului, grupuri de vârstă) și se datorează muncii efectuate, participării la viața social-culturală etc.

Se pare că educația informală precede și depășește ca durată, conținut și modalități de însușire practicile educației formale. Cele mai semnificative mesaje informale sunt cele transmise prin mass-media, precum și anumite aspecte ale vieții de familie (exemplu concret al părinților, șefilor etc.).

În contextul informal al educației, inițiativa învățării revine individului, fiind voluntară, iar grilele de evaluare au la bază competența într-un domeniu sau criteriul reușitei.

Analiza acestor trei forme de educație evidențiază că toate sunt necesare, dar, cu toate că fiecare are ceva specific de îndeplinit, se află într-o strânsă interdependență.

Educația permanentă este specifică pedagogiei contemporane și acoperă un principiu teoretic și acțional care încearcă să regularizeze o anumită realitate specifică secolului nostru. Aceasta este determinată de următorii factori: procesul de accelerare a schimbărilor, explozia demografică, evoluția fără precedent a științei și tehnologiei, sporirea timpului liber, criza modelelor relaționale și de viață, multiplicarea profesiunilor, creșterea gradului de democratizare a vieții sociale etc.

Ca durată, astăzi, educația se confundă cu însăși durata vieții care nu trebuie limitată în timp (vârsta școlară) și închisă în spațiu (clădiri de învățământ). Totodată, educația se constituie ca un sistem de mijloace, metode și tehnici, menite să ajute omul și colectivitatea la realizarea unui proces de adaptare socială, profesională și culturală.

Realizarea idealului educației se face printr-un sistem educativ care include următoarele laturi (componente) ale educației: intelectuală, profesională, moral-civică, juridică, estetică, fizică și altele.

Educația intelectuală acționează pentru modelarea personalității la cele mai mici vârste și continuă pe toată durata vieții prin realizarea următoarelor obiective: dobândirea de cunoștințe generale; dezvoltarea capacității de cunoaștere; formarea abilităților, a concepției de lume și viață; formarea convingerilor și sentimentelor intelectuale; formarea capacităților de autoinstrucție și autocontrol.

Educația profesională are ca ideal pregătirea tinerei generații pentru o activitate utilă (pentru o meserie sau profesie) într-un anumit domeniu al vieții social-economice, culturale etc.

Obiectivele educației profesionale: cognitiv prin dobândirea de cunoștințe profesionale de specialitate; formarea unor abilități (deprinderi) practice de specialitate de profil larg, în sistem de policalificare; formarea și dezvoltarea capacităților și aptitudinilor profesionale; formarea și dezvoltarea dragostei față de profesia în care se pregătește tineretul și față de munca ce o va desfășura; educarea spiritului de deontologie (etică) profesională; educația managerială – formarea capacității de a conduce colective, capacitatea de a lucra cu oamenii și de a rezolva problemele în mod etic și eficient; însușirea limbajului informațional corespunzător activității profesionale.

Educația moral-civică și pentru democrație este o latură (componentă) a educației care are ca ideal formarea profilului moral al personalității și al comportamentului socio-moral al omului.

Obiective: formarea conștiinței și a gândirii morale în spirit democratic (dobândirea de cunoștințe morale); formarea de convingeri și sentimente morale; formarea conduitei și trăsăturilor de voință și caracter (formarea deprinderilor și obișnuințelor morale, formarea

trăsăturilor de voință, a trăsăturilor de caracter și dezvoltarea capacității de autoeducație moral-civica).

Educația juridică este o necesitate pentru a putea gândi și acționa în spiritul Constituției și a legilor țării. Societatea democratică și statul de drept nu pot exista și progresa în mod real în afara legilor. De asemenea, este necesară și pentru necunoașterea legilor, mai ales de adulți, nu scutește de aplicarea prevederilor lor, inclusiv de sancțiunile (pedepsele) prevăzute în cazul încălcării lor.

Obiective: formarea conștiinței și gândirii juridice, fapt ce necesită cunoașterea legilor; formarea de convingeri, sentimente și atitudini juridice, corespunzătoare conștiinței și gândirii juridice; formarea de priceperi, deprinderi și obișnuinței juridice, a unei conduite care să asigure respectarea legilor societății democratice și statului de drept.

Educația religioasă este o latură a educației care se realizează prin următoarele obiective principale: formarea conștiinței religioase specifice fiecărui cult; formarea convingerilor, sentimentelor și atitudinilor religioase în concordanță cu conștiința religioasă a fiecărui cult; formarea priceperilor, deprinderilor și obișnuințelor, corespunzătoare cerințelor fiecărui cult.

Este necesar ca educația religioasă să se realizeze în relație cu celelalte componente ale educației, cu idealurile societății democratice și statului de drept, asigurând manifestarea spiritului de credințe și religii diferite, înlăturându-se orice formă de fanatism, intoleranță și practici inumane.

Educația fizică este o componentă importantă a formării personalității, care urmărește să asigure dezvoltarea armonioasă și sănătoasă a organismului.

Obiective: întărirea sănătății și călirea organismului; formarea și dezvoltarea deprinderilor motrice de bază și a calităților fizice ale mișcărilor necesare în viață și în practicarea sporturilor (forță, rezistență, viteză, îndemânare); formarea și dezvoltarea principalelor calități morale de voință și de caracter; instrucția igienico-sanitară și formarea și dezvoltarea unei concepții igienice și a unui comportament igienic.

Alte laturi (componente) ale educației

Această sintagmă „alte forme ale educației”, față de cele pe care le-am analizat, privește *educația familială, educația ecologică, educația profesională*. Acestea sunt forme de acțiune educativă implicate în dezvoltarea comportamentului copilului și adolescentului din punct de vedere familial, ecologic și profesional.

În spiritul discuțiilor pe care le-am făcut anterior referitoare la extensia educației, suntem obligați să circumscriem succint și aceste forme ale educației luând în considerare că:

- în sens pedagogic, omul nu trebuie divizat și nici ca aparținând tuturor vremurilor și tuturor țărilor, ci unei perioade istorice și unei națiuni;
- educația și cultura transmite într-un anumit nivel de civilizații nu sunt domenii paralele, ci domenii care se întrepătrund;
- pluralitatea modurilor de viață și de educație este străină oricărui „canon” explicativ;

Educația familială - în sens cronologic, mediul familial este întâiul mediu psiho-uman și cultural care elaborează organizarea comportamentului copilului; ea este locul trăirilor emoționale, al intimității și încrederii exclusive, unde copilul este ajutat să se construiască pe sine ca om, să se integreze în viața socială după modelul celor care îl înconjoară și cu care, în mod firesc, este înclinat să se identifice; în felul acesta ia naștere o experiență inițială de viață și cultură a copilului, de la satisfacerea trebuințelor lui [rimare la trebuințele socio-culturale. Cu ajutorul acestei experiențe comportamentul copilului va fi restructurat continuu.

Din acest punct de vedere nu există familie care, prin oricare dintre comportamentele sale orientate social și cultural, să nu fie posesoarea unor modalități sau rudimente de educație. Ele sunt deduse din imitarea de către părinți a părinților lor, în tradițiile familiale, din lectura unor lucrări de specialitate, din reflecțiile educative personale etc. în ele distingem:

- poziția privilegiată a părinților față de copii;
- dependența copilului față de adult.

Sunt două dimensiuni sau momente care explică angajarea educativă a familiei: de protecție și susținere a copilului, datorate imaturității dezvoltării psiho-culturale și sociale a acestuia și altul al răspunderii și competenței părinților în acțiunile de inițiere a copilului și adolescentului în aspectele cele mai diverse ale existenței și ale vieții de familie, cu variatele ei valori de comportament (demnitatea, adevărul, libertatea, respectul față de ceilalți, față de instituțiile statului etc.).

Aceste momente evoluează și se modifică în conținutul și funcționalitatea lor, în relație cu vârsta copilului interacțiunile cu lumea ambiantă devin treptat sursa dezvoltării și educării comportamentului copilului în familie.

În această evoluție sunt vizate caracteristicile mediului familial și anume:

- variabilele de ordin material și profesional (particularitățile locuinței, nivelul economic de viață al familiei, profesia părinților și nivelul cultural al acestora); ele influențează deprinderile de comportament ale copilului și adolescentului, optica asupra vieții, natura relațiilor din afara familiei, preferințele culturale și îndemnurile intelectuale etc.;

- compoziția familiei (alcătuită din părinți, numărul copiilor, sexul și distanța între vârste ale copiilor, rangurile în relațiile de frăție, alte persoane ale familiei – bunici, unchi); aceste componente definesc interrelațiile membrilor de familie și relațiile copilului și adolescentului cu fiecare dintre ele, nuanțează și orientează experiența lor de viață;
- identitatea părinților și relațiile dintre ei (din punct de vedere al aparenței lor social-culturale, al modului lor de a privi relațiile umane, în special relația afectivă dintre ei); aceste relații determină climatul psihologic în care copilul se dezvoltă, conflicte conjugale, de exemplu, sub forma dezacordurilor, a conflictelor deschise, a divorțurilor etc. Duce la o imagine denaturată a vieții de familie, la inadaptarea comportamentului de mai târziu al copilului sau adolescentului;
- atitudinea părinților față de copil și față de educație (în sensul coincidenței atitudinii părinților și al valorilor pe care ei îl folosesc în organizarea și stimularea comportamentului copilului și în sensul reacțiilor și conflictelor care survin inevitabil între copii și părinți, datorată: modului în care părinții își privesc copii, reacțiile părinților față de comportamentul copiilor, măsurile de control și de influențare a comportamentului copilului, inclusiv a felului în care părinții față de copii își manifestă afecțiunea și tandrețea – spontan, calculat, permanent, absurd, convențional, moderat sau abandonat). Dezvoltarea responsabilităților părinților pentru viața familială și pentru sănătatea mintală și morală a copiilor lor este în prezent de maximă importanță.

Educația profesională- această formă a educației este legată de învățământul tehnic și profesional și obiectul ei este comportamentul uman din punctul de vedere al integrării rapide a tinerilor, în planul metodelor de muncă și al comportamentelor, mai exact spus, al integrării în producție și al mobilității în piața muncii.

Rapiditatea evoluției ocupanților în economia de piață și implicațiile ei asupra comportamentului oamenilor vizează necesitatea familiarizării elevilor cu lumea muncii (a profesiilor), prin relații strânse cu societățile industriale sau comerciale, cu firmele și organizațiile patronale.

În orice profesie există două componente: una culturală cu nucleul ei de instruire și experiență profesională de la o generație la alta de profesioniști într-un anumit domeniu al muncii și alta psihologică care definește comportamentul muncii (calificarea profesională pe fondul capacităților individuale de învățare, al intereselor și aspirațiilor sociale).

Educația și viața cotidiană

Educația este, fără exagerare, o dimensiune a omului contemporan. Asociată cu învățarea ea ne însoțește de la naștere până la sfârșitul vieții.

Omul modern, pentru a putea trăi și munci în comunitatea umană, pentru a se putea bucura de tezaurul cunoașterii este obligat să învețe neconținut, deoarece însăși cunoașterea umană se dezvoltă continuu și exponențial.

Atitudinea față de educație diferă însă de la individ la individ, în funcție de numeroși factori, care țin atât de personalitatea fiecăruia, cât și de mediul familial și social în care trăiește.

Deoarece, așa cum spune Suchodolschi, „tineretul se formează astăzi, practic, în viață, care îl înconjoară din toate părțile”, este adesea dificil de stabilit cu ce pondere intervin diverși factori asupra formării și dezvoltării personalității oamenilor.

Cert este că familia și școala continuă să dețină un loc important în educația oamenilor, deși acest lucru se realizează tot mai mult la concurență cu mass-media și cu internetul.

Într-o viziune optimistă, societatea însăși ar trebui să devină educativă.

Cum stau, în realitate, lucrurile în România, din acest punct de vedere?

O analiză realistă și responsabilă ne obligă să recunoaștem că situația nu este prea încurajatoare.

Pe străzi și în parcuri, oamenii abia se strecoară printre bicicliști agresivi, patinatori pe roțile și câini. Ce să mai spunem despre traficul auto unde huliganismul depășește orice imaginație, existând în permanență riscul unor accidente cu urmări grave.

Gunoaiele fac parte din peisajul cotidian al orașelor și satelor, dar și al câmpurilor, pădurilor și locurilor de agrement.

Afișele indecente și revistele cu imagini porno te agresează la tot pasul ca și limbajul trivial folosit de tineri fără nici o sfială.

Dacă o persoană mai în vârstă se încumetă să-i admonesteze, riscă să fie insultată sau chiar bătută.

În școli, elevii se comportă gălăgios și violent, nu-și mai respectă educatorii și nu se sfiesc să-și aprindă țigările și să se sărute în prezența lor.

Tâlăritul nu se mai face noaptea și în locuri izolate, ci în plină zi, pe stradă, în piață, în magazin sau în autobuz. Prostiția, consumul de droguri și bișnița se practică la lumina zilei iar șirul exemplurilor ar putea continua.

Șocante sunt și alte aspecte ale vieții cotidiene. Ele se distribuie pe o scară foarte largă: de la actele huliganice ale celor care distrug bunuri comune (copertinele din stațiile mijloacelor de transport în comun, cabinele telefoanelor publice și aparatele acestora) până la

fenomene economice mai simple (cum ar fi, de exemplu, lăsarea terenurilor agricole în paragină sau vinderea unor produse contrafăcute) ori mai complexe (degradarea pădurilor, privatizări frauduloase, falimentarea unor bănci și multe altele).

Se pare că relația școală - societate - viață cotidiană, este ca în legenda „meșterului Manole”, adică ceea ce se clădește cu trudă prin educația realizată în școală și în unele familii se demolează în societate, în viața cotidiană, de unii dintre semenii noștri, certați cu legea, cu educația și cu morala.

Sunt scăpate de sub control și se desfășoară tot mai mult după legea junglei și uneori fără nici o lege, fenomene și comportamente care altădată erau izolate iar când apăreau erau dezbătute public și sancționate aspru.

De ce s-a ajuns aici și ce se poate face pentru ca educația să-și reia rolul conducător în relația exercitată, alături de mediu și de ereditate, asupra omului contemporan?

S-a ajuns la situații ca cele menționate mai înainte datorită exacerbării nevoii de libertate și înțelegerii greșite a drepturilor omului și democrației.

Și libertatea și drepturile omului și democrația se acordă cu măsură.

Ele se opresc acolo unde sunt lezate interesele, drepturile și libertățile altora.

În țările dezvoltate ale lumii, drepturile și libertățile de orice fel sunt însoțite și de măsuri legislative concertate, întreprinse de școală, de familie, de mass-media, de sancțiuni drastice, de măsuri coercitive față de cei ce nesocotesc regulile de conviețuire socială.

Atitudinea autorităților față de educație în primii ani care au urmat după revoluția din decembrie 1989 a fost echivocă sau, mai curând, tolerantă față de comportamentul unui tineret debusolat care nu era încă pregătit să folosească anumite libertăți democratice.

Educația adulților a fost redusă un timp la oferta de distracții, a unor cursuri de reconversie profesională sau pentru învățarea limbilor străine.

Problema este însă mult mai complexă și nu poate fi soluționată prin măsuri punctuale sau sectoriale, ci printr-o strategie a educației la nivel național.

Dispersarea resurselor umane, materiale și financiare nu poate duce decât la dispersarea activității educative însăși și la diminuarea efectelor ei practice, la scară națională și la nivelul comunităților locale.

În susținerea ideii noastre aducem Raportul către UNESCO al Comisiei Internaționale pentru Educație în secolul XXI, în care se menționează „necesitatea întoarcerii la educație”, deoarece „schimbările de proporții din modelul tradițional de viață presupun din partea noastră o mai bună înțelegere a aproapelui și a lumii în general; ele presupun înțelegerea reciprocă, schimbul pașnic de idei, și fără îndoială, armonia – tocmai acele lucruri care lipsesc în lumea de azi.”

De aceea, considerăm că se impune o analiză a oportunității constituirii unui organism național în domeniul educației permanente care să unifice forțele existente și să elaboreze un program național de perspectivă, centrat pe nevoile fundamentale ale societății românești de astăzi și de mâine, pe un set de obiective prioritare, stabilite prin consens național.

Între domeniile și problemele prioritare ale acestui program, sugerăm următoarele:

- **educația pentru înțelegerea marilor probleme ale lumii contemporane**, în scopul adoptării unei poziții corecte față de ele;

Oamenii trebuie ajutați să înțeleagă probleme cum sunt: globalizarea, flagelul drogurilor și al bolilor cu mare răspândire în mase, crima organizată, dar și probleme ca: alimentația rațională sau folosirea rațională a resurselor de apă potabilă, forestiere etc.

- **educația pentru protecția mediului înconjurător** (fizic, social și cu deosebire moral), pentru a preveni o seamă de calamități naturale care s-au abătut asupra țării noastre (inundații și incendii catastrofale), a unora morale (prostituția, SIDA, pornografia, crima organizată) și a nu mai fi obligați să învățăm din greșeli;
- **educația economică și antreprenorială** pentru:
 - cunoașterea și înțelegerea mecanismelor economiei de piață;
 - cunoașterea modalității de a iniția, planifica și conduce afaceri;
 - dezvoltarea spiritului de inițiativă;
 - formarea și dezvoltarea gândirii economice.
- **educația politică** având drept scop:
 - înțelegerea evenimentelor și fenomenelor politice care au loc în țară și în lume;
 - formarea și dezvoltarea capacității de a exprima opțiuni în cunoștință de cauză .
- **educația moral-civică** în perspectiva noilor valori și cerințe ale acestora, pentru a proteja tineretul de pericolele poluării morale, dar și pentru a-i familiariza pe oameni cu exercitarea libertăților și a drepturilor democratice, cu mecanismul participării la conducerea societății;
- **educația patriotică** și în spiritul tradițiilor înaintate ale poporului român;
- educația pentru o societate **informațională**, pentru comunicare, pentru schimbare, pentru pace și cooperare internațională, educația demografică, religioasă și altele asemenea, care se înscriu într-o problematică mai largă, cunoscută sub denumirea de „Noile Educații”.

Într-un astfel de program, care ar unifica educația copiilor, tineretului și adulților, s-ar putea prevedea și investițiile necesare, condițiile de acces, modalitățile de finanțare, facilități

pentru categoriile defavorizate etc. ca o condiție sine qua non a realizării acelor finalități care întrunesc consensul societății românești în fiecare etapă a dezvoltării sale.

Educația și depoluarea morală a mediului social

Dacă despre poluarea mediului natural al omului contemporan se poartă discuții aprinse (deși, uneori, demagogice), despre poluarea morală a societăților umane se discută cu o timiditate greu de justificat.

În timp ce pentru prevenirea și combaterea poluării mediului de viață natural există convenții internaționale și tratate interstatale în care se prevăd sancțiuni drastice, poluarea morală proliferază, practic, nestingherită.

Anii '90 le-au rezervat românilor numeroase surprize în domeniul poluării morale a societății, pe care, la început, mulți le-au privit cu mirare (uneori prefăcută), pentru ca, ulterior, să se obișnuiască cu ele, așa cum s-au obișnuit cu sărăcia, cu gunoaietele și cu multe alte surprize ale tranziției.

Prostituția, furtul, tâlhăria, corupția, pornografia, consumul de droguri și alte asemenea fac parte din peisajul moral cotidian al societății românești.

Faptul că elevii vin la școală cu reviste porno, că acestea se pot cumpăra de pe orice tarabă pe care se vând diverse publicații nu mai miră pe nimeni astăzi. Afișele cu imagini obscene și cu texte de-a dreptul scandaloase fac și ele parte din peisajul contemporan al românilor.

Întrebarea legitimă, născută dintr-o asemenea dezbatere, este însă următoarea: se poate întreprinde ceva pentru a stăvili actele de poluare morală a societății? Și dacă da, ce anume?

Evident, răspunsul este afirmativ, numai că soluția nu poate fi secvențială, adoptată ici, acolo, de membrii responsabili ai societății și puterii, ci una globală, rezultată dintr-o amplă dezbatere publică și concretizată într-un program coerent de acțiuni pe termen lung.

O primă acțiune ar fi aceea de a institui un mecanism eficace de control social asupra sistemului de educație, public și privat.

Afirmația unor că acest mecanism s-ar fi creat prin separarea puterilor în stat și prin apariția presei independente este contrazisă de realitățile invocate aici, pe scurt și doar în parte, pentru că nu am făcut referire la crima organizată și la bandele rivale care se înfruntă pe străzile orașelor și satelor țării, folosind arme albe și de foc, sub privirile indifferente ale factorilor de putere.

Nu au fost rare cazurile în care, infractori notorii au intrat la închisoare pe o ușă, trimiși de poliție și au ieșit pe alta, scoși de justiție iar cei cărora le-au fost victime au plătit uneori cu viața curajul de a-i denunța.

Mass-media este și ea (când este) obiectivă în anumite limite, dar și asupra ei se exercită presiuni puternice din partea unor grupuri de interese sau a unor persoane influente. Sunt cunoscute cazuri de ziariști judecați și condamnați pe motiv că au dezvăluit lucruri incomode pentru anumite persoane.

Aleșii neamului, la oricare dintre niveluri (de la comună până la parlament) sunt bătuți în cuie pe durata mandatului. Ei nu dau socoteală electoratului despre faptele lor iar acesta nu-i poate revoca sau cel puțin nu au făcut-o până acum, deși nu și-au ținut promisiunile făcute ori au săvârșit abateri grave.

Autoritățile competente ale Statului nu reușesc să prevină și să combată ferm actele de poluare morală a societății românești și, din acest motiv, sugerăm constituirea unui organism, similar comisiilor de cenzori, care să monitorizeze activitatea factorilor de putere și a celor cu atribuții în zona protecției morale a cetățenilor.

Așa cum s-au găsit resurse financiare pentru finanțarea unui organism special care să cerceteze arhivele fostei securități, se pot găsi fonduri și pentru constituirea unui organism de protecție morală a societății.

Membrii acestui organism vor trebui însă, aleși, nu doar numiți după criteriile politice.

Singurele criterii cu care se poate opera în alegerea lor vor fi cinstea, corectitudinea, obiectivitatea, spiritul civic, toate acestea probate printr-un comportament adecvat și recunoscut ca atare de cei care-i vor alege nominal.

Atribuțiile acestui organism, stabilite prin lege, vor fi, în principal, monitorizarea activității factorilor de putere, atenționarea lor publică, în caz de abatere de la normele general acceptate și inițierea de măsuri pentru îndepărtarea din funcții a celor care, aleși sau numiți, nu-și îndeplinesc îndatoririle în mod exemplar.

Până la constituirea unui astfel de organism, parlamentul României să analizeze problema poluării morale a societății, să completeze și să modifice, corespunzător cu realitatea, legislația existentă și să-i oblige pe cei investiți cu responsabilități în domeniul protecției morale a populației să-și facă datoria.

O dezbatere publică pe această temă organizată de instituțiile statului ar fi de asemenea, salutară și de bun augur.

De asemenea, presa de mare tiraj, radioul și televiziunea ar putea reflecta mai bine în paginile și respectiv în programele lor, aspecte esențiale ale educației morale a românilor de toate vârstele, luând atitudine față de fenomenele negative din societate și oferind alternative adecvate la scenele de violență și decădere morală, mult prea prezente în viața cotidiană, în ziare și reviste, în filme.

Este timpul ca și în școală să se inițieze mai multe activități consacrate formării conștiinței și conduitei morale a elevilor, în concordanță cu valorile perene ale moralității poporului român și cu morala creștină.

Libertatea prost înțeleasă a dus la îndepărtarea tineretului de aceste valori, la atragerea lui în activități și practici care înjosec omul și-l degradează moral.

Cu prea mare ușurință au pătruns în societatea românească postdecembristă unele idei și practici nocive, între care amintim doar satanismul și drogurile.

Educația – înțeleasă ca și investiție în oameni pe termen lung – însoțită și de unele măsuri coercitive va putea, desigur, să reinstaureze în societatea românească cu un climat moral adecvat, singurul în măsură să favorizeze un reviriment și în celelalte domenii.

Prezentarea valorilor profesionale din domeniile eticii, deontologiei și conduitei profesionale - respectarea acestora trebuie cerută tuturor celor care își desfășoară activitatea în învățământ, dacă se dorește ca scopul organizațional să fie îndeplinit:

- supremația Constituției și a legii - tuturor celor care își desfășoară activitatea în învățământ au obligația de a respecta Constituția și legile țării;
- prioritatea interesului public - există îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor specifice funcției pe care o ocupă;
- asigurarea egalității de tratament – personalul din învățământ are obligația de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- nediscriminarea - neadmiterea de discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasa, origine etnică, apartenența religioasă sau de orice alta natura;
- profesionalismul - personalul din învățământ are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- loialitatea - se exprima prin atașamentul față de instituție și valorile promovate de aceasta, onestitate în relațiile interpersonale,
- integritatea morala - personalul din învățământ îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de aceasta funcție;
- cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul din învățământ trebuie să fie de bună - credință;

- respectul - se manifesta prin considerația pe care întreg personalul din învățământ o acorda persoanelor, colegilor, superiorilor, subordonaților, drepturilor și libertăților acestora, instituțiilor, legilor, valorilor sociale, normelor etice și deontologice;

Aspecte cu caracter practic ce pot influența etica profesională în domeniul preuniversitar :

- depolitizarea învățământului preuniversitar (astfel încât doar inspectorii generali să fie numiți politic), depolitizarea consiliilor de administrație din școli (Reprezentanții de la nivel local să fie apolitici);
- eliminarea oricăror implicării ale politicului în activitatea școlii (numiri în funcții de conducere la nivel de școală, ISJ, CCD);
- interzicerea implicării politice a cadrelor didactice;
- acordarea unui salariu decent care să răspundă nevoilor bazale, intelectuale și de dezvoltare personal a cadrelor didactice și, în măsura posibilităților, corelarea grilei de salarizare cu nivelul European;
- să existe un salariu minim în mod real calculat (chiar și pentru un profesor debutant), astfel încât un cadru didactic să numai fie nevoit să facă pregătire în afara orelor de curs;
- interzicerea și monitorizarea meditațiilor în particular făcute cu proprii elevi și sancționarea nedeclarării acestei activități către organele fiscale
- modificarea curriculumului și bacalaureat diferențiat în funcție de profilul liceului, astfel încât cunoștințele acumulate în timpul liceului să permită majorității elevilor promovarea examenului de bacalaureat în funcție de profilul absolvit, de tipul de BAC, elevul să aibă acces la anumite facultăți;
- accesul la învățământul liceal și superior să se realizeze numai pe baza examenelor de evaluare scrise. Reintroducerea examenelor de admitere la liceu și facultate;
- componența comisiilor de examen (naționale, județene) să fie alcătuită în preziua examenului, prin tragere la sorți a celor implicați dintr-o listă de cadre didactice realizată anterior;
- Monitorizarea video a examenelor - naționale, bacalaureat , olimpiade, titularizare,etc.
- transparența concursurilor de ocupare a unor posturi;
- la admiterea în liceu nu se mai ia în calcul un anume procent din media anuală clasele V-VIII.- eliminarea mediei de absolvire și înlocuirea ei cu testare la disciplinele de concurs.

- ocuparea posturilor în învățământ să se facă prin examen național, nu la nivelul școlii. La nivel de școală, gradul de dificultate al subiectelor va fi diferit, deci evaluarea nu va fi unitară.

CAPITOLUL 5:

MODALITĂȚI PRACTICE DE CREARE A UNEI „CULTURI A INTEGRITĂȚII” ÎN MEDIUL PREUNIVERSITAR.

Ne naștem într-o cultură, ne formăm și ne stabilizăm într-un orizont cultural, suntem deopotrivă creatori și receptori de cultură. Conform sociologului olandez Geert Hofstede⁴², există diferențe între diferitele culturi organizaționale în funcție de poporul din care membrii organizației fac parte. Astfel, Hofstede a identificat cinci dimensiuni care definesc specificul național⁴³:

- *Distanța față de putere (PDI)*, sau gradul de acceptare al puterii de către membrii mai puțin puternici al organizațiilor;
- *Gradul de individualism (respectiv de colectivism) (IDV)*, sau măsura în care individul este integrat în grupuri;
- *Masculinitatea sau feminitatea (MAS)*, sau distribuția rolurilor între sexe;
- *Gradul de evitare al incertitudinii (UAI)*, sau gradul de toleranță al unei societăți la ceea ce este ambiguu sau nesigur, cu referire directă la căutarea adevărului de către om;
- *Orientarea spre viitor⁴⁴ (LTO)*, care definește orientarea membrilor unei societăți fie spre aparențe și spre îndeplinirea obligațiilor față de societate (pentru orientarea pe termen scurt), versus înclinația spre durabilitate și perseverență (orientarea pe termen lung).

Geert Hofstede nu a măsurat valorile celor cinci dimensiuni și pentru cazul special al României. Există totuși estimări ale acestora realizate de alți cercetători^{45,46}. Conform acestor estimări, indicele distanței față de putere are o valoare de 90 din 100 puncte, indicele de individualism are valoarea de 30 din 100 puncte, indicele masculinității are valoarea 42 din 100 puncte iar indicele de evitare al incertitudinii are o valoare de 90 din 100 puncte. Indicele

⁴² Gerard Hendrik Hofstede (n. 1928 în Haarlem) sociolog olandez. A fost manager de personal la IBM, unde a realizat un studiu la nivelul întregii organizații legăturile dintre specificul național și cultura organizațională. Hofstede a demonstrat că există legături naționale și regionale care afectează comportamentul societăților și organizațiilor, care persistă în timp.

⁴³ http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php vizualizat pe 27.03.2012

⁴⁴ Acest din urmă criteriu a fost descris încă din timpuri străvechi de către filosoful chinez Confucius (aproximativ 500 î. Hr), criteriul putând fi totuși aplicat și la țări care nu au o moștenire confucianistă. A se vedea și www.geert-hofstede.com

⁴⁵ Androniceanu, A. (2008), *Noutăți în managementul public*, Ediția a III-a, Editura Universitară, București, pp. 310-312.

⁴⁶ A se vedea și http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php vizualizat pe 27.09.2010.

orientării pe termen lung nu a fost estimat, așa că nu va fi luat în considerare în prezentul studiu.

Din punctul de vedere al ipotezelor de lucru sunt interesante în primul rând indicele distanței față de putere și indicele de evitare a incertitudinii, care au ambele o valoare foarte ridicată. Acest lucru explică așteptările ridicate în ceea ce privește influența managementului în elaborarea sistemelor de proceduri, și cu privire la celelalte așteptări la adresa managementului. De asemenea, acest lucru explică și apariția temerii ca și cauză a apariției inconsistenței în răspunsuri. Indicele evitării incertitudinii este o măsură a deficitului de responsabilitate din cadrul administrației publice⁴⁷, deficit care se face simțit.

Prin urmare, cultura organizațională este un set de valori și principii care dă unei entități identitate și guvernează toate procesele care au loc în ea. Prin cultura organizațională orice membru al organizației se identifică cu aceasta. Mai mult, valorile și principiile care formează cultura organizațională sunt acele elemente pe care membrii organizației le transmit către exterior.

Cultura organizațională este influențată de factori indigeni și exogeni ai organizației. Astfel, printre factorii indigeni enumerăm: mărimea organizației, domeniul de activitate, calitatea și valorile persoanelor care conduc organizația, etc. Printre factorii exogeni se numără: specificul național, situația economică, dinamica piețelor, cadrul legal și altele. În ceea ce privește influența specificului național asupra culturii organizaționale, aceasta depinde în mare măsură de dimensiunea organizației. Astfel, în cazul unei organizații mici, specificul național va avea o influență mare, în timp ce la o companie multinațională nu se observă influențe ale specificului național.

În cadrul culturii organizaționale există valori care nu depind de teritorialitatea organizației. Una din aceste valori este, sau trebuie să fie promovarea integrității organizației și a fiecărui membru al acesteia. Fiecare organizație definește integritatea într-un mod în care să poată să își atingă obiectivele fără ca pe parcursul acestui proces să încalce legi și norme de conduită general acceptate. Cu toate acestea, integritatea este un aspect mai complex decât simpla respectare a unui set de legi sau a unor norme. Integritatea este atât de importantă pentru orice organizație încât se poate vorbi despre o cultură a integrității.

⁴⁷ Dumitrescu, M. (2010), „Deficitul de responsabilitate și de performanță în domeniul CDI”, lucrare prezentată în cadrul seminarului național „Dezvoltarea instituțională a sistemului CDI și performanța economică” Organizat de INCSMPS București în perioada 07 – 08 iulie 2010

Analog cu aspectele privind cultura organizațională, cultura integrității este compusă din valori și principii, care sunt însă specifice eticii și moralei. La fel ca și cultura organizațională, **cultura integrității** diferă de la țară la țară și de la organizație la organizație.

Integritate în educație

În relațiile profesionale legate de educație conceptul de integritate presupune următoarele aspecte:

- să fi corect, drept și onest
- să acționezi cinstit și conform realității
- să nu utilizezi informații care:
 - conțin declarații false sau greșite (care ar putea induce eroare beneficiarilor educației);
 - sunt furnizate imprudent;
- să nu folosești de o manieră imprudentă informațiile obținute.

Integritate este de fapt principiul de bază al conduitei profesionale deoarece fără integritate nimeni nu se poate baza pe o activitate profesională de succes. Conduita integră este un factor de acțiune deosebit de important pentru încredere și constituie componente cheie a riscului în educație, mai ales când există tentații tot mai mari de a sacrifica totul pentru câștiguri pe termen scurt.

Integritatea în sistemul educațional poate fi exprimată sub următoarele aspecte:

- **valori morale – „onestitate”**
- **motivele - cum ar fi „dorințele, interesele, faptele”**
- **angajamentele – în „gând, cuvânt și faptă”**
- **calitățile – cum ar fi „perseverența și curajul”**
- **poziția fermă – chiar în „fața unor oponenți”**

Conduita integră include următoarele aspecte:

- să fi cinstit, onest și sincer, inclusiv față de tine însuși;
- să negociezi cinstit (să tratezi oamenii pe aceeași bază, fără prejudecăți);
- să te conformezi spiritului și literei legii și reglementărilor;
- să iei în considerare interesul public;
- să fi consecvent;
- să ai mintea deschisă și gata să analizeze informații și idei noi;
- să întreprinzi acțiuni colective.

Managerul în educație nu trebuie să se comporte cu integritate, ci să se considere că fac acest lucru. În acest sens acesta trebuie să evite faptele și situațiile în care un terț

rezonabil și informat ar pune sub semnul întrebării ar pune sub semnul întrebării integritatea acestuia.

Sensul și importanța integrității în domeniul educațional

O caracteristică aparte a profesiei în domeniul educațional o constituie acceptarea responsabilității sale de a lua în considerare interesul beneficiarilor educației și de a dobândi încrederea publică, sub acest aspect integritatea trebuie să se găsească în centrul vieții profesionale datorită nevoii de aliniere a performanței profesiei la așteptările societății.

Integritatea în educație se referă la o calitate a caracterului cadrului didactic indiferent de funcția care o ocupă la un moment dat, dar mesajul este întotdeauna același „a face ceea ce trebuie”, mesaj vechi de peste 400 de ani, când filozoful englez Francis Bacon arăta: „Nu ce mâncăm ci ceea ce digerăm ne face puternici; nu ce câștigăm ci ceea ce economisim ne face bogați; nu ce citim ci ceea ce ne aducem aminte ne face învățați; nu ce pretindem că suntem ci ceea ce lucrăm ne oferă integritate”.

Conduita integră are un dublu aspect, integritate profesională și integritate personală. Integritatea profesională este un element al integrității personale. Integritatea personală vizează tot ceea ce facem, integritatea profesională fiind limitată de la activitățile profesionale. Conduita personală poate fi uneori atât de scandaloasă încât să discrediteze profesia.

Integritatea profesională individuală și integritatea organizațională sunt legate și în acest context **cultura organizațională** este cheia către realizarea integrității în cadrul profesiei.

Promovarea integrității organizaționale presupune o serie de factori de acțiune cheie, inter-relaționați:

- **conducerea** , importantă în ceea ce privește declarația, intenția și acțiunea;
- **strategia;**
- **politicile;**
- **informațiile;**
- **cultura.**

Factorii de acțiune trebuie să fie inter-relaționați, să se susțină reciproc și eficient în organizație. Aceasta implică o conducere determinată și energică. Managerii în educație pot influența acești factori de acțiune prin poziția lor și influența pe care o au.

Pentru a fi eficiente valorile etice trebuie încorporate în strategia educațională pentru îndeplinirea viziunii urmărite. În practică succesul acestor acțiuni poate fi urmărit prin indicatori ca:

1. Conștientizare: o organizație care încearcă să aibă integritate va recunoaște dilemele sale;

2. Predictibilitate: o organizație cu integritate știe cum să acționeze atunci când se confruntă cu o dilemă etică, deoarece are și aplică, valori etice clare într-o modalitate consecventă și credibilă;

3. Transparență: a fi deschis și onest în legătură cu conduita;

4. Perspectivă pe termen lung: în organizațiile cu integritate, acțiunile pe termen scurt susțin obiective pe termen lung. Aceasta implică, de exemplu, crearea de relații pe termen lung cu clienți, cu furnizori și cu alte părți interesate;

5. Oamenii: există o implicare de a susține angajații pentru menținerea valorilor etice ale organizației și de a rezolva orice dileme etice cu care s-ar confrunta.

Exemplu: O firmă X cu notorietate în domeniu impune tuturor partenerilor și angajaților săi să efectueze un stagiu de pregătire în independență, care conține și un test.

Directorul găsește o modalitate de a înșela sistemul și apare că a trecut testul, deși acest lucru nu s-a întâmplat. Directorul împarte procedura cu alți membri ai firmei, încurajându-i să profite de avantajul modalității ușoare de a depăși obligația. Atunci când firma descoperă acesta, are o cale clară pe care trebuie să o urmeze:

- **Independența** este cheia pentru orice firmă X și acționa cu integritate este una dintre valorile firmei. Prin urmare, firma ar trebui să demită directorul, trimițând un mesaj către întreaga organizație, anume că anumite conduite nu sunt permise în firmă;

- O alternativă a demiterii ar fi **acțiunea disciplinară**, dar dacă aceasta nu este făcută publică în general, firma va avea nevoie să parcurgă etape suplimentare pentru a se asigura că mesajul că anumite conduite nu sunt permise de firmă.

Firma trebuie să reziste tentației de a-și însuși o opinie mai pragmatică și de a nu-și schimba răspunsul, chiar dacă s-ar crea o problemă din cauza faptului că directorul reprezintă o sursă importantă de continuare a activității. Mark Twain spunea „Întotdeauna să facem ce este drept. Asta îi va face pe unii recunoscători, iar pe alții cu gura căscată”. unei organizații are impact asupra modului cum se comportă indivizii din cadrul acesteia. Tonul la vârf este în mod clar vital, dar integritatea organizațională nu este rezultatul unei acțiuni a unui singur individ. Percepția integrității organizaționale este influențată de efectul cumulativ al integrității, prezentat public de indivizi din cadrul organizației, deși îngreunat prin prisma nivelului lor aparent de influență, aceasta creează o valoare identificabilă, integritatea pe care ceilalți sau din afara organizației o percep drept atribut al organizației.

Integritatea identificată în cadrul unei organizații nu se obține drept consecință a unei singure decizii, ea se construiește în timp, deși poate fi distrusă rapid și este afectată de conduita afișată de toți indivizii din organizație.

În domeniul educației au fost identificate, pe baza unei analize (Note și chestionare transmise structurilor MECT și instituțiilor din subordine privind identificarea vulnerabilităților în domeniul specific de activitate din cadrul sistemului educațional, Campania Națională Anti-corupție ”Fără Șpagă”, raport de cercetare – Centrul Educația 2000+ “Administrare și practici lipsite de integritate în școală”, dezbateri publice cu sindicatele din educație, asociații, ONG-uri ocazionate de elaborarea pachetului legislativ privind învățământul preuniversitar și statutul cadrelor didactice, rapoartele corpului de control al ministrului educației, cercetării și tineretului) a nivelului corupției, în sistemul educațional (atât pentru învățământul preuniversitar cât și pentru cel superior) o serie de **factori de risc** precum:

- ✓ instabilitate legislativă (lipsa corelării actelor normative ce reglementează acest domeniu);
- ✓ ineficiența unora dintre structurile de cooperare locale și naționale;
- ✓ absența canalelor de informare continuă și eficientă
- ✓ nivel scăzut al competiției intra și interinstituționale;
- ✓ salarizarea inadecvată;
- ✓ un sistem deficitar de selecție, evaluare și promovare a personalului;
- ✓ insuficiența controalelor interne (audit, corp de control);
- ✓ preocupare redusă a conducătorilor unităților de învățământ în legătură cu procesul de achiziții publice privind materialele didactice;
- ✓ insuficiența campaniilor de prevenție, informare și conștientizare;
- ✓ lipsa unor proceduri obiective și transparente pentru evaluarea activității elevilor și studenților (testele naționale).

Probleme identificate:

- ✓ administrarea deficitară a școlilor cu referire la procesul decizional;
- ✓ comunicare ineficientă atât la nivelul unităților de învățământ, cu beneficiarii serviciilor educaționale precum și între structurile reprezentative ale elevilor, profesorilor și părinților și autoritățile locale;
- ✓ un proces de selecție, evaluare și promovare viciat (evaluarea diferențiată a resurselor umane în învățământul preuniversitar – accentul pe decalajul rural-urban, în învățământul superior - sistemul de evaluare și promovare lipsit de transparență);
- ✓ proceduri și formalități administrative greoaie (procesele de achiziție publică);

- ✓ insuficienta fundamentare a deciziilor;
- ✓ necunoașterea sau interpretarea eronată a prevederilor legale;
- ✓ insuficiența datelor/informațiilor deținute de către cadrele didactice precum și de beneficiarii serviciilor educaționale;
- ✓ instruire deficitară pe problematicile specifice anticorupției.

Începând din 2013, profesorii din învățământul preuniversitar vor avea propriul cod de etică, ce le va arăta, negru pe alb, ce se cuvine și ce nu să facă la ore și ce relație trebuie să aibă cu elevii, cu părinții lor și cu restul profesorilor. Cine nu va respecta codul, va fi chemat în fața unei comisii de etică, alcătuită din profesori, părinți, reprezentanți ai ONG-urilor și un jurist.

Codul profesorilor din preuniversitar va fi finalizat în câteva luni și va include, printre altele, un profil al cadrelor didactice.

Totodată, va fi creat un Consiliu național de etică format din 378 de membri, câte 9 membri pentru fiecare județ și municipiul București, reprezentând cadrele didactice, părinții și organizațiile neguvernamentale care desfășoară de minimum 3 ani o activitate semnificativă în domeniul învățământului preuniversitar. Ei vor fi cei care vor analiza cazurile referitoare la încălcarea normelor de bună conduită, în urma sesizărilor sau contestațiilor primite ori prin autosesizare. La nivel județean, membrii Consiliului național de etică vor fi constituiți în comisii de etică, având 9 membri, dintre care: 4 reprezentanți ai cadrelor didactice, propuși de către consiliul consultativ al inspectoratului școlar, 2 reprezentanți ai părinților, propuși de către asociațiile de părinți; 2 reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale care desfășoară de minimum 3 ani o activitate semnificativă în domeniul învățământului preuniversitar, propuși de către organizațiile în cauză și un reprezentant al compartimentului juridic din inspectorat.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

A. Lucrări de specialitate

- *M. T. Oroveanu - Deontologia funcționarului public, Ed. Academiei Române, Studii de drept românesc;*
- *Barbara Killinger INTEGRITY – doing the right thing for the right reason, McQueen’s University Press, 2007*
- *Eric Chewtynd și Frances Chewtynd, Participarea cetățenească pentru îmbunătățirea procesului decizional în administrația publică locală, Research Triangle Institute— Programul de Asistență pentru Administrația Publică din România, București 2001;*
- *Strategia națională anticorupție pentru perioada 2011-2014;*
- *Strategia națională anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010*
- *Marieta Avram, Marian Nicolae, Horațiu Dumitru, Bogdan Dumitrache, Ghid legislativ pentru organizațiile neguvernamentale din România, APADOR-CH, București, 2002;*

B. Site-uri

- www.transparency.org.ro
- www.aid.ro
- www.advocacy.ro
- www.ancic.ro.

C. Legislație

- *Legea nr. 7 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 157 din 23/02/2004;*
- *Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;*
- *Legea nr. 571 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1214 din 17/12/2004;*
- *Legea nr. 50/2007 pentru modificarea și completarea legii nr. 7/2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici (consilierul de etică);*
- *Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;*
- *Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;*
- *Legea nr. 161/2003 privind conflictul de interese;*
- *Legea 554/2004 privind contenciosul administrativ; Legea 188/1999, Statutul funcționarilor publici.*

Titlul cursului:

Comunicare și evaluare intra-instituțională

Formatori:

Margareta DINCĂ

Valentina NEACȘU

Ileana COSTACHE

Titlul cursului: Comunicare si evaluare intra-instituționala

Grup țintă: Directori, inspectori școlari, funcționari publici din administrația publică locală, cu rol în domeniul educației, în domeniul prevenirii și combaterii corupției.

Definiția operațională a corupției în proiect: Corupția reprezintă un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate de indivizi care exercită un rol public și care abuzează de puterea publică pe care o exercită pentru a-și promova anumite interese personale, interese ale altora sau pentru a obține pentru sine beneficii materiale sau financiare.

Rezumat: materialul prezintă rolul proceselor de comunicare și evaluare pentru menținerea unui climat bazat pe transparență și integritate în școală și comunitate. Conceptele actuale: educație pe tot parcursul vieții, educație pentru cetățenie democratică, educație pentru dezvoltare durabilă contribuie deopotrivă la construirea unei imagini de ansamblu a școlii în comunitate, unde nu mai are doar un rol limitat în timp ci devine un reper social permanent. Evaluând propriul mediu intern (intra-instituțional) școala își poate planifica activitatea de comunicare/evaluare în așa fel încât să devină în timp primul beneficiar activ al schimbării. În urma unui proces de comunicare și evaluare intra-instituțională adecvat, serviciile de calitate, prietenoase și bazate pe colegialitate și colaborare pot deveni mai mult decât un deziderat.

Cuvinte cheie:

- analiză internă
- analiză externă
- centre de resurse pentru părinți
- climat organizațional
- colegialitate
- comunicarea formală
- comunicarea informală
- corupție
- cultura organizațională
- educație pe tot parcursul vieții
- educație pentru cetățenie democratică
- educație pentru dezvoltare durabilă
- integritate
- nevoi emergente
- plan de acțiune
- plan de comunicare
- planificare strategică
- public intern
- public extern
- responsabilitate
- rețele de comunicare
- siguranța mediului de învățare
- strategie
- strategie de comunicare
- școala ca sistem de integritate publică
- școli comunitare
- transparența
- analiza SWOT
- autoevaluarea
- chestionarul
- climatul psihologic
- climatul organizațional
- credibilitatea
- corectitudinea
- diagnoza climatului și culturii organizaționale

- evaluarea
- feed-back
- flexibilitatea
- focus grupul
- inter-evaluarea
- interviu
- monitorizarea
- observația
- planificarea
- satisfacție profesională
- validitatea

Obiective generale:

- utilizarea adecvată a conceptelor și orientărilor privind comunicarea intra-instituțională;
- conștientizarea rolului comunicării intra-instituționale în dezvoltarea organizațională;
- aplicarea conceptelor și teoriilor explicative privind evaluarea intra-instituțională

Obiective specifice:

- identificarea dinamicii factorilor contextuali (politici, culturali, administrativi etc) care influențează procesul de comunicare în școli;
- corelarea factorilor contextuali cu procesul de comunicare intra-instituțională;
- identificarea bariere pentru comunicarea eficientă a școlii cu diverse categorii de public;
- identificarea modalităților de acțiune pentru optimizarea comunicării intra-instituționale;
- utilizarea procedurilor care ghidează procesul de comunicare intra-instituțională,
- manifestarea unei conduite reflexive asupra valorilor și atitudinilor care direcționează comunicarea școlii cu publicul intern și extern.
- definirea diferitelor tipuri de evaluare și relația acestora în școală;
- descrierea principalelor fenomene de grup ce alcătuiesc contextul în care se desfășoară comunicarea și evaluarea intra-instituțională;
- identificarea factorilor care condiționează calitatea relațiilor din interiorul școlii;
- analiza instrumentelor de evaluare utile în școală.

Cuprins

1. Definirea comunicării în contextul instituției școlare.....	6
1.1. Comunicarea și contextul anticorupție.....	6
A. Contextul în care se desfășoară procesul de comunicare în școală	
B. Educația împotriva corupției și conceptele asociate	
1.2. Comunicarea ca acțiune planificată.....	12
1.3. Rolul comunicării în cadrul instituției școlare.....	15
1.4. Tehnici de comunicare.....	18
2. Strategia de comunicare.....	21
2.1. Analiza situației instituționale privind comunicarea.....	21
2.2. Definirea strategiei de comunicare.....	24
2.3. Elaborarea și aplicarea planului de comunicare.....	26
3. Definirea evaluării și tipurile de evaluare.....	30
1.1. Evaluarea climatului instituțional.....	34
1.2. Evaluarea satisfacției profesionale	39
4. Instrumente de evaluare.....	41
2.1. Analiza SWOT.....	41
2.2. Chestionarul.....	42
2.3. Focus grupul.....	46
2.4. Alte modalități de evaluare.....	47
Aplicații.....	50
Anexe.....	50
Bibliografie.....	52

1. Definirea comunicării în contextul instituției școlare

1.1. Contextul în care se desfășoară procesul de comunicare în școală

A. Contextul în care se desfășoară procesul comunicării

a. Contextul global

Națiunile Unite punctează ca și principii directoare pe care se fondează sau tind să se consolideze noile servicii publice, principiile de **Integritate, Transparența și Responsabilitate**. Nota comună a noilor *tendinte emergente* serveste ca antiteză fenomenului global al corupției la nivel internațional.

Principiul integrității se referă la baza de încredere și onestitate, în îndeplinirea activităților din sectoarele publice, cel al **transparenței** atinge ideea de adresabilitate și acces la informații utile în timp util, iar **responsabilitatea** se referă la folosirea resurselor în mod echilibrat și performant, în acord cu obiectivele stabilite. (Armstrong, 2005, pag 4)

În jurul anilor 90, **Jeremy Pope**, dezvoltă conceptul de *sistem de integritate publică*, ”constituind baza teoretică a dezvoltării coaliției globale împotriva corupției” (Transparency International, 2008, a, pag 1)

Conform *Transparency International*, organizație neguvernamentală înființată în 1993, ce desfășoară programe împotriva corupției și este prezentă în peste 90 de locații la nivel mondial, ”**corupția**, în sens larg, **reprezintă folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup.**” (Transparency International, 2008, b, pag 25)

b. Contextul național

În România, organizația Transparency Internațional este activă și dezvoltă programe și servicii de suport pentru susținerea eforturilor de respectare a principiilor democratice mai sus amintite. Conceptul de ”*sistem de integritate*” este preluat și atașat și școlii ca sistem. Ghidul **Școala – sistem de integritate** prezintă într-o manieră actualizată și adaptată spațiului regional aspecte legate de corupție și factorii facilitatori ai acesteia în școală (Transparency International, 2008, a).

Definit în ghid ”*sistemul național de integritate este compus din totalitatea instituțiilor și practicilor dintr-o țară, care au relevanță pentru menținerea cinstei și integrității mecanismelor prin care se guvernează acea țară, indiferent dacă este vorba despre institutii publice sau organizații ori societăți din sectorul privat.*” ((Transparency International, 2008, a, pag 1)

Școala rămâne doar un subsistem într-un sistem mai complex, acela al comunității locale, nu acționează izolat, ci în spațiul social. Cultura locală, obiceiurile și specificul local, valorile și atitudinile cetățenilor față de școală ca instituție și rolul acesteia, influențează maniera ei de comunicare.

Un studiu recent al Asociației *Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21* în cadrul proiectului „**Corupția ne privește pe toți!**”, realizat în perioada 28 aprilie – 25 mai 2010, reflectă percepția cetățenilor cu privire la actele de corupție: 86,2 % dintre cetățeni apreciază că știu cazuri de corupție. (Cugler, N., 2010, a)

Conform acestui studiu, în viziunea respondenților comunităților din câteva județe alese pe criteriul reprezentativității regionale (Cluj, Dolj, Harghita, Ilfov și Neamț) și în București, locul și rolul școlii este de a contribui și a influența pozitiv ameliorarea fenomenului corupției. (Cugler, N., 2010, b).

Rolul școlii în evoluția fenomenului corupției este identificat la nivel local diferențiat de respondenți **ca fiind împărțit între diverse instituții**, printre care și școala dar este precizată ca factor important și conștiința fiecărui cetățean. Școala poate avea rolul de *model* sau de *mentor* pentru fiecare cetățean, prin relațiile pe care și le cultivă intra-instituțional dar și la nivel comunitar dar și ca formator de valori pentru cetățeni.

Ilustrativ în acest sens, mai jos este prezentată alegerea respondenților la întrebarea ”*Cine sau ce poate influența pozitiv comportamentul funcționarului corupt?*” (Cugler, N., 2010, b, pag 31-55). Rolul școlii în studiul citat în acțiunile ce vizează corupția la nivelul funcționarilor este apreciat ca important de: 21,0% dintre participanți în București/Ilfov, 7,0%, Harghita, 19,5 % Neamț.

Aplicatie: Comparați și comentați rezultatele ce reflectă rolul școlii asupra modificării corupției la nivelul funcționarilor publici, la nivel local:

Percepția cetățenilor din București și Ilfov	Percepția cetățenilor din județul Harghita	Percepția cetățenilor din județul Neamț
Propria conștiință 49.6 Cetățenii 38.6 Colegii de birou 34.5 Mass-media 31.8 Școala 21.0 Altă variantă 14.9 ONG-urile 14.5 Biserica din care face parte funcționarul 11.1	Propria conștiință 85,5 Colegii de birou 32,5 Mass-media 19,0 Biserica din care face parte funcționarul 12,5 Școala 7,0 Cetățenii 5,5 ONG-urile 2,0 Altă variantă 1,5	Propria conștiință 73,5 Biserica din care face parte funcționarul 23,0 Școala 19,5 Mass-media 18,5 Cetățenii 18,0 Colegii de birou 16,0 ONG-urile 14,5 Altă variantă 7,0

*Obs.: * în baza de date fiecare factor a fost codificat ca variabilă-răspuns la care variantele de răspuns au fost da sau nu; o astfel de întrebare sună astfel: „Cine sau ce poate influența pozitiv comportamentul funcționarului corupt?” propria conștiință 1 da, 2 nu;*

*** întrebarea este cu răspuns multiplu, astfel încât suma tuturor procentelor pe coloană este diferită de 100*

c. Contextul proiectului

Definiția operațională a corupției în proiectul actual este: **corupția este un act, o fapta comisă cu intenție**, de către o persoană care prin poziția sau funcția sa controlează resurse dezirabile pentru terți (materiale, rol și status profesional, proceduri etc) și **care are ca obiect producerea unui avantaj pentru o persoană în detrimentul altora**, cu scopul de a obține un beneficiu privat (pentru sine sau pentru o altă persoană) prin forme de corupere de tip răspuns la mita, promisiune, șantaj, trafic de influență, delapidare, ce au ca mijloace bani, bunuri, servicii, favoruri etc.

B. Educația împotriva corupției și conceptele asociate

Corupția la nivelul comunității poate influența relațiile din și dintre școală și comunitate. De aceea instituția școlară, nefiind izolată, este nevoită să identifice atât canale de comunicare interne (cu publicul intern) cât și canale externe (cu publicul extern) utile pentru a-și cultiva relațiile comunitare în așa fel încât fenomenul corupției să fie prevenit și/sau eradicat.

Școala poate elabora și proactiv programe și/sau proiecte împreună cu alte instituții dintr-o comunitate. În limitele competențelor sale, școala poate susține programele anticorupție inițiate de justiție ori de alte instituții de profil (poliție, justiție, ONG-uri, asociații profesionale etc).

În contextul actual al educației atât cultura comunității locale cât și cultura organizațională se transformă, încercând să înglobeze pe lângă norme, valori și forme tradiționale de activitate, noile tendințe de instruire și formare. Valențele care îi ghidează pe membrii unei organizații, în spetă, școala, influențează modurile lor de comportament atât în școală cât și în afara acesteia. De aceea, **înțelegerea noilor tendințe în educație, a conceptelor conexe moderne, necesită efort de reflecție și în timp, efort de a legitima acțiunile școlii și principiile de comunicare intra-instituțională** având ca scop final comportamente dezirabile socio-moral.

Mai jos sunt prezentate câteva tendințe și concepte actuale asociate celui de educație, de care educația anticorupție nu poate fi desprinsă decât artificial.

a. Educația pe tot parcursul vieții (Lifelong Learning)

Acesta este un concept care legitimează influențe ulterioare momentului formării inițiale, influențe corectoare sau de îmbogățire a cunoștințelor, abilităților, valorilor în general și celor de comunicare, în special, pentru cetățenii unei comunități sau membrilor organizației școlare.

Conform directivelor europene **”persoanele trebuie să aibă autonomia necesară adaptării la noile evoluții și pentru a putea gestiona schimbarea**. Aceasta înseamnă facilitarea dobândirii de către persoane a unor cunoștințe, **abilități și competențe care nu sunt pur profesionale**”. (Comunicatul de la Bruges, 2010, pag 3)

b. Educație pentru cetățenie democratică (ECD)

Printre abilitățile nou ținute astăzi în școală și societate se numără și cele de **comunicare în perspectiva unei democrații active**. Aceasta formă permanentă de educație are câteva direcții strans legate de principiile transparenței, integrității și responsabilității sociale și instituționale pe care școala tinde să le adopte.

”Educația pentru cetățenie democratică (ECD) reprezintă un concept dinamic, integrator și orientat spre viitor. Promovează ideea școlii ca o comunitate de învățare și predare pentru viața într-o societate democratică, mergând dincolo de orice disciplină școlară, de activitatea de predare la clasă sau de relația tradițională elev – profesor...ECD se ocupă în primul rând de schimbarea valorilor, atitudinilor și a comportamentelor.” (Bîrzea, C. & Ceccini, M.; Harrison, C.; Krek, J.; Pajic- Vrakas, V., pag 79)

c. Educația pentru dezvoltare durabilă

Aceasta tendință presupune ca **orice acțiune ce răspunde unor nevoi din prezent să se bazeze pe responsabilitatea față de generațiile viitoare**. Comunitățile trebuie să răspundă necesităților prezente (de mediu, economice, culturale, sociale) fără a periclită viitorul.

În acest sens, orice influență directă sau indirectă a școlii poate să se ajusteze astfel încât să țină rezultate ce urmăresc ecologia sistemelor, inclusiv a sistemului social democratic.

În contextul acestor noi tendințe în care este implicată instituția școlară, noi atribute îi sunt atașate, atribute ce țin de rolul ei subtil și global în atingerea bunăstării sociale.

În acest moment experiențele școlii de după anii 1990 au condus la înglobarea unor modele de intervenție din țările cu tradiție democratică. Astfel, programe care corelează nevoile comunității cu cele școlare sunt preluate și adaptate lent și în România.

Godfrey Claff vorbește despre *”școli comunitare”* ca fiind *”clădiri multifuncționale folosite drept centre comunitare cu multiple destinații, unde **toți membrii comunității** sunt*

bineveniți să ia parte la o mare serie de activități, pe lângă activitățile normale școlare. Școala dezvoltă un **simt al „apartenenței” la comunitatea locală și astfel devine un punct central al acelei comunități...**” (Claff,G., 2007, pag 135)

Experiența din Romania legată de aspectul interacțiunii dintre școală, comunitate și familie, arată însă doar câteva progrese lente și întrucâtva adaptate specificului local.

Ilustrativ în acest sens este unul dintre studiile de analiza publicat în anul 2004, sub coordonarea UNICEF și ISE (Institutul de Științe ale Educației). Studiu cu privire la *Centrele de resurse pentru părinți din învățământul preșcolar* apreciaza ca spre deosebire de modelele din alte țări ”în care funcția principală a acestor centre este de **a oferi servicii de informare și consiliere pentru părinți și membrii comunității**”, în România rolul centrelor ”a fost adaptat”... (Ionescu, M., 2004, pag 7)

Studiul apreciază că nevoia constatată era de ”formare, dobândire de cunoștințe, schimbare de atitudini și motivații”. **Centrele de resurse pentru parinți** (CRP) au devenit astfel ”**un element de promovare a democrației, a atitudinilor și a comportamentului responsabil și participativ**”. (Ionescu, M, 2004, pag 7-8)

Pe nevoia identificată de ” *lipsa a oportunităților de comunicare formală și non-formală între persoanele implicate în educație, schimbare și dezvoltare socială*”, au fost proiectate în **Centrele de resurse pentru parinți** (CRP) activități de sensibilizare de tipul: ”**activități și evenimente deschise pentru comunitatea locală**” care au urmărit câteva obiective ce țin de îmbunătățirea comunicării.

O ilustrare a nevoii de schimbare a imaginii și acțiunii școlii în comunitate este marcată și de studiul *Nevoi emergente ale copiilor din Romania*, realizat în anul 2009 de către Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC) în colaborare cu International Child Development Initiatives și realizat în parteneriat cu Children of Slovakia Foundation (Slovacia). Procentual, 89% dintre respondenții chestionarului aplicat consideră că generația actuală de copii este în mare sau foarte mare măsură expusă la probleme, nevoi și provocări noi sau în creștere comparativ cu generațiile anterioare.

Tendențele negative identificate și listate de studiu sunt grupate în 3 categorii (baza de date StiriONG.ro, 2012, FDSC - Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile) :

Nevoi ce țin de sfera sănătății	Nevoi ce țin de sfera socială	Nevoi ce țin de sfera dezvoltării personale
<ul style="list-style-type: none"> înlocuirea activităților fizice cu cele în mediul virtual (calculator, TV) – 75% ; 	<ul style="list-style-type: none"> deteriorarea comunicării interumane/interpersonale și înlocuirea ei cu comunicarea pe internet – 	<ul style="list-style-type: none"> copiii nu mai consideră că realizarea profesională și materială se pot obține prin învățare și muncă – 69% ;

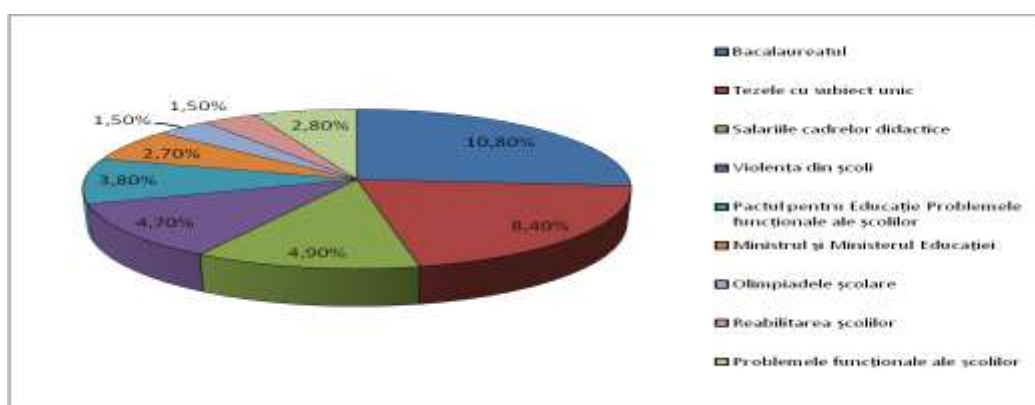
<ul style="list-style-type: none"> • consumul de droguri, alcool, tutun în creștere – 65%, • tendințe de obezitate din cauza alimentației nesănătoase – 46%. 	<p>56% ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • timpul insuficient petrecut de părinți cu copiii – 53%; • agresivitatea în creștere – 52%; • adoptarea (non)valorilor și modelelor promovate de mass-media – 51%. 	<ul style="list-style-type: none"> • au predominant dorințe materiale și legate de distracție / sunt superficiali – 56%; • își creează o realitate alternativă prin consumul zilnic de timp la calculator și TV – 47%.
--	--	--

Așa cum astăzi **identificăm nevoi emergente ale copiilor, tot așa putem spune că școala are de răspuns acestor nevoi emergente** ale copiilor sau comunității și că ea însăși are de găsit soluții pentru astfel de nevoi, iar o parte dintre aceste soluții trebuie să vizeze comunicarea și valorile autentice.

1.2. Comunicarea ca acțiune planificată

Comportamentele asociate corupției sunt întărite prin învățare și pot fi modificate prin învățarea alternativă de acțiuni responsabile. Procesul de comunicare în școală și în afara ei, fie el eficient sau mai puțin eficient necesită optimizare prin prisma noilor standarde de calitate pentru activitatea instituțiilor școlare, privite ca instituții publice cu rol în cetățenia activă. În acest sens vom aborda mai jos comunicarea ca acțiune planificată. *”Evoluțiile recente de la nivel național și internațional au scos în evidență necesitatea construirii unui sistem național de management și de asigurare a calității. Oamenii cer, tot mai insistent calitatea indiferent dacă este vorba de produse sau servicii și inclusiv pentru serviciile publice- educația fiind una dintre acestea”* (ISE, 2005, pag 2)

Calitatea serviciilor educative în acest context este dată și de maniera în care școala își planifică activități coerente și constante de conștientizare a fenomenului corupției atât în mediul intern cât și în cel comunitar, a cauzelor și efectelor acesteia. Dacă amintim exemple de evenimente media, identificăm deja suficiente motive să înțelegem utilitatea unor modalități cât mai standardizate de comunicare pentru școală. Pentru a înțelege cum este reflectată activitatea



școlii în mediul extern, exemplificăm cele mai abordate teme, conform Barometrului calității educației din România (ARACIP) pentru anul școlar 2007-2008.

Temele cel mai frecvent abordate în presă (ARACIP, 2009, PAG 10)

Comunicarea privită prin prisma teoriei și practicii relațiilor publice capătă utilitate azi atât ca liant al culturii identitare/ organizaționale a fiecărei instituții școlare cât și pentru relația școlii cu mediul extern. Conform definiției: ”relațiile publice ale unei organizații privesc organizarea și administrarea sistemului **complex de relații** comerciale, economice, politice, administrative, **sociale, mediatice, culturale în care aceasta evoluează**. Ele sunt responsabile de organizarea comunicării **interne și externe** a firmei, ele concep **strategia și politicile de comunicare**. Prin intermediul lor se concepe strategia și se aleg tehnicile de comunicare, se creează mesajele și evenimentele și se fixează canalele de comunicare. Rolul acțiunilor de relații publice este acela de a construi imaginea identitară a organizației, de a o apăra și îmbunătăți cu orice ocazie, de a crea și întreține relații bune și indirect profitabile pentru diverse categorii de public” [...] (Tran, V.; Stănciugelu, I.; Tran, A., 2012, pag 131).

Jacques Suart, apreciază că ”**primul rol al unui comunicator este să dea o formă strategiei de comunicare...**”(Libaert, T. 2009, pag 13).

Noile roluri ale școlii, așa cum sunt descrise în contextul actual, permit acesteia să ofere atât un serviciu de informare-educare cât și un serviciu de comunicator de calitate. În ciuda faptului că exista numeroase progrese în ceea ce privește parcursul mesajelor în instituții, există paradoxal ” **un exces de informații, dar și insuficiența sau chiar absența comunicării...**suntem martori, pe de o parte, ai **documentelor confuze, fără valoare informațională și deci operațională**, ai **dosarelor ce se adună pe birouri, reuniunilor inutile care se multiplică**, iar pe de alta parte, ai **diverșilor beneficiari de informații care sunt nemulțumiți de absența, insuficiența sau imprecizia informațiilor necesare, de corespondența la care nu s-a primit raspuns...**” (Radu, E., 1999, pag 225).

Thierry Libaert listează zece motive pentru planificare comunicării (2009,pag 47):

1. oferă cadrul de coerență pentru acțiuni;
2. valorizează locul comunicării în management;
3. clarifică locul comunicării în activitatea firmei/școlii;

4. prilejuiește o dezbatere internă și pune sub semnul întrebării niște alegeri învechite;
5. combate ideea unei comunicări concepute ca un instrument;
6. permite monitorizarea, controlarea, evaluarea;
7. autorizează anticiparea și abordarea non-reactivă;
8. facilitează ierarhizarea priorităților în acțiunile ce trebuie întreprinse;
9. prezervă o serie de reevaluări punctuale;
10. legitimează alocările bugetare când apar noi orientări.

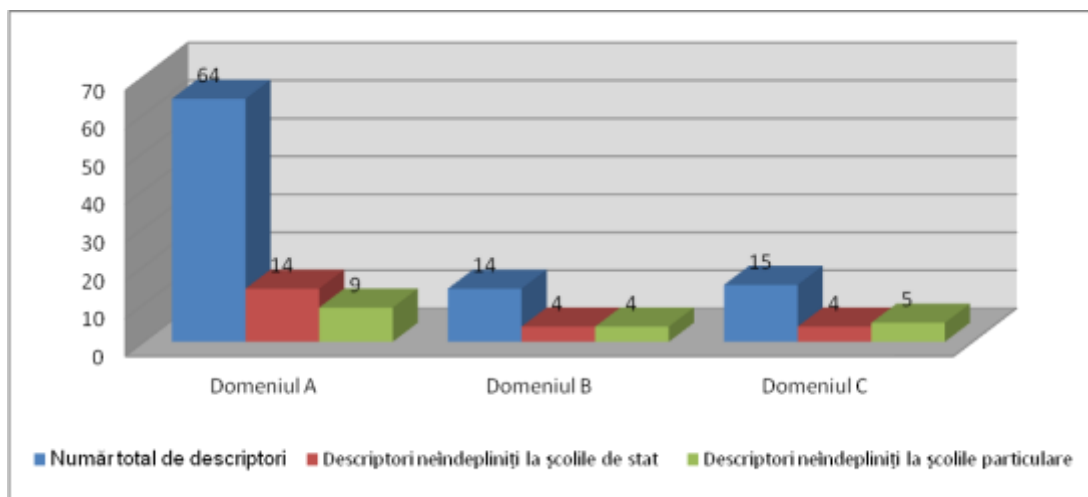
1.3. Rolul comunicării în cadrul instituției școlare

Standardizare și comunicare?

Într-un moment în care fenomenul corupției este atât de puternic, o metodă de a preveni apariția ei în instituții este raportarea la standarde, indicatori de performanță și proceduri normative, inclusiv pentru procesul de comunicare.

La nivel internațional tendința de a asocia calitatea unui serviciu, inclusiv cel educațional, cu standardele de calitate nu mai este o noutate. International Organization for Standardization (ISO) prezintă standardele pe portalul de informare ca fiind ” *un vehicul pentru schimbul de practici de cunoștințe, de tehnologie*”(International Organization for Standardization, 2012). O tendință mai recentă este aceea de ” *creștere a gradului de conștientizare a instituțiilor de învățământ din toată lumea de importanța activităților de standardizare*”.

În România, instituția care oferă suport pentru evaluarea calității educației la nivel preuniversitar este A.R.A.C.I.P. (Agenția Română de Asigurare a Calității Învățământului Preuniversitar). Una dintre activitățile agenției este aceea de a elabora ” standardele, standardele de referință și indicatorii de performanță, metodologia de evaluare instituțională și de acreditare, manuale de evaluare internă a calității, ghiduri de bune practici...” (A.R.A.C.I.P., 2012). Analizând standardele și corelându-le cu cele publicate de ARACIP în primul *Barometru al calității educației din România* pentru anul școlar 2007-2008, observăm că ” cea mai mare parte a descriptorilor sunt îndepliniți (N.B. acestia au, toți, caracter obligatoriu); dar, anumiți descriptori, din fiecare din cele 3 domenii referitoare la asigurarea calității prevăzute de Legea nr. 87/2006 (respectiv: domeniul A. Capacitate instituțională, domeniul B. Eficacitate educațională, domeniul C. Managementul calității), au fost consemnați ca neîndepliniți în peste 70% dintre rapoartele de evaluare externă ale școlilor care nu au primit autorizarea de funcționare provizorie”.



Numărul descriptorilor neîndepliniți în proporția cea mai mare/domenii din standardele de autorizare(ARACIP, 2009 pag 36)

Conform acestui document, școlile au capacitatea de a funcționa într-un sistem centralizat, dar au ” *incapacitatea de funcționare independentă și, lucru foarte important, de a răspunde unor cerințe specifice ale beneficiarilor de educație*” (ARACIP, 2009,pag 38). De asemenea, documnetul precizează că **deși școlile preiau documente** (curriculum centralizat, aspecte legislative etc) **nu reusesc să-și planifice activitățile autonom**, într-o manieră corespunzătoare și adaptată cerințelor beneficiarilor.

Barometrul calității educației din România pentru anul școlar 2007-2008 prezintă drept concluzie: ” *există neconcordanțe între evaluarea internă și cea a beneficiarilor, reflectată prin imaginea în mass media scrisă. Considerăm automulțumirea drept cel mai mare dușman al dezvoltării și al îmbunătățirii continue a calității. Chiar dacă mass-media are „păcatele“ ei [...]semnalele[...] nu trebuie neglijate ci, dimpotrivă, tratate cu respect și seriozitate, mai ales atunci când înfățișează situații deosebite. Lipsa de reacție la semnalele presei denotă o mentalitate care nu are nimic de-a face cu asigurarea calității, mai ales în privința relației sistemului de învățământ cu beneficiarii serviciilor educaționale. Ca urmare, considerăm ca reale problemele constatate de presa scrisă, mai ales la nivelurile superioare de învățământ (învățământul secundar – gimnazial și liceal, inclusiv cel profesional), chiar dacă, prin autoevaluare, la aceste niveluri s-au acordat cele mai multe calificative de „bine“, „foarte bine“ sau „excelent“.* (ARACIP, 2009, pag 44-45)

Aceasta concluzie arata că **atât publicul intern cât și publicul extern au nevoia să-și clarifice prin comunicare feedback-urile și reperele la care se raportează atunci când**

apreciază un serviciu, un mesaj sau o activitate punctuală. Prin prisma conceptului de *relații publice* și în viziunea noilor nevoi comunitare cărora școala ca instituție trebuie să le vină în întâmpinare, în acest modul ne vom ocupa de diversele categorii de public față de care școală ca instituție trebuie să-și dezvolte instrumente și proceduri de comunicare.

Aplicatie: identificați categorii de public pentru care școala ca instituție în general și școala dumneavoastră, în special, dezvoltă mesaje. Stabiliți ce nevoi de comunicare au aceste categorii de public. Identificați bariere în derularea unui proces de comunicare eficient cu aceste categorii de public. Cum ați depășit până acum aceste bariere? Ce soluții apreciați că puteți încerca în viitorul apropiat, ținând cont de standardele și tendințele prezentate ?

Publicul pentru care școala emite și de la care primește mesaje se diferențiază astfel :

- **public intern:** profesori, elevi, părinți, administratori, alumni, alți angajați, consiliile administrative etc
- **public extern:** grupurile contribuabililor, liderii locali (formali și informali), persoanele sau instituțiile aflate în vecinătatea școlilor, culte, legiuitori, agenții locale, agenții guvernamentale, organizații ale profesorilor și uniuni profesionale, sindicale, institutii sanitare, politie, ONG-uri etc.

Vasile Tran afirma că: ”**în comunicarea internă și externă a organizației nu poate fi vorba de transparență totală, ci doar de transparență controlată...**În această idee, relațiile publice reprezintă și un filtru al comunicării, filtru care lasă să treacă și chiar amplifică circulația mesajelor favorabile și care împiedică sau atenuază impactul mesajelor nefavorabile” (Tran, V.; Stănciugelu, I.; Tran, A., 2012, pag 131)

Pentru a reuși atât o comunicare eficientă, cât și echilibrată, filtrată dar cu valoare adaptativă pentru public, exista alternativa de a folosi **proceduri de comunicare**, atât cu scopul de **a informa** cât și cu scopul de **a sensibiliza, mobiliza, menține** un anumit contact cu publicul.

O procedura are ca scop să simplifice și să normeze maniera de a comunica la nivel instituțional, încercând să mențină astfel claritatea, completitudinea și corectitudinea mesajelor. De asemenea, procedura ofera un flux informațional cu scopul de a facilita comunicarea. **O procedura** are un scop și precizează o succesiune de pași care permit celor care comunică să urmeze o cale de interacțiune reciproc asumată în contexte diverse. **O procedura de comunicare se subsumează unui plan de comunicare și se dezvoltă ca urmare a unui proces strategic de planificare mai amplu.** Evaluarea nevoilor de comunicare și resurselor de comunicare este un prim pas în dezvoltarea unui plan de comunicare și unor proceduri adaptate nevoilor particulare ale unei instituții sau comunități.

O procedură se subsumează unei politici privind comunicarea, aceasta orientând instituția, iar procedura arată ce face efectiv școala pentru a-și urma politica de comunicare. Ea cuprinde ce anume face efectiv personalul pentru a implementa politica (de exemplu pot exista politici care vizează transparența deciziilor iar procedura arată care sunt pașii de urmat pentru îndeplinirea acestui obiectiv).

Ghidul Comsiei pentru evaluarea și asigurarea calității în unitățile de învățământ preuniversitar - partea a II-a, publicat de ARACIP (2007) prezintă modele de proceduri.

1.4. Tehnici de comunicare

În mediile organizaționale, implicit și în cadrul unităților de învățământ, se întâlnesc două tipuri ale comunicării:

- **comunicarea formală;**
- **comunicarea informală.**

A. Comunicarea formală

Comunicarea formală, în funcție de orientarea sau direcția ei, se poate clasifica în **comunicarea verticală** (ascendentă și descendentă) și **comunicare orizontală** (Zlate, 2008).

Comunicarea formală este cea în care informația circulă pe canalele stabilite de organizație prin organigramă și, de regulă, prin fișele de post ale salariaților. În cadrul acesteia, mesajele (modul de adresare informația care este comunicată), canalul de comunicare (e-mail, decizie scrisă, ordin), rețeaua de comunicare (cine este informat și de către cine) sunt prestabilite prin regulamente și metodologii interne. Pe parcursul desfășurării comunicării formale sunt activate statutele și rolurile formale ale membrilor organizației și, implicit, atribuțiile pe care aceștia trebuie să le ducă la îndeplinire. **În funcție de sensul comunicării formale putem identifica: comunicare descendentă, comunicarea ascendentă și comunicarea pe orizontală.**

a. Comunicarea descendentă are loc între șefi și subordonați, sensul ei funcțional fiind pe liniile de subordonare între director și corpul profesoral. Conținutul comunicării descendente conform Zlate (2008), **vizează:**

- informații cu privire la implementarea scopurilor, strategiilor adoptate la nivelul Consiliului de Administrație al școlii;

- transmiterea normelor, regulilor, furnizarea de informații cu privire la practici, proceduri, legi;
- feedback-uri cu privire la performanțele realizate de cadrul didactic;
- mesaje cu rol motivator pentru cadrele didactice și personalul auxiliar.

Principalul scop al comunicării descendente este cel de influențare, de schimbare a comportamentelor celor din subordine astfel încât obiectivele organizației să fie atinse la cotele cele mai înalte de performanță. **Problema principală care poate să apară la nivelul comunicării descendente** este distorsionarea informațiilor pe măsură ce trec de la un nivel ierarhic la altul (minister, inspectorat, director de unitate de învățământ, profesor).

b. Comunicarea ascendentă are loc între subordonați și șefii lor ierarhici pe aceleași linii de subordonare utilizate de comunicarea descendentă. **Conținutul informațional al comunicării ascendente este reprezentat de:** gradul de atingere a scopului funcției respective, rapoarte de activitate verbale sau scrise, propuneri privind procesul decizional pe o anumită problematică (introducerea uniformelor școlare), sugestii de îmbunătățire a activității, plângeri, revendicări.

Problematica comunicării ascendente constă în modul de reținere și interpretare al informațiilor de către șefii direcți. Informația poate să nu fie „auzită” de către superior/director de școală, ori poate fi minimizată sau tendențios interpretată. **O altă problemă a comunicării ascendente poate fi dată de emițător, care tinde să minimizeze eșecurile și să-și supraevalueze realizările.**

c. Comunicarea orizontală are loc în cadrul aceluiași departament sau între colegi de la departamente diferite care sunt la același nivel ierarhic. Conținutul informațional (Zlate, 2008) al comunicării orizontale este reprezentat de mesaje de coordonare a membrilor unei echipe care lucrează împreună la un proiect intra sau inter-departamental.

B. Comunicarea informală

Comunicarea informală, este cea care se desfășoară în afara comunicării formale, a liniilor ierarhice stabilite prin reguli clare de către organizație. Ceea ce contează în comunicarea informală este nevoia psihologică a omului de a relaționa cu persoane de aceeași vârstă, sex, care provin din aceeași regiune etc. (Zlate, 2008). Comunicarea informală nu respectă nivelurile

ierarhice, practic orice angajat se poate afla într-o relație de comunicare cu oricare altul. Conținutul informațional al comunicării informale nu este neapărat legat de sarcinile sau de munca angajaților ci mai degrabă de diverse evenimente legate mai mult sau mai puțin de organizație. În literatura de specialitate (Zlate, 2008) sunt enumerate o serie de **caracteristici ale comunicării informale:**

- circulația informațiilor se face mult mai rapid decât în cazul comunicării formale (locul în care pleacă un coleg în vacanță se află mai repede decât conținutul unei adrese de la minister)
- conținutul informațional este legat fie de rezultatele instituției (rezultate la olimpiadă) fie de sfera vieții personale a celor din forul ierarhic superior
- comunicarea informală crește puterea și influența centrelor de comunicare, a persoanelor care sunt în relații informale cu cât mai mulți colegi.
- ajută la consolidarea moralului, sporește sentimentul de apartenență la un grup, crește satisfacția

În sistemul de învățământ comunicarea cu superiorii și colegii are rolul de a asigura realizarea atribuțiilor de serviciu într-un mod cât mai eficient. Comunicarea dintre membrii unui grup este influențată de **caracteristici specifice grupului:** numărul de membri, structura rețelelor de comunicare, tipul și natura sarcinii, așezarea topografică a locului de muncă în raport ce ceilalți colegi. **Rapiditatea schimbului de informații este dată și de structura rețelelor de comunicare din cadrul grupului, fie ea formală fie informală.**

<p>Aplicație: ce bariere de comunicare ați întâlnit cel mai frecvent în comunicarea cu colegii din școală. Ce ați făcut până acum pentru a reuși să faceți procesul de comunicare mai ușor. Ce vă propuneți să faceți în viitor?</p>

2. Strategia de comunicare

2.1. Analiza situației instituționale privind comunicarea

Așa cum am prezentat în subcapitolul anterior, școala este o instituție care are o cultura organizațională proprie, acționează într-un mediu social (comunitatea locală), se ghidează după standarde profesionale și răspunde unor tendințe exprimate la nivel național și internațional (inclusiv tendințe ce țin de principiile anti- corupție: integritate, transparență, responsabilitate).

De aceea un prim pas în dezvoltarea unei strategii de comunicare, a unui plan articulat și a unor proceduri de comunicare este culegerea de date sau informații care țin de cultura organizațională a instituției.

A. Ce este cultura organizațională?

Cultura organizațională a devenit un punct de referință în managementul organizațional la începutul anilor '80 odată cu apariția lucrărilor unor autori precum: Geert Hofstede, Thomas Peters, Richard Waterman (Stanciu, 2005).

Influențată de mediul extern, cultura are și dimensiuni proprii date de caracteristicile intrinseci ale organizației.

Cultura organizațională **este privită ca mijloc de influențare** prin mecanismele valorizării autonomiei individuale, implicării și participării.

Conceptul de cultură organizațională este fundamental pentru explicarea unor fenomene critice în funcționarea organizațiilor, fenomene precum crearea ierarhiei de valori, stabilirea cadrului paradigmatic al relațiilor interumane, interpretarea timpului și spațiului, configurarea sistemului informațional sau determinarea atitudinilor fundamentale față de mediul extern și intern (Stanciu, 2005).

B. Climatul organizațional ca expresie a culturii organizaționale

Climatul organizațional este definit ca reprezentând percepțiile obișnuite sau împărtășite de membri unei organizații cu privire la politicile, practicile și procedurile formale sau informale (Pitariu, 2007). Componentele climatului organizațional sunt direct observabile de către membri organizației. Este vorba despre simple descrieri neevaluative legate de condițiile oferite de organizație, bazate pe percepțiile membrilor acesteia. Aceste convingeri individuale sunt influențate de particularitățile personale și de pozițiile ocupate de membri organizației și pot contrasta cu normele și regulamentele formale ale organizației respective, cu cultura organizațională.

C. Repere în aprecierea situației unei școli privind maniera de comunicare

Comunicarea este un proces care este strâns legat atât de cultura cât și de climatul organizațional. Putem spune că de procesul de comunicare depinde în mare parte menținerea sau modificarea climatului și culturii organizaționale, atât în sens de îmbunătățire cât și în sens perturbator. Mai jos prezentăm câteva repere orientative în aprecierea situației în care se găsește o școală privind procesul de comunicare.

Pentru a evalua care este situația legată de comunicare la un moment dat într-o școală este nevoie să ne ghidăm răspunzând la câteva întrebări:

- Are școala o **viziune** privind comunicarea cu publicul intern sau extern?
- Are școala **obiective** pe termen scurt, mediu și lung privind comunicarea?
- Are școala un **plan coerent** de activități legat de obiectivele pe termen scurt, mediu și lung privind comunicarea?
- Există **resurse** (umane, materiale etc) alocate planului de comunicare?
- Ce **puncte forte** are climatul/cultura organizațională din școala în ceea ce privește comunicarea?
- Ce **puncte slabe** are climatul/cultura organizațională din școala în ceea ce privește comunicarea?
- Pe ce **resurse din mediul comunitar** se poate baza școala pentru a-și alcătui/susține o strategie/un plan de comunicare?
- Ce **amenințări din mediul comunitar** pot să devină bariere pentru o școală pentru în a-și alcătui/susține o strategie/un plan de comunicare?
- **Cine sunt decidenții** raportat la o strategie de comunicare a școlii?
- **Care sunt limitele lor** de competență?
- **Cine sunt actorii sociali** implicați în definirea și implementarea strategiei de comunicare?
- Există **proceduri de comunicare** (interna sau externă) care ghidează alcătuirea și transmiterea mesajelor oferite de către școala față de publicul intern sau extern?
- **Mecanismele de evaluare și feedback în comunicare** sunt clar definite?
- **Cine este implicat în evaluarea și feedback-ului asupra procesului** de comunicare?
- **Cum sunt valorificate rezultatele** obținute în urma mecanismelor de evaluare și feed-back privind comunicarea?
- **Rapoartele și evenimentele interne** sau externe sesizează deficiențe de comunicare? Ce tip au aceste deficiențe?
 - legate de calitatea mesajelor (de exemplu: mesaje complete sau incomplete, oferite în timp util, prea devreme sau tardiv, prietenoase- adică cu grad de adresabilitate înalt sau prea tehnice, neadaptate la nivelul nevoilor beneficiarilor etc);
 - legate de canalul de comunicare: scris (de exemplu: raport, instrucțiuni de folosire, de completare a documentelor etc), oral (de exemplu: convorbiri telefonice, conferințe, discuții sau întâlniri periodice etc);

- legate de maniera în care este colectat feedback-ul (de exemplu: chestionare de satisfacție, focus-grupuri, dovezi legate de eficacitatea echipelor, reflectari în mesaje media etc);
- legate de reflectarea experiențelor de comunicare în evaluarea intra-instituțională privind procesul de comunicare (de exemplu: itemi ce țin de modalitățile de comunicare, circulația mesajelor, organizarea procesului de comunicare- existența unor activități concrete, respectarea agendei de lucru, maniera de stabilire a priorităților în raport cu procesul de comunicare).
- **Ce anume a produs aceste deficiențe?** (de exemplu: deprinderile deficitare de comunicare ale angajaților, cultura/climatul organizațional rigid, lipsa procedurilor de comunicare - ascendente, descendente, interne, externe, etc)
- **Cum putem acționa** în mod concret pentru a ameliora comunicarea?
- **Situația actuală privind comunicarea necesită adaptare** la noi cerințe/standarde de calitate?
- **Cine redefinește strategia de comunicare** în raport cu planurile de management ale școlii sau cerințele ce vin din mediul extern?
- **La ce intervalele de timp și pe baza căror criterii** se reevaluează strategia de comunicare a școlii?

2.2. Definirea strategiei de comunicare

”**Planul de comunicare** comportă trei părți: studiul de situație, obiectivul strategic și modalitățile de acțiune care se înscriu în acest obiectiv.” (Libaert, T., 2009, pag 53). După ce anterior am dezvoltat ce trebuie urmărit în aprecierea situației în care se află școala privind comunicarea, mai jos vom prezenta câteva repere ce țin de înțelegerea conceptului **de strategie de comunicare**.

La finalul unui demers de evaluare a situației privind comunicarea într-o școală trebuie să răspundem în baza datelor obținute la întrebarea: **ce și cum dorește școala noastră să comunice cu publicului intern sau extern și ce poate să facă ca să devină ceea ce își dorește?**

Limite ale planificărilor strategice: condițiile de slabă previzibilitate ale mediului intern sau extern (mobilitatea profesională, migrația, dezvoltarea regională diferită), **evoluții discontinue ale pieței muncii** (meserii care până de curând erau căutate pe piața muncii devin fără potențial), **contexte macroeconomice sau sociale dificil de gestionat** la nivel global (criza economică, globalizarea), **mediul dinamic în care granițele inter-instituționale se estompează** (relația dintre școală și administrația locală).

În acest context **orice strategie de comunicare trebuie să rămână flexibilă**, atentă la schimbările ce sunt cerute din interior și din exterior. **Școlile** trebuie ca în acest nou context să înțeleagă că **nu sunt beneficiare pasive ale schimbării** (inclusiv la nivelul strategiilor de comunicare) **ci sunt actori activi în procesul de comunicare alături de alți parteneri sociali activi.**

Un aspect al dezvoltării comunicării instituționale, de data aceasta non-direcționat, este legat de încrederea oferită modelelor/canalelor de comunicare non-formale și informale, spontane. Acestea pot avea rol de auto-organizare într-o cultură sau climat bazat de colaborare și colegialitate. Oamenii care lucrează împreună pot deveni în timp motivați să-și găsească noi modalități de a face lucrurile/ a comunica. Acest potențial de grup poate activa apoi prin grupuri de inițiativă în școală sau comunitate.

Roxana Ghiațau (2007) vorbește despre **profesorul postmodern** ca participant activ la o cultura profesională colegială, într-o comunitate educativă. Autoarea listează câteva aspecte ale conceptelor asociate: colegialitate, cooperare, incluziune, utile pentru înțelegerea comunicării nonformale și a rolului ei în dezvoltarea climatului de comunicare într-o școală modernă.

”Colegialitatea ca virtute profesională implică o atitudine reciproc pozitivă, o dispoziție de sprijin și cooperare între profesioniștii domeniului. Ea mai poate fi înțeleasă și ca ansamblu de drepturi și obligații față de colegi.” (Ghiațau, 2007, pag 16)

Autoarea apreciază că există tipuri de colegialitate în funcție de diferite profesii, cadrele didactice, subsumându-se aici, o caracteristică a colegialității educatorilor, aceea de a fi „incluzivă”, cuprinzătoare. Cu toate acestea, conceptul de colegialitate rămâne vag, cumva idealizat și prea puțin identificat ca activ. Judith Warren Little apreciază că „termenul colegialitate a rămas amorf conceptual și ideologic optimist” (Fielding, 1999,p.3, apud Ghiațau, 2007, pag 17). Corelat, termenul de colaborare, este definit ca fiind propriu un climat atunci când există: timp pentru a lucra împreună la proiecte semnificative sau probleme instituționale, dezvoltarea grijii (caring) pentru staff și elevi, norme puternice de colegialitate și cooperare, angajament în rezolvarea problemelor practicii și îmbunătățirea instrucției, crearea și menținerea de legături cu asociațiile profesionale și cu educatorii care împărtășesc aceleași ideologii.

Aceste aspecte listate de Kent Peterson (1987, apud Ghiațau), nu apar de la sine într-o organizație ci ele se dezvoltă. De aceea cât ele lipsesc sau sunt slab dezvoltate nici elevii și nici profesorii nu au modele pe care să le imite în sensul dobândirii abilităților de colaborare.

Putem vorbi în acest sens chiar de strategii de dezvoltare a comunicării intra-instituționale pe principiul colaborării și nu al competiției.

2.3. Elaborarea și aplicarea planului de comunicare

Planul de comunicare alcătuit în urma unei analize a situației instituționale și subsumat strategiei de comunicare a unei școli, poate să fie un remediu pentru problemele de comunicare apărute în și între școală și comunitate. De asemenea, **planul este permanent adaptat schimbărilor intervenite în mediul intern sau extern. Planul de comunicare este diferit de planul de acțiune.** Acesta din urmă are acțiuni concrete pe când planul de comunicare, subsumat unui plan strategic al școlii, este cunoscut managementului și are un grad controlat de transparență publică. Între un plan de comunicare (amplu, confidențial, subsumat celui strategic) și un plan de acțiune este și o diferență de complexitate. În afara de obiectivul de orientare și schimbare a demersurilor școlii un plan de comunicare trebuie să fie folosit ca un ghid care să-i orienteze pe cei implicați în schimbul de mesaje, ca atare **trebuie să fie operational**. Pentru ca un plan să își îndeplinească acest rol, trebuie planificat atent înainte de a fi implementat.

Harold Lasswel (apud. Thierry Libaert, 2009, pag 24) descria comunicarea pornind de la schema celor **5 W**:

- **Who say/ cine** spune?
- **What? ce?**
- **What channel?/ prin ce canal/cum?**
- **Whom?/ cui?**
- **What effect?/ cu ce efect?**

Un comentariu al lui Thierry Libaert la acest model adaugă alti **3 W**:

- **Where? /unde?**
- **When? /când?**
- **Why? de ce?**

Exemplu aplicativ de **plan de acțiune** pentru programul *Școala Altfel*:

1.Cine comunică?	Profesorul de educație fizică al Școlii 22
2.Ce comunică?	Anunță că elevii cu vârste între 6-8 ani din Școala 22 trebuie să fie prezenți împreună cu învățătorii lor în fiecare zi din săptămâna 2-9 aprilie, în intervalul 14-16, pe terenul de sport, la intrarea A. Fiecare copil va fi costumat în echipament sportiv (ghete de sport, tricou și șort).
3.Cui comunică?	Învățătorilor claselor IA, IB, IC
4.Cum comunică?	Oral și scris (pe rețeaua intranet a școlii)
5.Cu ce efect comunică?	Pentru supravegherea comună a elevilor pe terenul de sport în timpul activităților.

	Pentru îmbunătățirea comunicării profesori – învățători prin transferul de bune practici. Pentru monitorizarea și filmarea activității de către un membru desemnat de către consiliul de administrație al școlii
6.Unde comunică?	În sala de sedințe a școlii (oral) și pe intranet (în scris)
7.Când comunică?	La sedința de catedră de joi 29 martie, orele 12-13. Mesajul scris se transmite pe data de 30 martie 2012, prin memo-ul sedinței.
8. Cu ce scop comunică?	A oferi copiilor o activitate coerentă pe parcursul programului Școala Altfel A oferi cadrelor didactice posibilitatea de a lucra în echipa interdisciplinară A permite copiilor să se dezvolte armonios practicând jocuri de grup sub îndrumarea animatorilor (profesor de sport și învățători) Alcatuirea unui portofoliu de activități utile pentru a diversifica oferta școlii la nivel local.

A. Mai jos prezentăm un model aplicativ de **procedură de comunicare** intra-instituțională de comunicare realizată pe modelul scurt **5 W** pentru membrii unei comunități școlare:

Cine?	Ce?	Cui?	Când?	Cum?	Observații
Directorul educativ comunică	Programele de asistență	Învățătorilor de la clase	În primele 5 zile lucrătoare ale fiecărei luni	În scris sub formă de tabel printat	- asistența este monitorizată prin procedura standard - asistența se poate face și la cererea inspectoratului
Directorul educativ comunică	Recomandări/concluzii la ora de asistență	Învățătorului asistat	În ziua asistenței	În scris sub forma de calificativ, corelat cu planul de dezvoltare personal al supervizatorului	- rezultatul se folosește în evaluarea anuală a cadrului didactic în urma careia se stabilesc bonusurile pentru anul următor
Directorul școlii anunță	Agenda de lucru	Cadrelor didactice	Oral, în ziua ședinței și prin intranet cu minim 2 zile înainte	Oral și în scris	- în cadrul consiliului profesoral sunt notate subiectele și concluziile și se stabilesc ariile de dezvoltat ale următorului consiliu
Cadrele didactice solicită	Materiale consumabile (papetarie)	Administratorului școlii	La finalul fiecărei luni până la data de 25 ale fiecărei luni.	În scris sub formă de referat pe modelul Y	- Răspunsul legat de achiziționare sau solicitarea de donații se face în 3 zile de la primirea referatului de solicitare
Responsabilul cu comisia metodică	Evaluează evenimentele comisiei	În întâlnirea cu cadrele didactice participante	La finalul activității	Sub forma chestionarului de satisfacție Z	- Chestionarele sunt confidențiale, prelucrate și folosite în dezvoltarea programelor ulterioare
Diriginții claselor	Intocmesc raport de activitate și îl înmânează	Directorului educativ la evaluarea periodică	La finalul fiecărui semestru	Pe formatul A	- Stabilesc împreună planuri de acțiune și planuri individualizate pentru dezvoltarea competențelor

Un membru al consiliului de administratie	Prezintă obiectivele pe termen scurt, mediu și lung	Personalului didactic	La începutul fiecărui an școlar	Oral, în timpul întâlnirii de management	în de realizare (plan de acțiune, arii strategice, responsabili)
Cadrul didactic	Semnaleză disfuncții de comunicare/ conflicte cu un coleg	Superiorului ierarhic/ după caz, comisiei de disciplină internă	După ce a încercat prin intermediul unui mediator soluționarea conflictului	În scris, descriind evenimentul critic	Este soluționată disfuncția în termen de 1-2 zile, în funcție de gravitate și se soldează cu un plan comun de ameliorare și prevenire a disfuncției de comunicare

B. Mai jos prezentăm o aplicație utilă într-o situație de criză ce privește școala:

Descriptorul de performanță 3.33 urmărit în școală pentru respectarea principiului calității 3, Managementul resurselor, conform Anexei 1 la OMECT nr 6308 /19.12.2008 este legat de **siguranța mediului de învățare**. (MECT, 2008, pag 133). Acesta precizează că în școală ”se elaborează **procedurile de urgență pentru situații de criză**; acestea sunt comunicate, simulate periodic și înțelese de către toți membrii personalului, de către elevi și de către alți factori interesați ”.Un exemplu de instrument necesar unui flux de comunicare transparent este acela de a permite accesarea unor informații relevante, în timp util, ținând cont de faptul că ”*publicul judeca mesajele în funcție de viteza de comunicare, conținutul concret al mesajului și credibilitatea sursei*” (Guvernul României, Strategie de informare și educare publică în domeniul situațiilor de urgență, pag 53). Într-o strategie de informare și educare publică privind domeniul situațiilor de urgență (Guvernul României, Strategie de informare și educare publică în domeniul situațiilor de urgență pag 32) sunt precizate câteva principii utile comunicatorului în aceste situații.Un bun comunicatorul este necesar să:

- Fie o ”*voce unică*” , să ofere un mesaj unitar pentru toate instituțiile implicate (medicale, juridice etc);
- Abordeze numai subiectele din ”*aria de responsabilitate/nivel de competență*”;
- Ofere informații complete cât de curând posibil, doar după ce informația a fost verificată;
- Admită nesiguranța, dar să amintescă faptul că are încredere în măsurile întreprinse pentru rezolvarea crizei.
- Abordeze o atitudine proactivă: mesajele să fie comunicate în timp util, ”*înainte ca zvonurile și speculațiile să scape de sub control*”;

- Coordoneze informația în rândul instituțiilor implicate (medicale, juridice, administrative etc), dacă este cazul;
- Împărtășească responsabilități pentru a transmite mesajul potrivit, să rămână în aria de expertiză și să solicite informații de la terți (servicii de urgență, juridice etc).

Aplicație: pornind de la o situație de urgență în perspectiva școlii (de exemplu: rănirea gravă a unor copii sau profesori, un incendiu, un atac armat etc), accesând modelul și adresa pentru exemplificare din **Anexa 1** , stabiliți un plan de comunicare pentru această situație. Puteți folosi ca resurse: http://www.mai.gov.ro/Documente/Arhiva%20comunicate/Strategie_informare_situatii_urgenta.pdf (accesat la 01.04.2012)

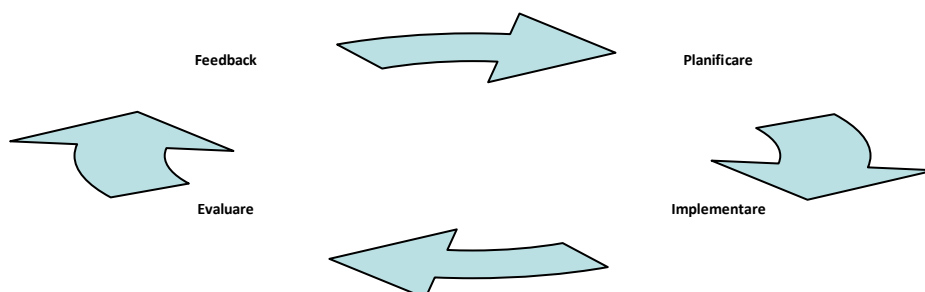
<http://administraresite.edu.ro/index.php/articles/8103> (accesat la 01.04.2012)

II. Evaluarea intra-instituțională

1. Definirea evaluării și tipurile de evaluare

Evaluarea este un proces sistematic pentru care atât managementul unei instituții cât și toți cei implicați în activitatea școlii, fie ca aceasta se desfășoară formal sau non-formal, necesită să fie avizați. Privită ca un ansamblu de activități strâns legate de obținerea calității într-un sistem, evaluarea desfășurată în raport cu școala este un proces continuu și corelat cu mediul extern (norme și politici europene, naționale) și intern.

Într-un demers al calității reprezentat mai jos evaluarea are un rol important:



Rolul evaluării în ciclul calității

Ghidul Comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității în unitățile de învățământ preuniversitar - partea a II-a (ARACIP, 2007, pag 5) descrie cadrul legislativ, face delimitările conceptuale și prezintă instrumente practice de evaluare în acord cu cerințele europene.

Pentru a asigura calitatea în educație, documentul precizează înțelegerea conceptului în ansamblul spiralei calității, asigurată prin:

A. Procese interne:

1. **Planificarea** și realizarea efectivă a rezultatelor;
2. **Monitorizarea** rezultatelor;

3. **Evaluarea internă a rezultatelor** (autoevaluarea) și aplicarea măsurilor reglatoare / corective – dacă este cazul.

B. Procese externe:

1. **Evaluarea externă** a rezultatelor

După cum sunt structurați și prezentați acești pași în documentul amintit, pornind de la răspunsul la trei întrebări (*cine, când și cum evaluează?*), procesului de evaluare i se relevă o importanță deosebită atât la începutul cât și pe parcursul activităților școlii, dar și la finalul lor.

În acest sens apreciem că o **evaluare diagnostică** ce privește situația inițială (de exemplu, a cunoștințelor preliminare, a metodologiilor și practicilor la un moment dat etc) permite definirea *profilului de intrare*, a climatului dintr-o școală, fiind o premisă necesară pentru o planificare autentică. Monitorizarea și **evaluarea de parcurs** sunt și ele procese care permit școlii adaptarea flexibilă la schimbările din mediul intern sau extern, la identificarea evoluției în raport cu planul, încorporarea feedback-ului, cu scopul de reajustare a planului de activități în raport cu politica școlii și obiectivele de atins. În momentele intermediare, procesele de monitorizare (colectarea permanentă a informației) și evaluare de parcurs (analiza informației colectate în raport cu obiectivele propuse) permit celor implicați să identifice în timp util ce a funcționat dar și ce a eșuat, dacă este nevoie să fie făcute modificări sau dacă spirala calității trebuie reluată. **Evaluarea finală** determinarea măsură obiectivelor atinse și, ca atare, definirea profilului de ieșire. În urma acestor demersuri, atât datele calitative cât și cele cantitative pot servi ca instrumente de luare a deciziilor, ca punct de plecare a unor proiecte asupra aspectelor ce trebuie îmbunătățite/perfecționate.

Evaluarea internă (autoevaluarea) și cea externă întregesc importanța evaluării ca proces complex. Conform ghidului comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității în unitățile de învățământ preuniversitar - partea a II-a (ARACIP, 2007, pag 5) evaluarea internă (**autoevaluarea**) se realizează de către fiecare cadru didactic în parte, fiecare comisie metodică și de comisia pentru evaluare și asigurarea calității (CEAC). Ghidul prezintă ce trebuie să facă unitatea de învățământ pentru ca această comisie (CEAC) să-și poată exercita activitatea, regulamente, descrie pas cu pas activitățile preliminare (de înființarea a comisiei) dar și cele de evaluare internă în baza unor instrumente.

Acest proces se realizează permanent, pe parcursul anului școlar prin evaluarea de parcurs a rezultatelor obținute, la sfârșitul anului școlar și al ciclului de proiectare (evaluarea sumativă a rezultatelor obținute și revizuirea documentelor programatice: proiectul de dezvoltare, programe, planuri operaționale etc., dacă este cazul). Legat de maniera în care se realizează autoevaluarea,

ARACIP pune la dispoziția celor interesați instrumente de evaluare internă, realizate pe baza descriptorilor din standarde și standarde de referință, recomandând însă că „**fiecare unitate școlară își va elabora propriile proceduri, în funcție de opțiunile proprii și folosind formatul considerat ca optim** – inclusiv recomandările specifice standardelor ISO de calitate”. (ARACIP, 2007, pag 20)

Evaluarea externă este realizată de ARACIP sau alte organisme recunoscute de forurile legale cel puțin o dată la 3 ani, pentru unitățile acreditate, pe baza procedurii de evaluare externă, conform metodologiei în vigoare. *Anexa 2* prezintă o listă orientativă de documente necesare în procesul de evaluare externă.

Pentru schimbul de bune practici și facilitarea evaluării ca eveniment activ, literatura de specialitate prezintă conceptul de „**inter-evaluare**” (**peer review**). Acest nou concept european urmărește implementarea unei evaluări ” **care să nu fie o procedură tehnică și birocratică**, ci un proces dinamic și motivant, de pe urma căruia să poată beneficia atât instituția evaluată, cât și evaluatorii. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* a fost elaborată pentru a fi folosită în mod voluntar de furnizorii/instituțiile de educație și formare profesională. Această procedură are o funcție formativă, orientată spre dezvoltare, și pune un accent deosebit pe promovarea îmbunătățirii continue a calității.”(Gutknecht-Gmeiner, M., 2007, pag 2). Această formă de evaluare co-participativă oferă o nouă perspectivă furnizorilor de educație la nivel european.

Evaluarea intra-instituțională în contextul prevenirii corupției

Gyula Gulyas & colab. (2011) prezintă un studiu de caz în care este subliniat că ” una dintre abordările adecvate în cazul corupției constă în primul rând în **prevenirea simptomelor comportamentului neetic**, și doar în cazul în care acest lucru nu poate fi realizat, în aplicarea metodelor de tratament. Orice inițiativă de prevenire sau combatere începe cu formularea unei strategii ce trasează principalele obiective, direcții de acțiune și mecanisme organizaționale de prevenire/combateră. **Premergător formulării strategiei anti-corupție se cere să fie efectuată evaluarea fie a domeniului de activitate specific, fie a instituției vizate de strategia în cauză.**” (Gulyas G. , Radu L., Balica, D. O., Haruța C., 2011 pag 36)

Mai jos este prezentată o grilă model ce permite o diagnoză a gradului de vulnerabilitate a unui departament sau instituție. Autorii directivei apreciază că înainte ca instrumentul să fie aplicat, ” organizația trebuie să fie împărțită în programe funcționale sau activități. Fiecare activitate este evaluată ținând cont de **trei aspecte: starea de fapt a controlului general, riscurile de corupție inerente, caracterul adecvat al garanțiilor anticorupție.** [...]Pentru efectuarea diagnozei de vulnerabilitate evaluatorii apelează la **documente interne ce conțin**

politici, regulamente și proceduri, conduc interviuri și observații în procesul de desfășurare a activității sau programului. ” (Gulyas G. , Radu L., Balica, D. O., Haruța C., 2011 pag 38).

Grilă de evaluare pentru diagnoza vulnerabilității organizației la corupție:*

A. În ce măsură mediul organizației permite dezvoltarea practicilor ne-etice?

1. În ce măsură conducerea organizației promovează un sistem de control intern durabil?
2. Există relații de subordonare și raportare adecvate între unitățile organizației?
3. În ce măsură personalul organizației poate fi caracterizat drept fiind unul competent și integru?
4. Autoritatea este delegată și limitată în mod adecvat?
5. Toate procedurile și politicile le sunt clare angajaților?
6. Procedurile de raportare și de bugetare sunt bine specificate și implementate eficient?
7. Controlul managerial și financiar presupune utilizarea tehnologiilor informaționale securizate?

B. În ce măsură activitatea comportă în sine riscuri inerente de corupție?

1. Programul sau activitatea include scopuri complexe sau vagi; activitatea presupune implicarea beneficiarilor ca persoane terțe, presupune gestionarea numerarului, sau vizează acordarea de licențe, autorizații, permise sau certificate (cu cât acestea sunt mai numeroase sau mai variate, cu atât riscul corupției crește)
2. Cât de mare este bugetul activității sau a programului? (cu cât este mai mare bugetul, cu atât mai mari vor fi pierderile în cazul instaurării corupției)
3. Care este amploarea impactului financiar extern pe care organizația îl exercită prin desfășurarea activității sau a programului? (dacă există unități „dependente” de bugetul organizației, vor exista ispite mai mari)
4. Activitatea sau programul se pune în aplicare pentru prima dată? (dacă da, atunci gradul de vulnerabilitate crește)
5. Care este nivelul de centralizare aferent activității?
6. Există precedente ilicite și dovezi de acțiuni ilegale în activități sau programe anterioare similare?

C. În urma efectuării unui evaluări preliminare, în ce măsură mecanismele garante și de control par să fie adecvate nivelului de corupție estimat?

* (Sursa: Ministerului Federal de Interne din Germania, Directiva Guvernului Federal cu privire la prevenirea corupției în administrația federală; Klitgaard, R.E., Controlling Corruption, University of California Press, California, 1988, apud. Gyula Gulyas 7 colab., pag 38 , sursa 23)

După ce instrumentul este aplicat, decidenții își trasează mecanismele de acțiune anticorupție, dar și principiile de acțiune pentru prevenirea corupției.

1.1. Evaluarea climatului instituțional

O definiție acceptată la nivelul specialiștilor autohtoni (conform Constantin, 2008, p. 176) consideră climatul ca fiind reprezentat de „totalitatea caracteristicilor sociale și umane ale organizației ca sistem complex: practicile de luare a deciziilor de-a lungul ierarhiei, funcționarea organelor colective de conducere, realizarea funcțiilor sociale ale organizației, atmosfera generală de stimulare a performanțelor în muncă și a participării la conducere, relațiile de cooperare între echipele de lucru”.

Analiza climatului organizațional ne permite o identificare a elementelor observabile ale culturii organizaționale (Constantin, 2008). Astfel, **climatul organizațional face referire la elementele de suprafață ale organizației: reacțiile, opiniile salariaților față de diferite probleme cu care se confruntă.** Conform lui Constantin (2008) climatul organizațional se referă la gradul de satisfacție profesională, generală sau specifică a angajaților, fără însă a se limita la acesta. Convingerile, percepțiile individuale specifice climatului organizațional pot contrasta cu

cele normative, impuse de organizație prin sistemul de reguli și metodologii, sistem care este de fapt un produs al culturii organizaționale.

O distincție conceptuală ce trebuie amintită este cea între **climatul psihologic și climatul organizațional**. Literatura de specialitate (Constantin, 2008) asociază climatul psihologic cu percepțiile individuale referitoare la diferite problematice organizaționale (ca de exemplu: politici, practici, proceduri, regulamente) iar climatul organizațional este asociată cu evaluările împărtășite de un număr suficient de mare de membri ai unei organizații. **Componentele climatului organizațional** (Constantin, 2008) pot fi grupate pe trei dimensiuni: **afective** (trăirile, temerile, sentimentele pozitive sau negative ale angajaților), **cognitive** (opiniile, credințele, anticipările, atitudinile, zvonurile) și **comportamentale** (implicare, absenteism, eficiență, eficacitate, proteste).

Analiza climatului organizațional, structurată pe cele trei dimensiuni oferă, pe lângă o cunoaștere a stării de fapt din organizație la un anumit moment dat, și numeroase sugestii de îmbunătățire a activității, de motivare a angajaților, de fidelizare a acestora etc.

Diagnoza climatului și culturii organizaționale

Un model de diagnoză a culturii organizaționale **este cel bazat pe valorile concurente** a lui Quinn (Cameron și Quinn, 2011). Ideea de la care se pleacă este că organizațiile, cultura și climatul organizațional, pot fi caracterizate pe baza unor dimensiuni culturale, care se pot generaliza la orice altă organizație. Modelul se bazează pe două dimensiuni: concentrarea organizației pe probleme interne sau externe și gradul de flexibilitate sau control la nivelul membrilor organizației. Problemele interne sunt considerate a fi oamenii, resursa umană și procesele interne ale instituției respective. Problemele externe se referă la relațiile cu mediul extern în care organizația funcționează. Controlul indică existența unor reglementări interne în ceea ce privește comportamentul membrilor organizației, iar flexibilitatea reflectă prezența unei oarecare libertăți privitoare la comportament. Prin combinarea acestor două dimensiuni se pot obține patru orientări culturale ale organizațiilor (Pitariu, 2007): orientare pe sprijin, orientare pe inovație, orientare pe reguli și orientare pe obiective.

Orientarea spre sprijin indică o organizație care se bazează pe participare, pe cooperare, pe orientarea spre persoane, elementele centrale fiind cele sociale, de încredere reciprocă și de coeziune a grupului de muncă. În acest tip de cultură angajații sunt încurajați să-și exprime liber ideile despre activitatea lor, despre sentimentele față de ceilalți (Pitariu, 2007). Luarea deciziilor se face în aceeași atmosferă a contactelor sociale, mai degrabă în sfera informalului.

Orientarea spre inovație indică o organizație care este în continuă căutare de noi informații (Cameron, 2011), deschisă spre schimbare. Conducerea organizației așteaptă din partea

angajaților să se implice în activitățile de lucru și să-și îndeplinească obiectivele fără a pune presiune asupra lor. Controlul ierarhic este redus.

Orientarea spre reguli a unei organizații implică existența unui set de reguli foarte bine definit, respectarea autorității și a procedurilor, diviziunea muncii. Relațiile de lucru sunt formale, comunicarea se face pe verticală, ierarhic.

Orientarea spre obiective indică o organizație rațională în strânsă conexiune cu mediul extern. Punctul central este dat de conducerea prin obiective.

Plecând de la modelul valorilor concurente al lui Quinn au fost construite o serie de instrumente de diagnoză, cele mai cunoscute fiind FOCUS-93 și OCAI (Pitariu, 2007).

Inițial chestionarul FOCUS-93 a fost utilizat în Olanda în vederea evaluării culturii organizaționale și a relației dintre cultură, leadership și eficacitatea organizațională (Pitariu, 2007). Chestionarul amintit a fost introdus și în diferite studii din România care vizau evaluarea managementului resurselor umane și descrierea și interpretarea situației de tranziție economică (Pitariu, 2007).

Sistemul ECO este alcătuit din 117 itemi grupați pe 14 factori principali și doi factori secundari. Factorii principali urmăresc identificarea următoarelor problematici organizaționale (conform Constantin, 2008):

1. **sarcina:** modalitatea de definire a sarcinilor și obiectivelor la nivelul organizațional și individual: clar, concis sau slab definite,

2. **relațiile:** calitatea comunicării și colaborării profesionale dintre angajați. Se pune accentul pe cultivarea relațiilor pozitive care conduc la menținerea unui climat neconflictual,

3. **motivația:** percepțiile angajaților despre posibilitățile de promovare și de dezvoltare în cadrul organizației,

4. **suportul:** condițiile de muncă pe care le asigură organizația pentru angajații săi,

5. **conducerea:** stilul de conducere adoptat de lideri. Se așteaptă un stil de conducere eficientă care să stimuleze performanța individuală și colectivă,

6. **evaluarea:** este importantă modalitatea de evaluare a angajaților. Criteriile trebuie să fie bine definite și cunoscute de toți angajații, trebuie să se ofere feedback constructiv și soluții de îmbunătățire a activității,

7. **justiția:** este evaluată corectitudinea percepută a deciziilor organizaționale. Deciziile organizaționale pot să privească distribuirea sarcinilor, a resurselor către angajați, modalitatea de recompensare pentru munca depusă. Este important ca recompensa să fie echitabilă.

8. **atașamentul:** loialitatea față de organizație. Se urmărește măsura în care angajații se identifică cu scopurile și valorile organizației și măsura în care aceștia sunt interesați de bunul mers al organizației,

9. **deciziile:** libertatea de a lua decizii în ceea ce privește organizarea propriei activități și gradul de consultare al angajaților atunci când se iau decizii importante la nivelul organizației,

10. **învățarea:** posibilitatea acumulării de noi informații. Este importantă punerea în valoare a ideilor noi și care sporesc eficiența organizației,

11. **satisfacția:** gradul de mulțumire față de natura și importanța muncii. Se pune accentul pe recunoașterea sau susținerea primită de către angajați,

12. **siguranța:** certitudine cu privire la remunerație, la relațiile cu ceilalți, la organizarea muncii, la viitorul profesional,

13. **comunicarea:** calitatea comunicării formale și informale. Se pune accentul pe implicarea în luarea deciziilor sau în operaționalizarea sarcinilor,

14. **supraîncărcarea:** munca în exces peste posibilitățile de a face față ale angajaților. Sentimentul că natura, volumul sau diversitatea sarcinilor depășește capacitatea de a le face față, este un factor major de generare a distresului.

Factorii secundari urmăresc nivelul de stres și impactul subiectiv pentru fiecare din cei 14 factori principali.

Astfel de instrumente, ca cele enumerate anterior, constituie proceduri standardizate de evaluare a culturii și climatului organizațional permit obținerea unor informații cheie pentru identificarea punctelor nevralgice în structura organizației și a posibilităților de optimizare organizațională.

Tehnici utilizate în diagnoza climatului și culturii organizaționale

Tehnicile de investigare diferă de la un sistem de investigare la altul. Astfel, **tehnicele utilizate pentru surprinderea culturii organizaționale sunt preponderent calitative și includ interviurile și observația sistematică și participativă iar tehnicile de diagnoză a climatului sunt preponderent cantitative, bazate pe chestionare standardizate.**

Interviurile au avantajul că permit stabilirea unor relații cu subiecții, cu angajații și că se pot adresa întrebări de verificare și de aprofundare, ceea ce sporește acuratețea datelor colectate. Dezavantajele țin de timpul îndelungat de aplicare și de posibilitatea apariției răspunsurilor dezirabile datorită prezenței operatorului de interviu. Este de dorit ca datele obținute în urma interviurilor să fie suplimentate cu observații asupra artefactelor culturale și modelelor de comportament.

Metodele de cercetare cantitative au avantajul de a permite înregistrarea datelor și prelucrarea statistică a acestora. Dacă se constituie sub forma unor chestionare se pot aplica pe un număr mare de subiecți, fără a avea nevoie de mulți operatori, cum era cazul observațiilor. Se evită astfel problemele ridicate de eșantionare, de alegere angajaților, sau a grupului de lucru care să fie supus studiului. Tot metodele de cercetare cantitativă fac posibilă comparația rezultatelor între diferite compartimente ale aceleiași organizații sau între mai multe organizații. Dezavantajul metodelor calitative este dat de nivelul de profunzime al informațiilor colectate.

Chestionarele reprezintă metoda cantitativă cea mai frecvent utilizată în sondarea climatului organizațional. Conform Pitariu și Budean (2007) un avantaj al instrumentelor standardizate de măsurare a culturii organizaționale constă în faptul că permit cercetătorului să înceapă procesul de diagnoză organizațională cu un set predefinit de norme și valori / dimensiuni cu influență potențială. Chestionarele care sondează cultura și climatul organizațional, precum cele prezentate anterior, permit realizarea de comparații între departamente, între diferite funcții din cadrul aceluiași departament sau organizație.

1.2. Evaluarea satisfacției profesionale

Satisfacția profesională este un concept care se referă la ceea ce simt oamenii cu privire la slujba lor și la diferitele sale aspecte, modul în care angajații își percep sarcinile de lucru: ca fiind satisfăcătoare, mulțumitoare sau nu (Vercellino, 2008).

Conform Danielei Vercellino (2008) satisfacția profesională poate fi definită din cel puțin **trei perspective**: satisfacția ca o cauză a comportamentului, satisfacția ca rezultat al încheierii unui ciclu comportamental, satisfacția ca parte a unui sistem de control și reglare.

Comportamentul care apare în urma insatisfacției profesionale este de tipul absenteismului, plângerilor, inactivității. O persoană nemulțumită în cadrul unei organizații va avea tendința să caute satisfacții în afara muncii și chiar a organizației. Pe de altă parte, satisfacția oferită de muncă va conduce la creșterea loialității față de companie și de muncă în general, persoana petrecându-și mai multe ore la serviciu.

Satisfacția ca parte a unui sistem de control și reglare reflectă faptul că orice persoană nemulțumită de ceea ce primește va fi motivată să identifice noi surse de motivare. Dacă persoana este satisfăcută atunci va încerca să repete comportamentele care au condus la satisfacție.

Satisfacția și motivația în muncă sunt două variabile importante în explicarea comportamentului oamenilor atât în mediul organizațional cât și în afara lui.

Conform teoriilor cognitive satisfacția poate fi abordată din trei perspective: ca dispoziție, ca rezultat al procesării informațiilor sociale și ca rezultat al prelucrării informațiilor (Vercellino, 2008).

Satisfacția profesională ca dispoziție, face referire la factorii individuali, preponderent înnăscuți care determină un anumit tip de răspuns, pozitiv sau negativ, în raport cu anumite situații din instituție. Studiile științifice de până acum nu au putut însă confirma măsura în care satisfacția profesională este determinată de factori individuali, înnăscuți și măsura în care este determinată de alți factori.

Modelul cognitivist care definește satisfacția profesională **din perspectiva rezultatelor procesării informațiilor** sociale susține că aceasta se dezvoltă pe baza experiențelor sociale și a informațiilor furnizate de alții la locul de muncă. Din această perspectivă satisfacția este o funcție a modului în care colegii, superiorii, subordonații interpretează ceea ce se întâmplă la locul de muncă. Cu alte cuvinte, satisfacția profesională este determinată de modalitatea de reacție a grupului de egali la diferite situații/recompense organizaționale.

Modelul prelucrării informațiilor susține că satisfacția profesională a angajaților se dezvoltă prin acumularea unor cunoștințe și prin prelucrarea informațiilor de la locul de muncă. Satisfacția profesională este dată de măsura în care prelucrările informațiilor la locul de muncă conduc spre o suprapunere a caracteristicilor postului ocupat cu ceea ce dorește sau cu ceea ce așteaptă angajatul de la postul său.

Prin urmare **satisfacția va fi generată de asocierea între anumite prelucrări informaționale și munca efectivă**. Prin asocierea repetată a unui anumit comportament de muncă cu un anumit tip de evaluare se întărește legătura între cele două. Putem avea astfel situații în care un comportament frecvent să fie asociat fie cu atitudini pozitive (satisfacție profesională) fie cu atitudini negative (insatisfacție profesională).

Dacă angajatul prezintă o atitudine pozitivă (satisfacție) pentru un comportament de muncă atunci este foarte probabil ca acesta să depună eforturi pentru a obține performanțe profesionale bune, spre deosebire de situația în care o atitudine negativă (insatisfacție profesională) este asociată cu un comportament de muncă, care va conduce la evitarea situației prin neimplicare și absentism.

Gradul de satisfacție profesională, indiferent de perspectiva teoretică abordată, este investigat, la nivelul angajaților oricărei instituții, cu ajutorul chestionarelor. În practică există o multitudine de scale de investigare a satisfacției profesionale care pun accentul fie pe chestionarea

angajaților, fie pe chestionarea șefilor , fie pe evaluări în care sunt implicați toți actorii organizaționali.

2. Instrumente de evaluare

2.1. Analiza SWOT

SWOT este acronimul în limba engleză pentru analiză inițială a situației unei instituții, a nevoilor și priorităților stabilite prin identificarea punctelor tari (S – strengths), punctelor slabe (W– weaknesses) ale școlii și prin evidențierea oportunităților (O – opportunities) și amenințărilor (T – threats) cu care aceasta s-ar putea confrunta în activitatea curentă. (Prenton, K., 2007, pag 7)

Autorul prezintă metoda în contextul autoevaluării utilă ameliorării școlare. Analiza SWOT alături de alte metode (metoda focus, interviu, chestionare tc) permit grupurilor de inițiativă locală să colecteze opinii și să abordeze problemele într-o formă individualizată la nivel local. Preluată din tehnicile manageriale, analiza SWOT presupune corect listarea a patru elemente:

- punctelor tari (S – strengths)- adică toate capacitățile, resursele (umane, fizice, locale etc) disponibile la un moment dat, valorile care orientează comunitatea școlii etc
- puncte slabe (W– weaknesses)- condiționările interne, lipsa resurselor de orice fel, capacitatea redusă de management,
- oportunități (O – opportunities)- adică tot ceea ce poate influența pozitiv din mediu dezvoltarea unității școlare (politici externe, parteneriate locale etc)
- amenințări (T – threats)- limitări externe care pot duce la confruntarea școlii cu riscuri (exemplu: crizele economice, mobilitatea de personal etc)

Analiza SWOT identifică aspecte relevante, apreciate ca pozitive/negative sau interne/externe. Pe baza interpretării și corelării datelor cei interesați pot structura strategii manageriale sau planuri concrete de activități pentru dezvoltarea instituțională, prevenirea riscurilor, managementul culturii organizaționale, management financiar sau chiar în domenii atipice (managementul stresului, al schimbării).

Aplicație: faceți o analiză SWOT a școlii dumneavoastră împreună cu o echipă implicată în dezvoltarea școlii. Încercați să identificați avantajele și limitele metodei.

2.2. Focus grupul

Focus grupul a fost utilizat prima oară în anii '30. Kurt Lewin utilizează pentru prima oară această metodă pentru studiul grupurilor mici (Dincă, 2010).

Bulai (2000) descrie focus grupul ca: „un tip de investigație calitativă, în care se pot obține și informații cantitative. Focus grupul este un tip de interviu de grup, care are la bază o grilă, mai corect un ghid de interviu, aproape întotdeauna, semistructurat și în mod cu totul excepțional de tip structurat.”(p. 15). Această metodă permite obținerea de informații sociale de profunzime, care țin de infrastructura atitudinilor și opiniilor, permite identificarea mecanismelor de formare și exprimare a acestora.

Această metodă de investigație aparent simplu de utilizat, conduce la obținerea unor date valide doar dacă cercetătorul dispune de o serie de competențe și abilități, cum sunt: a. informații aprofundate în domeniu, b. informații privitoare la dinamica grupurilor, în special a grupurilor mici, c. abilități de comunicare (Bulai, 2000).

Reguli de alcătuire și funcționare a focus-grupului

Selecția participanților la grup se poate numi „eșantionare teoretică” și este mai dificil de realizat. Spre deosebire de alte tipuri de eșantionare, în selecția participanților trebuie respectate atât modelul teoretic pe care se bazează investigația, cât și metodologia de selecție a participanților.

Numărul de participanți la grup. Numărul optim de participanți este de 8-10 persoane. Acest număr asigură o funcționare bună pentru că se respectă „spațiul intim”, în sensul în care participanții se simt în siguranță, se percep ca acționând într-un spațiu personal, neintimidant și sunt dezinhibați. Un astfel de grup este mai ușor de moderat, căci permite o echilibrare optimă între participanții activi și pasivi. Un număr mai mare de participanți (peste 10) crează sentimentul de „spațiu public”, intimidant și generator de sentimente de expunere și de lipsă de protecție.

Moderarea discuției. Moderatorul trebuie să aibă competențe de comunicare și negociere, să dispună de o pregătire serioasă în domeniul cercetării cu grupuri mici. Să aibă cunoștințe de psihologie socială ca și cunoștințe în domeniul metodologiei calitative. Pregătirea pentru focus presupune: construirea unui model teoretic referențial pe care se bazează instrumentul de investigație (ghidul de interviu), stabilirea structurii grupurilor generatoare de eșantioane, stabilirea momentului optim de desfășurare a ședințelor, ca și a duratei (optim 60 - 90 minute, dar discuțiile se opresc atunci când calitatea răspunsurilor și implicarea participanților la discuție scade) și a locului de desfășurare (în mod uzual se preferă un loc neutru, dar putem apela la locuri care au o rezonanță afectivă puternică pentru participanții la discuție). O atenție deosebită trebuie acordată modului de înregistrare a discuțiilor. Cele mai eficiente modalități de înregistrare sunt stenodactilografierea răspunsurilor, înregistrarea audio sau video.

Tehnici utilizate în cadrul focusurilor. Tehnica principală folosită este *interviul* (grile de interviu flexibile care se pot dezvolta și adapta în funcție de evoluția discuțiilor). În același timp, se apelează și la o serie de tehnici / instrumente secundare, cum sunt: a. *observația*, care permite „înregistrarea și reținerea „comportamentelor non-verbale. Se recomandă din acest motiv ca moderatorul să fie însoțit de un co-moderator a cărui identitate să nu fie dezvăluită participanților, pentru a nu crea inhibiții; b. *teste proiectivele*; c. *jocurile de rol*; d. *prezentări de situații de tip dilematic*.

Ghidul de interviu precizează tema de discuție și sunt cel mai frecvent utilizate întrebări de tipul: de ce, întrebări deschise, ipotetice, dilematice. Ghidul este organizat după principiile scenariului, urmărește o succesiune de teme și probleme, prin întrebări și situații propuse participanților

Tipuri de focus-grup. Clasificarea se face în funcție de tema discutată sau obiectivele propuse și distingem mai multe tipuri: focus-grupuri pe teme politice; focus-grupuri de evaluare comunitară; focus-grupuri de evaluare instituțională; focus-grupuri de analiză mass-media; focus-grupuri de marketing și publicitate ș.a.m.d.

Avantaje și limite ale metodei.

Fiind un interviu de grup rezultatele obținute pot fi influențate de ceea ce se numește „**efecte de grup**”. Ceea ce înseamnă că informațiile obținute poartă întotdeauna amprenta caracteristicilor grupului de referință. Cu alte cuvinte, răspunsurile pe care le dau diferiții participanți la grup sunt răspunsuri ale structurii grupale, răspunsuri influențate de presiunile existente la nivelul acestuia.

Avantajele utilizării focus-grupului:

- Permite obținerea de informații despre un subiect dat, dar și descrieri de motive, de atitudini, de credințe generatoare de comportamente.
- Construiește o situație de comunicare socială care este mult mai naturală comparativ cu interviul tradițional. În cadrul ședințelor de focus-grup comunicarea se face pe orizontală, la același nivel, moderatorul integrându-se în grup în timp ce în interviul tradițional moderatorul este exterior grupului și poziționat oarecum superior.
- Face posibilă descrierea mecanismelor prin care se condiționează în realitatea socială, opiniile și atitudinile polarizate pe baza unor procese de comparare și comunicare socială.
- Permite înțelegerea mecanismelor care produc, susțin sau blochează diferite opinii sau atitudini.

- Informațiile obținute au un grad crescut de fidelitate, dar pentru a obține rezultate cu grad înalt fidelitate este necesar ca moderarea să fie realizată de cercetători cu experiență, iar numărul participanților să fie suficient de mare. Spre deosebire de cercetările cantitative în care un grad crescut de validitate și fidelitate se obține prin creșterea numărului de participanți la cercetare, focus grupul fiind o metodă calitativă, formula la care se apelează este aceea a „focusurilor pereche” sau „paralele”, ceea ce înseamnă discutarea aceleiași teme cu mai multe grupuri, minim două.

Limitele utilizării focus-grupului:

- Fiind o investigație calitativă, relevanța statistică este slabă și prin urmare rezultatele nu sunt generalizabile.
- Validitatea și fidelitatea rezultatelor depind în foarte mare măsură de profesionalismul moderatorului.
- Altă limită este aceea a efectelor de grup, care pot influența negativ rezultatele. Amintim aici *efectul de polarizare* (emiterea de idei diametral opuse și de atitudini exagerate ca efect al presiunii grupului), *efectul de turma sau gregar* (conformarea opiniilor și atitudinilor exprimate la ideile grupului de apartenență), *efectul groupthink* (tip mai complex de influență care apare tot datorită presiunilor normative și care presupune sau conduce la deteriorarea aprecierilor pe care le fac membrii unui grup în raportarea la o problema dată). Efectul groupthink constă în emiterea unor opinii identice de toți membrii grupului datorită gradului înalt de coeziune a acestuia. De obicei apare atunci când participanții se cunosc foarte bine sau problema, prin importanță, obligă la aceeași poziție. Pentru exemplificare prezentăm un ghid de focus-grup aplicat în școală, care a avut ca scop identificarea comportamentelor care determină participarea activă la ore a acestora (Vaughn, 1996)

**Ghid focus grup*

Prezentarea moderatorului:

„Bună ziua, numele meu este ... și aș vrea să aflu mai multe despre activitățile voastre școlare. Cu toții din acest grup sunteți în clasa a VI-a, dar proveniți din clase diferite. O să discutăm despre școală, ore, profesori și colegi. Răspunsurile voastre nu sunt notate. Profesorii, părinții și colegii voștri nu vor afla ce am discutat astăzi. Dacă aveți nelămuriri sau nu ați înțeles vă rog să mă întrebați. În discuția noastră este foarte important să îmi spuneți tot ce aveți de spus și să vorbiți liber, nu este nevoie să ridicați mână. Deci când aveți ceva de spus, așteptați să termine colegul care vorbește pentru că nici vouă nu v-ar place să fiți întreruși în timp ce vorbiți.

Vreau să vă amintesc ceva înainte de a începe, puteți fi de acord cu unele din răspunsurile date de colegi sau puteți să aveți păreri diferite de ale lor, important este să aflăm părerile tuturor. Aveți nelămuriri?

Prezentarea membrilor grupului. Vreau ca fiecare dintre voi să își spună numele clasa din care face parte și materia favorită. Am să încep eu, numele meu este Elena și materia mea favorită a fost matematica. Haideți să discutăm despre participarea voastră la ore. Când spun „participare” mă refer la răspunsurile din proprie inițiativă la întrebările profesorului sau la ieșirea voluntară la tablă pentru a rezolva probleme sau exerciții. Poate să îmi dea cineva un alt exemplu de ce înseamnă participarea la ore?

[Trebuie explicat dacă un exemplu oferit este corect sau greșit. Se continuă până la obținerea a două răspunsuri corecte]

Dacă am înțeles cu toții ce înseamnă participare la ore haideți să discutăm despre câteva aspecte legate de participare.

1. Ce părere aveți despre participarea la ore?

[Trebuie încurajat răspunsul fiecărui participant]

- Participați cu aceeași plăcere la toate orele? La care ore vă place să vă implicați mai mult? De ce?

2. Ce trebuie să faceți pentru a determina un profesor să te numească pentru a răspunde la întrebarea adresată?

- Când anume încercați să atrageți atenția profesorului pentru a vă alege să răspundeți?

- Când încercările voastre nu dau roade?

3. Aveți colegi care sunt aleși de profesori să răspundă la întrebări, fără să facă eforturi pentru a fi remarcați?

- Cum se comportă acești copii?

4. Ce părere aveți despre colegii voștri care participă cel mai mult la ore?

5. Sunt trucuri la care apelați pentru fi scoși la tablă sau puși să răspundeți?

- Ce faceți mai exact?

- Cum reacționează profesorul la aceste trucuri?

- Cum vă simțiți când apelați la aceste trucuri?

6. Credeți că profesorul ar putea să vă facă să participați mai mult la ore?

- Ce anume ar trebui să facă profesorul în acest sens?

- De ce credeți că nu face lucrurile respective în prezent?

7. Colegii voștri ar putea să vă determine să participați mai mult la ore?

- Ce anume ar trebui să facă ei în acest sens?

- De ce credeți că nu fac lucrurile respective în prezent?

.....

Să ne reamintim cele discutate până acum.

[Se grupează răspunsurile participanților pe teme utilizând metoda analizei de conținut, vezi curs analiza de conținut]

Aș vrea să aflu părerea voastră despre răspunsurile (se exemplifică cu răspunsurile sumarizate cu analiza de conținut) pe care le-am auzit aici, vreau să îmi spuneți părerea voastră referitoare la concluziile discuției. Mai aveți alte întrebări?

Vă mulțumesc pentru prezență și pentru participare. Mi-a făcut plăcere să vă întâlnesc și vă asigur că cele discutate aici m-au făcut să înțeleg părerea voastră despre școală.

*preluat din Vaughn, S., Schumm, J., S., Sinagub, J., M., (1996) Focus group interviews în education and psychology, Sage Publication, Inc. California, U.S.A.

2.3. Chestionarul

Chestionarul este o metoda foarte utilizată deoarece prezintă o serie de avantaje, dintre care cel mai important este timpul relativ scurt de culegere a datelor. Poate fi administrat fie direct de operator, fie prin poștă. Principala calitate a chestionarului, constă într-o mai mare obiectivitatea a rezultatelor, în măsura în care răspunsurile primite nu sunt influențate de operator.

Formatul chestionarului

Formatul chestionarului se referă la modul de prezentare a întrebărilor. În mod obișnuit întrebările sunt listate de la cele mai simple la cele mai complexe într-o ordine logică, de la întrebări impersonale, sau neutre, la întrebări personale, de la întrebări nespecifice la întrebări specifice. Se utilizează formula *ordonare „pâlnie”*, atunci când se începe cu întrebări simple și gradul de dificultate crește pe măsură ce ne apropiem de sfârșit. Este o trecere treptată de la simplu la complex. Se utilizează și formula opusă *„pâlnie întoarsă”* dacă există o justificare logică a acestei prezentări. Dimensiunea sau numărul optim de întrebări într-un chestionar este o

problemă frecvent întâlnită în construcția acestora (Dincă, 2010). „Regula de aur” este următoarea: se vor utiliza un număr cât mai mic de întrebări, dar suficient de mare pentru a surprinde tema studiată.

Reținem că dimensiunile chestionarelor diferă în funcție de scopul cercetării și de metodologia utilizată. Astfel, numărul cel mai mare de întrebări este prezent în chestionarele de opinie tip omnibus, chestionare cu întrebări deschise care urmăresc să obțină informații multiple din domenii multiple.

Avantajele acestei metode sunt următoarele:

- pot fi aplicate cu ușurință acoperind zone mari, căci pot fi trimise subiecților prin poștă;
- păstrează anonimatul respondenților;
- permite adunarea unui număr mare de informații în timp scurt;
- anulează sau reduce posibilitatea răspunsurilor false datorate prezenței operatorului;
- este o metodă stabilă, consistentă, prin urmare permite măsurători stabile, constante și valide;
- răspunsurile dându-se în scris, gradul de sinceritate al respondenților este mai mare.

Limitele metodei sunt următoarele:

- nu permite culegerea altor informații în plus față de cele cuprinse în chestionarul inițial;
- nu se pot determina cauzele unui anumit răspuns;
- identitatea respondentului și condițiile în care a răspuns la chestionar nu se cunosc cu certitudine.

2.4. Alte modalități de evaluare

Metoda interviului

Este o metodă de investigare frecvent utilizată care poate avea scopuri multiple, consiliere, terapeutice, de selecția personalului. Interviul utilizat cu scop de selecție a personalului este unul dintre principalele mijloace de examinare psihologică în psihologia organizațională (Constantin, 2004). În psihologia organizațională, interviul este folosit, cel mai frecvent, pentru selecția candidaților, pentru analiza posturilor, pentru analiza satisfacției angajaților și a nevoilor de formare.

De cele mai multe ori avem de-a face cu un interviu semistructurat, care presupune existența unui ghid de interviu, o schemă de ajutor pentru interviuator.

Interviul poate fi considerat o variantă orală a chestionarului. Interviurile se clasifică în funcție de mai multe criterii. Dintre acestea reamintim: a. nivelul de structurare al conținutului

(structurat, specific cercetărilor cantitative și nestructurat, specific cercetărilor calitative); b. nivelul de standardizare al răspunsurilor (standardizat cu răspunsuri prestabilite, nestandardizat cu răspunsuri deschise); c. numărul de persoane intervievate (respondent unic, doi respondenți, grup de respondenți); d. frecvența aplicărilor (interviuri unice și panel). Există o serie de interviuri utilizate cu scopuri bine precizate cum ar fi interviuri analitice, diagnostice, etnografice, ș. a.

Interviul, în studiile cantitative, poate fi definit prin raportare la chestionar ca fiind o variantă orală a acestuia. Se descriu două etape ale desfășurării interviului, o etapă pregătitoare (în care se fixează scopurile, se selectează întrebările în funcție de tema studiului și se contactează persoanele care vor fi intervievate) și etapa interviului propriu-zis, care reprezintă o discuție sistematică și ordonată controlată de intervievator pentru a evita distorsionările informației.

Folosit atât în studiile calitative, cât și în cele cantitative, interviul prezintă caracteristici specifice fiecărui tip de cercetare. În studiile calitative interviul este utilizat preponderent în varianta nestandardizată (interviul intensiv, interviul focalizat). În studiile cantitative se utilizează în special interviurile structurate.

Clasificarea interviurilor se face în funcție de mai multe criterii, cum sunt: nivelul de structurare a conținutului, nivelul de standardizare a răspunsurilor, numărul de persoane intervievate, frecvența aplicărilor.

- **În funcție de nivelul de structurare a conținutului interviurile pot fi:**

- **Structurate** - se caracterizează printr-o procedură strictă, presupun construirea și respectarea unui ghid asemănător cu un chestionar. Sunt de fapt „chestionare citite” de către operator și construite de cercetător. Utilizarea acestui tip de interviu nu va permite obținerea de informații suplimentare celor inițiale, iar operatorul este un soi de robot. Sunt specifice cercetărilor cantitative.

- **Nestructurate** - nu presupun o procedură strictă de derulare. Nu există restricții în formularea întrebărilor, la fel cum nu este absolut necesară respectarea unei ordonări stricte a acestora. Intervievatorul dispune de o structură a întrebărilor, un ghid de interviu în care se poate mișca liber. Este utilizat frecvent în abordările calitative.

- **Semi-structurate** - reprezintă o variantă intermediară între cele două descrise mai sus. **În funcție de nivelul de standardizare a răspunsurilor interviurile sunt:**

- **Standardizate** - fiecare întrebare are o serie de răspunsuri prestabilite dintre care persoana intervievată va alege pe cel care corespunde cel mai bine opțiunilor sale. Acest tip de interviu surprinde opiniile de suprafață și permite disimularea.

• **Nestandardizate** răspunsurile nu prestabilite, respondenții au libertate totală în formularea răspunsurilor.

Literatura de specialitate mai descrie și alte tipuri de interviuri, criteriul fiind scopul în care este utilizat, scop care modelează conținutul.

• **Interviurile diagnostice** sunt cunoscute și sub numele de anamneze și urmăresc să obțină descrierea evenimentelor majore de pe parcursul vieții și permit o diagnoză a individului fie utilizat independent, fie în combinație cu o serie de instrumente diagnostice.

• **Interviurile etnografice** s-au dezvoltat la început ca un instrument tipic al etnografiei și antropologiei, ulterior este preluat de psihologia socială și sociologie. El permite studiul structurilor culturale și a comportamentelor arhetipale. Scopul este descoperirea caracteristicilor comportamentale, a simbolurilor utilizate, stabilirea relațiilor dintre simboluri și comportamente, și în general explicarea sensurilor comportamentelor caracteristice unei culturi. În mod obișnuit, se lucrează cu *informatori*, persoane care dețin informații corecte și multiple asupra situației care este subiect de cercetare. Discuțiile cu acești experți permit obținerea unei imagini valide a structurii sociale. Este o metodă întrutotul calitativă.

APLICAȚII FINALE

1. Identificați trei principii anticorupție care stau la baza dezvoltării serviciilor publice.
2. Definiți conceptul de corupție și prezentați-vă succint punctul de vedere în raport cu definiția propusă.
3. Definiți două concepte moderne legate de educație și prezentați locul și rolul lor în misiunea, viziunea și cultura organizațională a școlii și a comunității dumneavoastră.
4. Alcătuiți un ghid de focus-grup/ o secvență pentru a cunoaște opiniile și atitudinile părinților și cadrelor didactice pentru față de programul Școala Altfel.
5. Prezentați comparat metoda interviului și chestionarului
6. Alcătuiți un ghid interviu necesar selecției personalului de suport în școală.
7. Pornind de la climatul organizațional al școlii în care lucrați, apreciați în ce măsură conceptele de "colegialitate" și "incluziune" vă influențează relațiile.

ANEXE

Anexa 1 Listă de puncte pe care poate fi cunoscută pentru situații de urgență specifică școlii (violență, incendiu, accidente grave etc):

Listă de verificare pentru un PURTĂTOR DE CUVÂNT*

1. Ești imaginea organizației – personifică organizația.
2. Arată că îți pasă despre ceea ce se întâmplă în această situație.
3. Descrie impactul situației de urgență asupra siguranței oamenilor – prezintă riscurile.
4. Descrie incidentul și magnitudinea sa:

•	Ce s-a întâmplat?	•	De ce?
•	Unde?	•	Cum?
•	Când?		
5. Prezintă măsurile de intervenție – ceea ce facem.

6. Oferă anticipat informații utile .

7. Exprimă regretul, fără a fi defensiv. Pentru a prezenta incidentul, spune “Suntem foarte îngrijorați”, sau “Ne pare foarte rău...”

8. Recunoaște și acceptă sentimentele oamenilor afectați (oamenii sunt îngrijorați, se tem că situația a scăpat de sub control). Spune-le ce măsuri s-au luat și ce măsuri pot lua și ei pentru a se proteja.

9. Arată că ai vrea să oferi mai multe informații. “Din păcate, în acest moment nu deținem mai multe informații”, « as fi vrut să va fi putut oferi mai multe informații »,

10. Fii pregătit și deschis să răspunzi la întrebări pe care toată lumea le are în minte:

- Ce s-a întâmplat?
- Care este impactul acestui eveniment?
- Ce se face pentru rezolvarea situației?
- Sunt în siguranță? Familia mea este în siguranță? Cum vom fi afectați?
- Ce pot face pentru a mă proteja, pe mine și familia mea?
- Cine este responsabil pentru această problemă? O puteți rezolva?
- Cine conduce intervenția?
- Cum ajunge ajutorul la cei care au nevoie?
- Este situația sub control ?
- De ce s-a întâmplat asta? (Nu lansa speculații. Repetă datele situației, descrie modul în care sunt colectate informațiile și prezintă informațiile din fișele informative)
- De ce nu ați prevenit apariția acestei situații?
- La ce ne mai putem aștepta?
- Când ați început să lucrați la remedierea situației (când ați fost informați despre asta)?
- Ce înseamnă aceste informații?
- Ce lucruri îngrijorătoare nu ne spuneți (Nu uita să prezinți și aspectele pozitive).

11. Nu oferi prea multe asigurări. Asigurările pot să se întoarcă împotriva ta. Recunoscând deschis cât de serioasă este situația, chiar dacă numărul celor afectați este mic, poate să-i facă pe oameni să reacționeze cu mai mult calm.

*Preluat și adaptat după *Strategia de informare și educare publică privind domeniul situațiilor de urgență realizată în cadrul proiectului pentru "Prevenirea și Managementul Riscului la Dezastru Naturale"* (sursa 20 pag 66-67) http://www.mai.gov.ro/Documente/Arhiva%20comunicate/Strategie_informare_situatii_urgenta.pdf accesat la 01.04.2012

Anexa 2. Listă orientativă cu documentele solicitate la evaluarea externă:

- Documente de înființare (ordin de ministru, hotărâre de guvern, hotărâre judecătorească, decizie a unei autorități îndreptățite etc.);
- Documente de funcționare (drepturi de folosință pentru bunurile imobile - clădiri, terenuri etc., transferuri de proprietăți, avize PSI, avize sanitare, date privind întreținerea clădirilor și echipamentelor etc.);
- Documente privind resursele materiale (inventare actualizate etc.).
- Documente privind resursele umane (state de funcțiuni și de încadrare, fise de post actualizate, documente de angajare a personalului, situația la zi a posturilor, catedrelor, orelor ocupate și vacante etc.).
- Documentele privind situația și miscarea elevilor (cataloge, registre matricole, situația eliberării diplomelor și altor acte de studiu etc.).
- Documente curriculare (planuri de învățământ, programe, manualele utilizate etc.).
- Documente financiare (bugete, fonduri alocate pentru diferite capitole și articole, proceduri de achiziție publică realizate, situația plății facturilor la utilități, proiecte, documente privind autofinanțarea etc.).
- Documente privind relația cu autoritățile locale (PRAI, PLAI etc.).
- Documente de planificare internă (planul de dezvoltare a școlii pe termen mediu și alte documente de planificare relevante: strategii, planuri operaționale, programe, alte proiecte etc.).

Sursa: ARACIP, (2007), Ghidul Comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității în unitățile de învățământ preuniversitar - partea a II-a, București, pag. 19, accesibil <http://administrasite.edu.ro/index.php/articles/8103> la 01.04. 2012

BIBLIOGRAFIE

- ARACIP** - Agenția Romană de Asigurare a Calității Învățământului Preuniversitar, (2012), prezentarea *Care sunt activitățile ARACIP?*, accesibil la 25.03.2012:
<http://www.edu.ro/index.php/articles/c5>
- ARACIP** - Agenția Romană de Asigurare a Calității Învățământului Preuniversitar, (2009), coordonatori: Mihăilă C. V., Gogu V., **Barometrul calitatii educatiei din România pentru anul scolar 2007-2008**, dezvoltat în cadrul Proiectului FSE – „Dezvoltarea sistemului național de management și asigurarea calității în învățământul preuniversitar, București, pag.36, accesibil la 07.04.2012: <http://www.edu.ro/index.php/articles/11846>
- ARACIP - Structura standardelor Naționale de Evaluare, accesat la 01.04.2012
<http://www.edu.ro/index.php/articles/5542> Sursa pentru anexa 1 cu standarde
- ARACIP (2007), Ghidul Comsiei pentru evaluarea și asigurarea calității în unitățile de învățământ preuniversitar** - partea a II-a, Bucuresti, accesibil la 07.04.2012:
<http://administraresite.edu.ro/index.php/articles/8103>
- Armstrong, E.**, (2005), **Integrity, Transparency and Accountability în Public Administration**: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues, United Nations, pag. 4, accesibil la 07.04.2012:
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan020955.pdf>
- Asociația Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice**, (2007), traducere după Ministerul Educației și Științei al Republicii Lituania & Modern Didactic Center, 2006, **Educație împotriva corupției**- material metodologic pentru învățământul preuniversitar și superior, versiunea în limba engleză publicată de Garnelis Publishing, Klaipedos Vilnius, Pag 16, accesibil la 07.04.2012:
http://www.sdcentras.lt/antikorupcija/en/tp1/Publication_Ro.pdf
- Bannister, P.**, (1994) *Qualitative methods în psychology – a research guide*, London, Open University Press
- Baza de date disponibilă pe portalul StiriONG.ro**, (2012), o resursa de prezentare de informații și știri de actualitate accesibilă la 07.04.2012:
<http://www.stiriong.wbd.ro/actualitate/advocacy/fdsc-a-lansat-studiul-nevoi-emergente->
- Bîrzea, C. & Ceccini, M.; Harrison, C.; Krek, J.; Pajic- Vrakas, V.**, (2005), **Manual pentru asigurarea calității educației pentru cetățenie democratică în școală**, versiunea în limba română după publicația UNESCO - Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură, Paris, Franța), pag 79, accesibil la 07.04.2012 :
http://www.tehne.ro/resurse/TEHNE_asigurarea_calitatii_ECD.pdf

- Bogathy, Z.**,(coordonator) (2004) **Manual de psihologia muncii și organizațională**, Iași: Polirom.
- Bulai, A.**, (2000), Focus-grup, Paideia, Colecția Științe sociale, București
- Cameron, K., Quinn, R.** (2011) **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework 3rd Edition**, San Francisco: John Wiley & Sons.
- Chelcea, S.**(1975) Chestionarul în investigația sociologică, București, Editura Științifică și Enciclopedică.
- Chirica, S.**, (1996) **Psihologie Organizationala. Modele de diagnoza și intervenție**. Cluj-Napoca: Casa de Editura și Consultanta Studiul Organizarii.
- Claff,G.**, (2007), **Ghid Parteneriat școală-familie-comunitate - Ghid 6** dezvoltat de Uniunea Europeană, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului în cadrul Proiectului Phare 2004 Acces la educație pentru grupuri dezavantajate, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., Bucuresti, Lectura 8.7, pag 135, accesibil la 07.04.2012:
http://www.acces-la-educatie.edu.ro/themes/phare/modules/blocks/ghiduri/guide_6.pdf
- Constantin, T.**(2004) Evaluarea psihologică a personalului, Editura Polirom, Iași.
- Constantin, T.**, (2008) **Analiza climatului organizațional**, în Avram, E., Cooper, C. (coord.) Psihologie organizațional managerială: tendințe actuale (pp. 171 - 196), Iași: Polirom.
- Coyler, S.**, (1997) **How to understand organizational behaviour**, London, Harper Collins
- Cugler, N.**, **Comunicat de presă din 16 septembrie 2010**, a, Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21, în cadrul proiectul „**Corupția ne privește pe toți!**”, accesibil la 07.04.2012: [http://www.agenda21.org.ro/download/Comunicatul de presa.doc](http://www.agenda21.org.ro/download/Comunicatul_de_presa.doc)
- Cugler, N.**; Badea, C.; Copoeru,I., (2010), b, **Percepția cetățenilor asupra corupției din instituțiile publice: cauze, practici, prevenire**, Asociația „Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21“, Proiectul: „Corupția ne privește pe toți!” - Facilitatea de Tranziție 2007/19343.01.11/AC 16 - Consolidarea sprijinului societății civile în lupta împotriva corupției, accesibil la 07.04.2012:
<http://www.agenda21.org.ro/download/Studiu%20perceptia%20cetatenilor%20asupra%20coruptiei%20din%20institutiile%20publice.pdf>
- Dafinoiu, I.**(2002) Personalitatea.Metode calitative de abordare.Observația și interviul, Editura Polirom, Iași.
- De Singly, F.**(coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom.

Denison, D., R. (1996), What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars.Academy of Management Review, Vol. 21, 619-954.

Denison, M. (1984) Performances and management of values, New York Macmillan College Publishing.

Dincă, M, Mihalcea, A., (2010) Metodologia cercetării științifice. Note de curs. București: Renaissance.

EC - Comisia Europeană, Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020, versiunea din 7 decembrie 2010, pag 3, accesibil la 07.04.2012:
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_ro.pdf

Fielding, M., (1999), Radical Collegiality: affirming teaching as an inclusive professional practice, Australian Educational Researcher, vol. 26 no. 2, august , apud. Ghiațau, R. 2007, pag 31, accesat la 01.04.2012:
http://www.alsdgc.ro/userfiles/Scoala%20reflexiva_nr_6.pdf

Ghiațau, R., (2007), Cooperarea – Cerință a profesionalismului didactic actual,revista **Școala reflexivă**, Seria II, Numărul 2/Noiembrie, Revista Asociației Lectura și scrierea pentru dezvoltarea gândirii critice România, pag. 14, accesat la 01.04.2012:
http://www.alsdgc.ro/userfiles/Scoala%20reflexiva_nr_6.pdf

Gulyas G., Radu L., Balica, D. O., Haruța C.,(2011) ETICA ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ, SUPORT DE CURS Program Postuniversitar în Managementul Administrației Publice Syllabus, UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA, MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI TINERETULUI, Accesat la 01.04.2012,
http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/03/Etica_in_administratia_publica.pdf

Gutknecht-Gmeiner, M. (ed.),(2007),), Viena, Evaluarea de tip peer review ca instrument pentru asigurarea și îmbunătățirea calității în educația și formarea profesională inițială, Proiect Leonardo da Vinci AT/04/C/F/TH-82000, VET "Vocational Education and Training" (educație și formare profesională) ,finanțat cu sprijinul Comisiei Europene, accesibil la 07.04. 2012 <http://www.peer-review-education.net/calimero/tools/proxy.php?id=12361>

Guvernul României - Strategie de informare și educare publică privind domeniul situațiilor de urgență realizată în cadrul proiectului pentru “Prevenirea și Managementul Riscului la Dezastre Naturale –Servicii de Consultanță pentru Elaborarea și Implementarea unei Campanii Naționale de Conștientizare Publică” finanțat de Banca Mondială și Guvernul României, *document realizat cu participarea Mercury Research, Irina Stanciugelu, Alexandru Ozunu, Dan Balteanu.*
http://www.mai.gov.ro/Documente/Arhiva%20comunicate/Strategie_informare_situatii_urgenta.pdf accesat la 01.04.2012

Iluț.P., (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom.

International Organization for Standardization, (2012), **International standardization and education** (articol de prezentare) accesibil la 25.03.2012:

http://www.iso.org/iso/about/education_and_training/international_standardization_and_education.htm

Ionescu, M. – coordonator, Cuciureanu, M.; Preda, V.; (2004), **Centrele de resurse pentru părinți din învățământul preșcolar**, UNICEF – Reprezentanța în România & Institutul de Științe ale Educației, București: MarLink, pag 7, accesibil la 07.04.2012:
http://www.unicef.org/romania/ro/CRP_pagini.pdf

ISE- Institutul de Științe ale Educației, (2005), **Ghid pentru unitățile școlare pentru asigurarea calitatii**, București, pag 2, accesibil la 07.04.2012:

<http://staticlb.didactic.ro/uploads/news/129/44/21//ghidcalitate.pdf>

Krauger, R.(1988) Focus groups, London, Sage

Landy, F.J.(1989) The psychology of work behavior. Homewood Il: The Dorsey Press.

Latham, G.P., Saari, L.M., Pursell, E.D. and Champion, M.A.(1980) The situational interview. Journal of Applied Psychology, 33, 815-821

Leavitt, H. (1968) **Some effects of certain communication patterns on group performance**, J. abnorm. soc. Psychol., 46, p. 38-50, citat după trad. în l. franceză: Quelques effets de divers canaux de communication sur la performance d'un groupe, în: A. Lévy, Psychologie sociale „Textes fondamentaux”, Paris, Dunod, 1968, p. 293-316.

Libaert, T., (2009), **Planul de comunicare**, Iasi, editura Polirom, pag 13

MECT, (2008), Manual de autoevaluare, Anexa 1 la OMECT nr 6308 /19.12.2008, (pag 133, accesat la 01.04.2012: <http://administraresite.edu.ro/index.php/articles/11224>

- Ministerului Federal de Interne din Germania, Directiva Guvernului Federal cu privire la prevenirea corupției în administrația federală** - Recomandări cu titlu neobligatoriu pentru transpunerea Directivei Guvernului Federal din 7/iulie 2004 cu privire la prevenirea corupției în administrația federală; Klitgaard, R.E., Controlling Corruption, University of California Press, California, 1988, apud. Gyula Gulyas 7 colab pag 37-38 , sursa accesata la 01.04.2012, http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/03/Etica_in_administratia_publica.pdf
- Minulescu, M.**(2004) Psihodiagnoza modernă.Chestionarele de personalitate, Editura Fundației România de Măine, București.
- Năstase, M.**, (2004) **Cultura organizațională și managerială**, București: Editura ASE.
- Pitariu, H., Budean, A.** (2007) **Cultura organizațională. Modele și metode de intervenție.**, Cluj-Napoca, Editura ASCR.
- Posner, S, Schimdt, N**, (1996) **Values and American Manager**, Bverly Hills, Sage Press.
- Prenton, K.**, (2007), **Planificarea în contextul ameliorării școlare** : dezvoltarea unei școli incluzive, material inclus în seria de ghiduri pentru Educația incluzivă realizată de WYG International Ltd. - echipa de asistență tehnică a Ministerului Educației și Cercetării pentru implementarea proiectului Phare 2003,Editura Didactică și Pedagogică, R.A., București, accesibil la 07.04.2012 http://www.acces-la-educatie.edu.ro/themes/phare/modules/blocks/ghiduri/guide_2.pdf
- Radu, E.** , (1999), **Conducerea resurselor umane**, București, editura Expert, pag 225
- Radu, I.**, (coord.) (1993) Metodologia psihologică și analiza datelor, Cluj Napoca, Editura Sincron.
- Schein, E. H.** (2004) **Organizational Culture and Leadership**, 3rd Edition, U.S.A., San Francisco: John Wiley & Sons.
- Stanciu, Ș., Ionescu, M., A.**, (2005) **Cultură și comportament organizațional**, București: Editura Comunicare.ro
- Tran,V.; Stănciugelu, I.; Tran,A.**, (2012), **Modulul Comunicare și relații publice**, material elaborat în cadrul proiectului *Competențe în comunicare Performanță în educație*, Program de formare destinat cadrelor didactice din învățământul preșcolar, primar, gimnazial și liceal, co – finanțat prin POSDRU 2007-2013 și implementat de un consorțiu universitar: Universitatea Națională de Artă Teatrală și Cinematografică„I.L.Caragiale”, Universitatea Babes Bolyai–Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Al. I. Cuza – Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Școala Națională de Științe Politice și Administrative– Facultatea de

Comunicare și Relații Publice, pag 131, accesibil la 07.04.2012:
http://www.competenteincomunicare.ro/images/supli/suport_curs.pdf

Transparency International, (2008), a, **Ghid: Scoala – sistem de integritate**, pag 1, accesibil la 07.04.2012:

<http://www.transparency.org.ro/publicatii/ghiduri/GhidScoalaSistemIntegritate.pdf>

Transparency International, (2008), b, **Ghid privind mijloacele legale de combatere a faptelor de corupție în învățământ**, elaborat în cadrul proiectului PHARE RO /2004/016-772.01.05.03 – Imbunătățirea luptei împotriva corupției - pentru Ministerul Justiției (2008), pag. 25, accesibil la 07.04.2012:

<http://www.transparency.org.ro/publicatii/publicatiiti/2008/GACInvatamant.pdf>

Vaughn, S., Schumm, J., S., Sinagub, J., M., (1996) **Focus group interviews în education and psychology**, Sage Publication, Inc.California, U.S.A.

Vercellino, D. (2008) **Satisfacția profesională – teorii și instrumente de măsură** , în Avram, E., Cooper, C. (coord.) **Psihologie organizațional managerială: tendințe actuale** (pp. 520 - 544), Iași: Polirom.

Vlăsceanu, M. (2005) **Organizația: proiectare și schimbare: introducere în comportamentul organizațional**, București: Comunicare.ro.

Zlate, M. (2008) **Tratat de psihologie organizațional-managerială**, Vol.I, Iași: POLIROM.

**„Prevenirea corupției în educație
prin informare, formare și responsabilizare”**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programul Operațional ”Dezvoltarea Capacității
Administrative” – Cod SMIS 30342**

Material editat de **Universitatea Titu Maiorescu** București

Data publicării: iunie 2012

*„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României”*