



CONCURSUL DE OCUPARE A FUNCȚIILOR VACANTE
DE DIRECTOR ȘI DIRECTOR ADJUNCT DIN UNITĂȚILE
DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

FOAIE CU ITEMI - VARIANTA 1
PROBA SCRISĂ – 14 FEBRUARIE 2019

Aveți o cerință/întrebare, urmată de trei variante de răspuns. Trebuie să vă hotărâți care variantă de răspuns este corectă (care descrie cel mai bine răspunsul corect), din perspectiva bibliografiei de concurs. Bifarea a mai mult de o variantă de răspuns la un item atrage după sine anularea punctajului pentru acel item.

Există doar o singură variantă corectă de răspuns.
Pentru fiecare răspuns corect se acordă 2,5 puncte.

Indicați răspunsul ales pe foaia de răspuns/testul scris atașat(ă). Atunci când marcați răspunsurile, asigurați-vă de corespondența dintre numărul itemului pe care tocmai l-ați citit să fie identic cu numărul de pe foaia de răspuns. Răspunsul considerat corect se marchează prin umplerea pătratului corespunzător cu pix de culoare albastră care nu se șterge. Utilizarea altor simboluri nu se iau în considerare la evaluarea testului scris și determină eliminarea din concurs.

Exemplu

Foaie cu itemi

10. A. Gherguț consideră că barierele perceptive sunt:

- a) stereotipia, saturația, ținta falsă;
- b) mesajul, mediul;
- c) emițătorul, receptorul.

Foaie de răspuns/Test scris

10. a. ☒

b. ☐

c. ☐

1. **Gherguț susține că în cadrul funcției de organizare, managerii, pe diferite niveluri ierarhice, au următoarele sarcini:**
 - a) determinarea activităților ce reclamă îndeplinirea obiectivelor; gruparea acestor activități și repartizarea lor pe structurile sau persoanele subordonate; delegarea de autoritate; pregătirea coordonării activităților;
 - b) stabilirea activităților generale și specifice; oferirea de consultanță angajaților în vederea organizării activităților ce le revin; pregătirea personalului;
 - c) determinarea activităților cu riscuri; oferirea de feedback către terțe persoane, cu privire la diferite activități organizatorice; repartizarea activităților cu grad mare de risc.

2. **Gherguț consideră că structura unei organizații/organigrama este:**
 - a) un element al curriculum-ului;
 - b) un element al colaborării intra-organizaționale;
 - c) cadrul/scheletul organizației.

3. **Potrivit lui A. Gherguț, barierele mediului social sunt:**
 - a) blocarea ideilor; grupurile cu abilități mixte împreună cu grupurile dezavantajate;
 - b) homeostazia, blocarea ideilor noi prin ignorare, ridiculizare sau analiză excesivă, neacceptarea criticii și susținerea fanatică a propriilor concepții, fenomene de tipul „șeful știe tot”;
 - c) grupurile dezavantajate; grupurile marginale.

4. **În opinia lui A. Gherguț, unul dintre obiectivele specifice urmărite de managementul resurselor umane în încercarea sa de a ajuta organizația să devină eficace este:**
 - a) să susțină organizația în atingerea scopurilor;
 - b) să susțină relațiile cu părinții;
 - c) să elimine complet conflictele de la nivelul organizației.

5. **Gherguț susține că barierele culturale sunt:**
 - a) tabuurile, cenzura substitutivă a supraeului, raționalizarea excesivă, efecte ale totalitarismului;
 - b) sintetizarea excesivă; raționalizarea; tabuurile;
 - c) efectele democrației; sintetizarea și raționalizarea.

6. **Așa cum subliniază A. Gherguț, teoria situațională a conducerii („teoria ciclului de viață”) se bazează pe constatarea că stilul cel mai eficient de conducere variază în funcție de:**
 - a) maturitatea indivizilor;
 - b) tipul de activitate;
 - c) mediul intern al școlii.

7. **Potrivit lui A. Gherguț, eficacitatea reprezintă:**
 - a) măsura în care o acțiune sau o activitate realizează finalitățile propuse;
 - b) măsura în care o acțiune sau o activitate realizează maximum cu minimum de resurse consumate;
 - c) măsura în care o acțiune sau o activitate realizează tot ce s-a stabilit.

8. În opinia lui A. Gherguț, managerii eficienți sunt aceia care:

- a) rezolvă toate problemele;
- b) controlează toate activitățile școlii;
- c) delegă altora responsabilitatea luării unor decizii.

9. Gherguț susține că principalele elemente ale unui document oficial de tip plan strategic/proiect de dezvoltare instituțională sunt:

- a) datele de identificare a instituției, informații privind cultura organizațională, informații cantitative, informații calitative, prezentarea misiunii și viziunii instituției, prezentarea țăintelor/scopurilor, prezentarea planurilor operaționale, anexe;
- b) rapoartele de evaluare, rapoarte financiare; informații specifice; datele;
- c) statisticile; rapoartele, datele colectate.

10. După cum arată A. Gherguț, activitatea de control presupune trei cerințe de bază:

- a) stabilirea standardelor și așteptărilor; monitorizarea rezultatelor și evaluarea performanțelor curente; elaborarea acțiunilor corective;
- b) monitorizarea, evaluarea, feedback-ul; analizele și sintezele;
- c) monitorizarea; elaborarea de analize, sinteze și memorandumuri.

11. Așa cum subliniază A. Gherguț, metoda cadrului logic (Logical Framework Approach) are la bază:

- a) un instrument de planificare și management;
- b) analiză;
- c) evaluare.

12. Gherguț consideră că funcțiile manageriale cu acțiune secvențială și consecutivă centrate pe dimensiunea umană sunt următoarele:

- a) organizarea;
- b) selecția;
- c) organizarea grupurilor și formarea echipelor.

13. Așa cum arată A. Gherguț, analiza de tip PEST(E) presupune o radiografiere a aspectelor referitoare la:

- a) contextul politic, contextul economic, contextul social, contextul tehnologic, contextul ecologic;
- b) contextul politic, oportunitățile și amenințările; mediul;
- c) contextul social; contextul cultural; resursele strategice.

14. În opinia lui A. Gherguț, managementul strategic este:

- a) un set de axiome strategice combinate cu un set de decizii și acțiuni;
- b) un set de decizii și acțiuni concretizat în formularea și implementarea de planuri stabilite pentru a realiza obiectivele unei organizații;
- c) un set de planuri operaționale și implementarea acestor planuri.

15. Potrivit lui A. Gherguț, barierele personal-emoționale sunt:

- a) obișnuința, capriciul, dependența, conformismul, autoritarismul, dogmatismul, teama de risc și incapacitatea de a tolera ambiguitatea;
- b) angoasa, nonconformismul, dogmatismul, teama de risc;
- c) teama de risc și incapacitatea de a tolera ambiguitatea; ticurile verbale.

16. Așa cum arată A. Gherguț, conceptul fundamental al analizei PERT este:

- a) diagrama;
- b) analiza rețelei;
- c) drumul critic.

17. Teoria lui Rensis Likert, privind stilul de conducere, prezintă patru stiluri manageriale dominante:

- a) autoritar; exploatator; binevoitor; participativ;
- b) participativ; colaborativ; autarhic; deschis;
- c) autoritar-exploatator; autoritar-binevoitor; consultativ; participativ.

18. Potrivit lui A. Gherguț, barierele cognitive sunt:

- a) apatia, dezangajarea, ignoranța;
- b) folosirea incorectă a limbajului, traumele, visele;
- c) ignoranța, inflexibilitatea strategiilor intelectuale, precedența, substituția, retenția selectivă, folosirea incorectă a limbajului.

19. În procesul de evaluare a personalului, poate interveni următoarea eroare:

- a) eroarea de contrast;
- b) eroarea difuză;
- c) eroarea directă.

20. Modelul funcțional de conducere sau conducerea centrată pe acțiune (J. Adair) susține:

- a) conducerea se bazează mai degrabă pe un comportament adecvat, decât pe caracteristicile personalității managerului;
- b) conducerea se bazează pe cooperare și conflict;
- c) conducerea se bazează pe câțiva angajați de elită.

21. T. Bush arată că mutarea accentului spre autonomie a fost:

- a) benefică pentru școli;
- b) lipsită de beneficii pentru școli;
- c) neutră pentru școli.

22. Potrivit lui T. Bush, *leadership*-ul se referă la:

- a) comunicare și evaluare;
- b) analiză și sinteză;
- c) valori sau scop.

23. După opinia lui T. Bush, acolo unde puterea este atribuită nivelului instituțional, putem vorbi despre:

- a) management birocratic;
- b) management eficace;
- c) management autonom.

24. Unul dintre cele șase modele de management educațional de care vorbește T. Bush este modelul:

- a) cultural;
- b) analitic;
- c) bipolar

25. T. Bush susține că managementul educațional vizează modul de:

- a) structurare și destructurare;
- b) funcționare și de conducere;
- c) înființare și desființare a organizațiilor educaționale.

26. Potrivit lui T. Bush, managementul vizează atingerea anumitor:

- a) indicatori;
- b) standarde;
- c) obiective educaționale.

27. Atunci când vorbește de leadership ca influență, T. Bush susține că influența poate fi exercitată numai de:

- a) grupuri;
- b) grupuri și indivizi;
- c) indivizi.

28. Așa cum arată T. Bush, viziunea este considerată o componentă esențială a:

- a) *leadership*-ului eficient;
- b) managementului eficient;
- c) managementului educațional eficient.

29. T. Bush leagă *leadership*-ul de:

- a) metode;
- b) valori;
- c) structuri.

30. T. Bush susține că valorile dominante sunt de origine:

- a) organizațională;
- b) socială;
- c) guvernamentală;

31. Atunci când vorbește de *leadership* ca influență, T. Bush susține că influența poate fi exercitată numai de:

- a) grupuri;
- b) grupuri și indivizi;
- c) indivizi.

32. T. Bush arată că în centrul managementului educațional se află procesul de determinare a:

- a) obiectivelor organizației;
- b) resurselor;
- c) rezultatelor.

33. T. Bush opinează că modelele formale prezintă structura organizațională ca pe un fapt:

- a) obiectiv;
- b) subiectiv;
- c) neutru.

34. T. Bush susține că managementul educațional ar trebui să aibă în vedere mai ales:

- a) scopul și obiectivele educației;
- b) resursele umane și financiare;
- c) *input*-urile și *output*-urile.

35. Potrivit lui T. Bush, modelului de management formal îi corespunde modelul de *leadership*:

- a) participativ;
- b) tranzacțional;
- c) managerial.

36. Conform Legii educației naționale nr. 1/2011, nu pot ocupa posturi didactice, de conducere sau de îndrumare și de control în învățământ cadrele didactice care:

- a) predau în paralel și în învățământul particular;
- b) prestează orice fel de activități comerciale în incinta unității de învățământ sau în zona limitrofă;
- c) sunt membri în asociații profesionale sau sindicale.

37. Conform prevederilor Legii educației naționale nr.1/2011, educația și formarea profesională a copiilor, a tinerilor și a adulților au ca finalitate principală:

- a) formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și aptitudini;
- b) obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;
- c) dobândirea unui bagaj de cunoștințe necesar pe întreg parcursul vieții.

38. Conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, responsabilitatea privind informarea asupra regulamentului intern revine:

- a) salariatului, care trebuie să se informeze constant cu privire la conținutul acestui document;
- b) angajatorul, care trebuie să aducă la cunoștința salariaților conținutul acestui document;
- c) acest document nu este specific unităților de învățământ.

39. Conform Ordinului nr. 4619/2014, privind metodologia cadru de organizare și funcționare a consiliului de administrație din unitățile de învățământ preuniversitar, pierderea calității de membru în consiliul de administrație operează de drept în următoarele situații:

- a) când majoritatea consiliului profesoral solicită demisia acestuia;
- b) la înregistrarea a 3 absente nemotivate în decursul unui an școlar la ședințele consiliului de administrație;
- c) în cazul solicitării a 2/3 din numărul total al membrilor consiliului profesoral.

40. Conform Ordinului nr. 5079/2016, privind aprobarea regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, planul de dezvoltare instituțională reprezintă:

- a) documentul de acțiune pe termen scurt și se elaborează de către director pentru o perioadă de un an școlar;
- b) documentul de prognoză pe termen lung și se elaborează pentru o perioadă de trei – cinci ani;
- c) planul operațional de implementare a planului managerial.